

Relación entre las normas académicas y la calidad educativa de los docentes universitarios

José Abdón Sotomayor Chahuaylla
Daniel Amilcar Pinto Pagaza
María Patricia Lima Bendezú



Instituto Latinoamericano de Altos Estudios

Relación entre las normas académicas y la calidad educativa de los docentes universitarios

Relación entre las normas académicas y la calidad educativa de los docentes universitarios

José Abdón Sotomayor Chahuaylla
Daniel Amilcar Pinto Pagaza
María Patricia Lima Bendezú

Queda prohibida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o una parte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons
Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-958-53460-0-0

- © JOSÉ ABDÓN SOTOMAYOR CHAHUAYLLA, 2021
- © DANIEL AMILCAR PINTO PAGAZA, 2021
- © MARÍA PATRICIA LIMA BENDEZU, 2021
- © Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021
Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra
Cra. 18 # 39A-46, Teusquillo, Bogotá, Colombia
PBX: (571) 232-3705, FAX (571) 323 2181
www.ilae.edu.co

Diseño de carátula y composición: HAROLD RODRÍGUEZ ALBA
Edición electrónica: Editorial Milla Ltda. (571) 702 1144
editorialmilla@telmex.net.co

Editado en Colombia
Published in Colombia

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTOS | 15 |
| RESUMEN | 17 |
| INTRODUCCIÓN | 19 |
| CAPÍTULO PRIMERO | |
| EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA | 21 |
| I. Objetivos de la investigación | 22 |
| A. Objetivo general | 22 |
| B. Objetivos específicos | 23 |
| II. Hipótesis de la investigación | 23 |
| A. Hipótesis general | 23 |
| B. Hipótesis secundarias | 23 |
| CAPÍTULO SEGUNDO | |
| MARCO TEÓRICO | 25 |
| I. Gestión educativa | 26 |
| II. Calidad educativa | 29 |
| III. Satisfacción docente | 31 |
| CAPÍTULO TERCERO | |
| METODOLOGÍA | 37 |
| I. Tipo de investigación | 37 |
| II. Diseño de investigación | 37 |
| III. Método de investigación | 38 |
| IV. Identificación de las variables e indicadores | 38 |
| V. Población y muestra | 38 |
| A. Población | 38 |
| B. Muestra | 38 |
| V. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 39 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO CUARTO | |
| ANÁLISIS DE DATOS | 41 |
| I. Resultados de la autoevaluación institucional del Plan de Desarrollo Institucional –PDI– | 41 |
| A. Proyección social y difusión cultural | 60 |
| B. Producción de bienes y servicios | 61 |
| II. Resultados de la encuesta aplicada a los docentes | 63 |
| III. Frecuencias observadas y esperadas | 79 |
| IV. La autoevaluación, la vigencia de un sistema de normas académicas y la calidad educativa de la UNAMBA | 80 |
| V. Análisis y discusión de resultados | 81 |
| Conclusiones | 84 |
| Recomendaciones | 85 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA | 87 |
| | |
| ANEXOS | 93 |
| | |
| LOS AUTORES | 97 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Integridad institucional | 42 |
| Tabla 2. Diagnóstico de fortalezas y debilidades en la integridad institucional | 44 |
| Tabla 3. Carreras profesionales | 45 |
| Tabla 4. Diagnóstico de fortalezas y debilidades en las carreras profesionales | 47 |
| Tabla 5. Docentes según dedicación y categoría | 47 |
| Tabla 6. Diagnóstico de fortalezas y debilidades de los docentes | 49 |
| Tabla 7. Infraestructura y recursos educacionales | 50 |
| Tabla 8. Diagnóstico de fortalezas y debilidades de la infraestructura física y recursos educacionales | 52 |
| Tabla 9. Estudiantes (postulantes, ingresantes y matriculados) | 53 |
| Tabla 10. Diagnóstico de fortalezas y debilidades de estudiantes (postulantes, ingresantes y matriculados) | 55 |
| Tabla 11. Bienestar universitario | 56 |
| Tabla 12. Investigación y creación intelectual y artística | 57 |
| Tabla 13. Diagnóstico de fortalezas, debilidades y sugerencias en la investigación y creación intelectual y artística | 58 |

| | |
|---|----|
| Tabla 14. Implementación de infraestructura física, mobiliario y equipos | 59 |
| Tabla 15. Actividades de extensión social y universitaria | 60 |
| Tabla 16. Dirección de producción de bienes y servicios | 61 |
| Tabla 17. Centro Preuniversitario | 61 |
| Tabla 18. Centro de Idiomas | 62 |
| Tabla 19. Centro de Capacitación de Informática e Internet | 62 |
| Tabla 20. Administración financiera | 63 |
| Tabla 21. Situación laboral de los docentes de la UNAMBA | 63 |
| Tabla 22. Grado de conocimiento de las normas académicas (estatuto, Plan Estratégico Institucional y reglamento interno) | 64 |
| Tabla 23. Los responsables de la gestión de la unamba conocen ampliamente las normas académicas y administrativas | 66 |
| Tabla 24. Nivel de participación en el proceso técnico-normativo por parte del docente | 67 |
| Tabla 25. Cumplimiento de la visión, misión y los valores en función del PDI | 68 |
| Tabla 26. Frecuencia de uso de las normas académicas y administrativas | 69 |
| Tabla 27. Características de la calidad curricular | 72 |
| Tabla 28. Actualización del plan de estudios y los contenidos en función del Plan Estratégico Institucional y de los cambios tecnológicos | 73 |
| Tabla 29. Cumplimiento de los principios de la calidad didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje | 74 |

Contenido

| | |
|---|----|
| Tabla 30. Infraestructura y recursos educacionales para asegurar la calidad didáctica | 75 |
| Tabla 31. Condiciones técnicas de la calidad en el proceso de ordinarización docente | 76 |
| Tabla 32. Selección de docentes por dedicación y categoría para elevar la calidad docente | 77 |
| Tabla 33. Frecuencia observada y esperada 1 | 79 |
| Tabla 34. Frecuencia observa y esperada 2 | 79 |
| Tabla 35. Frecuencia observa y esperada 3 | 80 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Integridad institucional | 43 |
| Figura 2. Nivel de ejecución de las carreras profesionales | 46 |
| Figura 3. Docentes según dedicación y categoría | 48 |
| Figura 4. Estudiantes (postulantes, ingresantes y matriculados) | 54 |
| Figura 5. Bienestar universitario | 56 |
| Figura 6. Investigación y creación intelectual y artística | 57 |
| Figura 7. Implementación de infraestructura física, mobiliario y equipos | 59 |
| Figura 8. Actividades de extensión social y universitaria | 60 |
| Figura 9. Situación laboral de los docentes de la UNAMBA | 64 |
| Figura 10. Grado de conocimiento de las normas académicas (estatuto, Plan Estratégico Institucional y reglamento interno) | 65 |
| Figura 11. Los responsables de la gestión de la unamba conocen ampliamente las normas académicas y administrativas | 66 |
| Figura 12. Nivel de participación en el proceso técnico-normativo por parte del docente | 67 |
| Figura 13. Cumplimiento de la visión, misión y los valores en función del PDI | 68 |

| | |
|--|----|
| Figura 14. Frecuencia de uso de las normas académicas y administrativas | 70 |
| Figura 15. Frecuencia del flujo de las normas académicas en la institución | 71 |
| Figura 16. Características de la calidad curricular | 72 |
| Figura 17. Actualización del plan de estudios y los contenidos en función del Plan Estratégico Institucional y de los cambios tecnológicos | 73 |
| Figura 18. Cumplimiento de los principios de la calidad didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje | 74 |
| Figura 19. Infraestructura y recursos adicionales para asegurar la calidad didáctica | 76 |
| Figura 20. Condiciones técnicas de la calidad en el proceso de ordinarización docente | 77 |
| Figura 21. Selección de docentes por dedicación y categoría para elevar la calidad docente | 78 |

AGRADECIMIENTOS

- A nuestras familias por apoyarnos en nuestras formaciones, en especial a nuestros padres por su apoyo moral constante.
- A nuestros docentes por su comprensión y guía, en especial a la doctora ISABEL RAMOS LALUPU por su asesoría y orientación en este libro de investigación.
- A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac por todas las facilidades brindadas para la elaboración de esta investigación.
- A la Universidad Alas Peruanas y a cada uno de los docentes de la Escuela de Posgrado, que de una u otra forma han participado en la consolidación de este libro.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los efectos de las normas académicas y su relación con la calidad docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac de Perú. Para ello se realizó una investigación no experimental, de nivel correlacional, mediante el método descriptivo-explicativo y de diseño explicativo. La población y muestra de estudio estuvo conformada por el total de 256 docentes de dicha institución. Además, se utilizaron instrumentos de recopilación de datos como el fichaje bibliográfico y hemerográfico, la ficha de campo y la encuesta. En la aplicación de esta última, se halló un buen nivel del perfil de los egresados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, al satisfacer las exigencias del mercado laboral traducidas en habilidades, destrezas, rasgos de la personalidad y nivel de formación académica. Bajo un análisis exhaustivo, se identificó que el uso de las normas académicas incide de manera significativa en las condiciones técnicas de la calidad académica. Así mismo, se determinó que el mejoramiento continuo de la calidad académica depende de los niveles de decisiones y las exigencias para crear condiciones favorables sobre hechos pedagógicos, investigaciones científicas, proyección social y la comprensión del fenómeno universitario visto como una institución comprometida con la sociedad.

INTRODUCCIÓN

El mundo de la educación universitaria y la investigación, en la actualidad, se halla en un período convulsionado, lleno de transformación y que se encamina a una revolución. Lo que se conoce es que las universidades no continuarán siendo lo que fueron hasta los últimos años del siglo anterior, donde los acontecimientos futuros resultan un interrogante difícil de anticipar¹. Así mismo, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación –TIC–, las variadas perspectivas sociales, la gran cantidad de partes interesadas y una avalancha de reformas en el sistema de las instituciones de educación superior, vienen suscitando polémicos debates y escenarios contradictorios acerca del manejo financiero y educativo, así como la manera en que la educación debe ser impartida a los estudiantes dentro y fuera de las aulas². Sobre el particular, PAREDEISE y THOENING manifiestan que:

Un resultado positivo de este confuso período de transición es que la educación superior y la investigación ya no son temas privados que se discuten dentro de un estrecho círculo de la élite académica. Se han convertido en temas de discusión pública: los políticos, los padres de los estudiantes, los consultores administrativos, los medios de comunicación y la opinión pública se centran en las cuestiones y desempeñan una función en la construcción de agendas³.

-
- 1 CATHERINE PARADEISE y JEAN-CLAUDE THOENIG. *En busca de la calidad académica*, México, Fondo de Cultura Económica, 2017.
 - 2 INGRID BRIGITT GONZÁLEZ MUÑOZ y CARLOS ARTURO RAMÍREZ. “Articulación de los sistemas de calidad, Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y normas NTC-ISO 9001 para programas académicos de educación superior en instituciones públicas”, en *Tendencias*, vol. 19, n.º 1, 2018, pp. 187 a 203, disponible en [<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/3960>].
 - 3 PARADEISE y THOENIG. *En busca de la calidad académica*, cit., p. 8.

En vista de lo anterior, se entiende que la calidad académica es generada, evaluada y administrada no solo por las universidades, sino por los diferentes actores sociales relacionados, de alguna u otra forma, con las instituciones de educación superior. En ese sentido, la calidad académica se presenta de manera compleja no solo en lo referido a la evaluación de los resultados, sino además en lo que respecta a los procesos sociales, culturales y organizativos que se desarrollan bajo regímenes determinados de distintos sistemas de gobierno universitario.

Debido a ello, mientras dure el proceso de formación institucional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, deben aplicarse a su administración las normas especiales para las universidades que tienen esa condición. Del mismo modo, se somete a la evaluación permanente del Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidades –CONAFU– por lo menos durante cinco años consecutivos, pudiendo ampliarse este plazo conforme a ley.

Dada esta coyuntura, se llevó a cabo una revisión documental que permitió analizar con detenimiento el desarrollo de ciertos aspectos relacionados a las normas académicas y a la calidad educativa en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en el departamento de Apurímac, Perú.

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA

En Perú, la educación se rige por la Ley N.º 23733 (Ley Universitaria), instaurada el 9 de diciembre de 1983, que en su artículo primero establece que las universidades están integradas por profesores, estudiantes y graduados. Estos establecimientos se dedican al estudio, la investigación, la educación y la difusión del saber y la cultura, y a su extensión y proyección social. Además, tienen autonomía académica, económica, normativa y administrativa dentro de la ley, por lo que la violación de dicha autonomía, en cualquiera de sus aspectos, es sancionable.

Al mismo tiempo, el Estado considera como medidas prioritarias, la adopción de un estilo gerencial participativo, la profesionalización progresiva o la capacitación especializada del personal, la incorporación de tecnologías innovadoras que sean capaces de producir información relevante para la toma de decisiones y la aplicación de procedimientos simplificados que faciliten lograr niveles de excelencia en la prestación de los servicios públicos que permitan vender una buena imagen de la institución pública, es decir, de las universidades nacionales.

En la actualidad, según los datos de la Asamblea Nacional de Rectores, 129 universidades funcionan bajo su jurisdicción, de las cuales 50 son públicas y 70 privadas, incluida la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac que se encuentra en proceso de consolidación institucional. Esta casa de estudios fue creada por Ley N.º 27348 el 26 de septiembre de 2000 y se le otorgó la autorización provisional de funcionamiento con Resolución N.º 110-2002-CONAFU del 25 de abril de 2002, donde se nombra la Primera Comisión Organizadora, la cual entra en funcionamiento en el mismo año.

Durante el período de autorización provisional, dicha universidad se rige por la Constitución Política del Estado; Ley N.º 23733 (Ley Universitaria), mediante sus ampliaciones y modificatorias; Ley N.º

27348 (Ley de Creación de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac –UNAMBA–) y la Ley N.º 26439 (Ley de Creación del Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades –CONAFU–), su estatuto y reglamentos internos.

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac viene implementando su desarrollo institucional a través de la aplicación de políticas y estrategias con un horizonte de mediano plazo para garantizar la ejecución y mejora permanente de la calidad educativa universitaria en el proceso de institucionalización.

La evaluación del sistema de normas académicas consiste en determinar cómo afectan al desarrollo de la universidad y de qué manera contribuyen a la consolidación de los diferentes aspectos que intervienen, referentes a la integridad institucional, carreras profesionales, docentes, infraestructura, recursos educacionales, estudiantes, servicios de bienestar estudiantil, investigación, creación intelectual y artística, proyección social, producción de bienes y servicios, administración central y la administración financiera. Mediante acciones y normas complementarias, estos aspectos son evaluados de manera integral para determinar el alcance de los objetivos y metas del proyecto de desarrollo institucional, lo que sirve de sustento en el proceso de institucionalización durante el período previsto.

En el marco de este contexto de la gestión universitaria se ubica metodológicamente el tema y el problema de investigación científica de este estudio, los cuales se refieren al análisis del conjunto de normas académicas como un componente operativo de la calidad docente.

I. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. Objetivo general

Determinar los efectos de las normas académicas y su relación con la calidad docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú.

B. Objetivos específicos

- Determinar el grado de conocimiento de los docentes sobre las normas académicas que inciden en las características de la calidad curricular de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Analizar el nivel de participación de los docentes en el proceso técnico de las normas académicas que inciden en los principios de calidad didáctica de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Precisar la frecuencia de uso de las normas académicas que inciden en las condiciones técnicas de calidad docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

II. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

A. Hipótesis general

Los efectos de las normas académicas y su relación con la calidad docente influyen de manera significativa en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú.

B. Hipótesis secundarias

- El grado de conocimiento de los docentes sobre las normas académicas que inciden en las características de la calidad curricular es positivo en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- El nivel de participación de los docentes en el proceso técnico de las normas académicas que inciden en los principios de calidad didáctica podría ser positivo en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- La frecuencia de uso de las normas académicas que inciden en las condiciones técnicas de calidad docente es significativa en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

Frente a los cambios sociales, tecnológicos, culturales, entre otros y la velocidad con que estos se producen, solo el desarrollo de una preparación sólida a nivel educativo podrá superar dicha eclosión. En ese sentido, se puede afirmar que el trabajo del futuro no se hará con las manos, sino con la mente, a partir de conocimientos adquiridos y capacidades desarrolladas; se configurará un escenario donde el hombre tendrá más tiempo para pensar, crear y producir más. Por eso, a los estudiantes, futuros profesionales, se les debe enseñar a pensar en abstracto, a crear, a afrontar y resolver problemas nuevos⁴.

La universidad tiene que preparar al estudiante para la vida, pero no del presente, sino del futuro, es decir, prepararlos para la compleja sociedad del conocimiento y el actuar venideros. En adelante, solo los hombres debidamente preparados, especializados en la alguna rama del conocimiento y con una amplia cultura humanística podrán afrontar los retos que se les presenten. Además, el mundo no solo requerirá de gente especializada, sino de personalidades cultas y equilibradas moral y psicológicamente, quienes aporten con su desenvolvimiento profesional a la sociedad. Entonces, la universidad tiene que analizar y replantear su sistema de enseñanza para alinearlos a las exigencias de la modernidad, pues la base del proceso educativo radica en la educación y esta debe adecuarse de forma permanente a los nuevos cambios para no quedar desfasada⁵.

4 YURIEN LAZO FERNÁNDEZ, MÁRYURI GARCÍA GONZÁLEZ y RENIER HELVIO FERNÁNDEZ GARCÍA. "La gestión del trabajo educativo en las residencias estudiantiles universitarias: fundamentos teórico-metodológicos", en *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, vol. 5, n.º 1, 2017, pp. 102 a 117.

5 MIDAY COLUMBIÉ PILETA, VERÓNICA RAMOS SUÁREZ, MARÍA AURELIA LAZO PÉREZ, ELOY MO-

Uno de los puntos importantes que se debe reconocer dentro del concepto moderno de enseñanza es que el estudiante sea preparado para el trabajo independiente, es decir, para que tenga una concepción propia, una mirada crítica en base a los conocimientos adquiridos, sobre los problemas que lo rodean y pueda plantear alternativas dentro de sus límites de conocimientos teórico-prácticos para resolverlos. De esta manera, el estudiante universitario adquiere, de manera paulatina, una cantidad cada vez mayor de experiencias, las cuales le sirven para intervenir en la creación de bienes culturales nuevos.

I. GESTIÓN EDUCATIVA

La formación profesoral es una obligación que necesita ser gestionada a partir de la dirección de las instituciones y ejecutada según los objetivos de desarrollo presentes en las universidades. Ello ha generado que gran parte de estas últimas presenten convenios con entidades nacionales e internacionales, con el afán de lograr entre sus docentes y egresados una formación integral y constante, otorgando estudios de maestría y doctorados, presupuestados por la misma institución, propuesta que sienta puntos de vista de oportunidad profesional y laboral⁶.

Los nuevos rumbos sociales y la preferencia hacia la descentralización de los sistemas educativos, logra que los docentes, en su rol de directivos, se hagan cargo de nuevas áreas, cuenten con la destreza para actuar de forma individual y ejecutar decisiones que los integren al mundo globalizado de la educación y de la sociedad en un sentido amplio. Lo anterior permite que los educadores de nivel universitario gestionen procesos pertinentes y competentes con la sociedad a la que se deben.

En este panorama de ideas, los mecanismos de gestión de los sistemas de educación exigen no solo el requerimiento de un docente directivo o un gestor educativo, sino también el desarrollo de aspectos como

RASEN ROBLES, SUSANA SOLÍS SOLÍS y TANIA ROSA GONZÁLEZ GARCÍA. "A propósito de la nueva universidad innovadora en tecnología de la salud", en *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, vol. 9, n.º 3, 2018, pp. 50 a 57, disponible en [<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2018/cts183g.pdf>].

6 ALEJANDRA DALILA RICO MOLANO y MIRYAM ROCÍO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ. "La formación docente inicial en cuatro décadas a partir de historias de vida de maestros colombianos" (tesis de maestría), Bogotá, Colombia, Universidad de La Salle, 2011.

la planeación, control de recursos, entre otros; lo anterior, para lograr los mejores resultados y la prestación de mejores servicios educativos⁷.

La gestión educativa es comprendida como un mecanismo organizado y dirigido al mejoramiento de procesos y proyectos propios de las instituciones, con el afán de optimizar los tratamientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos. La institución es libre de elegir sus juicios de gestión más convenientes y dirigirlos a responder los requerimientos educativos característicos de la comunidad en que se inserta, más las coacciones legales de interés nacional e internacional⁸.

De la misma manera, ROMERO⁹ entiende la gestión como un factor elemental para la organización y la garantía del quehacer de toda institución, ya sea educativa o no, en donde se encuentran conceptos como el clima organizacional, el liderazgo, entre otros; a partir de estos, la gestión alcanza a ser un mecanismo imprescindible, conveniente e importante para el movimiento de las instituciones.

De acuerdo con ello, BETANCOURT¹⁰ sostiene que las instituciones de educación superior –IES– se encuentran bajo la necesidad de moldear profesionales que se sujeten a las necesidades estatales. Uno de los puntos que hace posible esta dinámica es el papel del docente y su formación como educador, pues debe ser transversal por factores como las nuevas tecnologías, el currículo nacional, las políticas educativas, entre otros, que son parte indispensable del ambiente universitario y del desarrollo de su profesión.

La gestión educativa, aparte de lograr innovaciones institucionales, requiere que se den transformaciones en los sujetos, en otros términos, que los planes estratégicos les brinden importancia a los profesores y

7 ALEJANDRA DALILA RICO MOLANO. “La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia”, en *Sophia*, vol. 12, n.º 1, 2016, pp. 55 a 70, disponible en [<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/445>].

8 LUIS ARTURO SALGUERO. “Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades”, en *Laurus*, vol. 14, n.º 27, 2008, pp. 11 a 32, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892002.pdf>].

9 AUGUSTO ROMERO DÍAZ. *Administración de la educación: introducción al estudio de la gestión administrativa en las instituciones escolares*, Bogotá, Colombia, Universidad Santo Tomás, 1982.

10 ELSA MANUELA BETANCOURT ESCOBAR. “La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria del sector oficial, urbano Melgar (Tol)” (tesis de maestría), Colombia, Universidad de La Salle, 2002, disponible en: [https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/320/].

directivos como gestores de cambio. De acuerdo con el concepto que plantea CASSASUS¹¹, se entiende a la gestión educativa como la combinación de las etapas de planeación y administración, debido a que hace casi dos décadas estos términos resaltaban, pero no en el terreno de las universidades, sino en las áreas administrativa y económica. Estos conceptos comienzan a tener importancia una vez dadas las reformas sucedidas en la última década del siglo xx, en donde el contexto educativo se ve abordado por las ciencias administrativas y económicas, ambas iniciaron una carrera de polémicas alrededor de lo conveniente y lo prescindible en el campo educativo, lo que dio consigo el concepto de gestión tomando en cuenta los actores sociales involucrados con el desarrollo y manejo de las universidades.

Dado el carácter económico sumamente permeado en el campo educativo en las últimas décadas, la educación presenta un nivel de impacto propio de sus resultados, pérdidas, ganancias y mercado. Ello se confirma cuando, al decir de CASSASUS¹², se toma en cuenta que en la década de los años 1990, lo relevante en educación tiene su cimiento en la economía, al hablar de eficacia, evaluación, productividad, entre otros, llenándose la literatura propia del discurso de la política educativa. No obstante, no todo en gestión educacional se maneja en términos administrativos y/o económicos, sino, como advierte RICO:

La gestión educativa que requiere especial atención y estudio no trata de adecuar los conceptos de la administración o hablar en términos exclusivos de economía y finanzas, de lo que se trata es de lograr relacionar este tipo de concepciones con la formación de sujetos, que, en esencia, es la razón de ser de una educación entendida como la disciplina de formar y construir conocimientos¹³.

Así, se tiene que más allá de una administración de recursos financieros y humanos (desde el punto de vista de los profesores como trabajadores), se está gestionando con individuos (estudiantes, profesores,

11 JUAN CASSASUS. "Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos", en UNESCO. *La gestión: en busca del sujeto*, Santiago, Chile, UNESCO, 1999.

12 JUAN CASSASUS. *Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*, Santiago, Chile, UNESCO, 2002.

13 RICO MOLANO. "La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia", cit., p. 61.

administrativos) con personalidades y formas de pensar heterogéneas que convierten a la educación en un espacio propulsor de puntos de vista críticos en referencia a los nuevos retos sociales emergentes y que deben ser motivo de consideración al momento de proponer y realizar acciones de gestión. En ese sentido, se hace hincapié en lo que DALTON, HOYLE y WATTS entienden por relaciones humanas, pues estas: “estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrechas o distantes, antagónicas o cooperativas, individuales o colectivas”¹⁴.

II. CALIDAD EDUCATIVA

El desarrollo mundial económico trajo consigo un afán por vigilar el progreso de los sistemas educativos debido a que estos diseñan las probabilidades económicas de la sociedad, pues son los estudiantes y futuros profesionales quienes a partir de su trabajo, contribuyen con la economía de una nación. Este escenario ocasionó un punto de vista burocrático anclado en la integración de los sujetos a la sociedad delimitada por la gestión, lo que provocó no solo un inconveniente en términos de cobertura por el desenvolvimiento, sino además, controversias sobre el tipo de calidad y organización de los sistemas educativos¹⁵.

De acuerdo con VÁSQUEZ¹⁶, se entiende que la formación del capital humano apto para enfrentar las exigencias del ámbito laboral actual se ha puesto de relieve como el rol social principal que la educación tiene que llevar a cabo. Considerando las prácticas empresariales que se orientan a la garantía del producto mediante controles de calidad que el mercado espera, la calidad educativa se asoció a la valoración, comprendida como medida de los resultados.

-
- 14 MARIE DALTON, DAWN G. HOYLE y MARIE W. WATTS. *Relaciones humanas*, Boston, Cengage Learning, 2007, p. 2.
 - 15 JEISSON FABIÁN MARTÍN CALVO. “Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica”, en *Sophia*, vol. 14, n.º 2, 2018, pp. 4 a 14, disponible en [<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/799>].
 - 16 M. GABRIELA VÁSQUEZ OLIVERA. “La calidad de la educación. Reformas educativas y control social en América Latina”, en *Latinoamérica. Revista de Estudios Latinoamericanos*, n.º 60, 2015, pp. 93 a 124, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64039200004>].

En ese sentido, la concepción que se encuentra detrás de la idea neoliberal señala que la labor principal de las instituciones no es la educación, sino más bien el adiestramiento de los jóvenes para labores de ejecución inmediata o competencias. Según VÁSQUEZ¹⁷, la idea de competencia presenta sus inicios en el ámbito empresarial, en el que se comprende como ciertas destrezas o habilidades que presenta el empleado para llevar a cabo su oficio en una situación determinada de forma veloz, pertinente y eficiente. Formulación que aparta de las labores educativas la formación creativa y crítica, dado que restringe las competencias a mecanismos automatizados.

Por tal razón, la noción de calidad educativa deriva de un modelo de resultados y, más aún, del suceso de que por medio de estas concepciones se halla la eficiencia social, la cual comprende la calidad como rendimiento, lo que permite una exégesis de este concepto condicionada a la medida, por lo que no se consideran los sistemas contemporáneos de pésima calidad y el contexto social detalles que generan la relevancia de proponer pensamientos no económicos en lo que respecta a la calidad educativa¹⁸.

Si se plantean razonamientos que refieran de forma inmediata al sistema pedagógico y no al económico, se hace posible superar la noción de calidad a través de un punto de vista burocrático. De acuerdo con lo anterior, AGUERRONDO¹⁹ concibe una cadena de particularidades del concepto referido, donde se encuentra con lo complejo y totalizante, lo social e históricamente dado, el cambio educativo y el manejo de la importancia en el servicio.

Después del pensamiento anterior con respecto a la calidad de la educación de manera amplia, se pone especial interés en la idea de calidad educativa donde se ocasiona un debate en base a factores como el índice de desarrollo humano –IDH– y la calidad de servicio de las

17 Ídem.

18 GERMÁN ALBEIRO CASTAÑO DUQUE y LUCELIA GARCÍA SERNA. “Una revisión teórica de la calidad de la educación superior en el contexto colombiano”, en *Educación y Educadores*, vol. 15, n.º 2, 2012, pp. 219 a 243, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83424870005>].

19 INÉS AGUERRONDO. “La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación”, en *Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, n.º 116 III, 1993, pp. 561 a 578, disponible en [http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/laeduca/laeduca_116/articulo4/index.aspx].

instituciones de educación superior. Por tal razón, GIRALDO, ABAD y DÍAZ²⁰, señalan que la diversidad de teorías y definiciones sobre esta noción dependen del contexto político u académico, lo que causa una ausencia de consenso. Sobre el particular y siguiendo a AGUERRONDO²¹, es factible señalar que la calidad es una noción relativa que es entendida a través de un punto de vista multidimensional. En este caso, la calidad institucional hace referencia a las particularidades universales concernientes a la educación superior en sentido amplio, en las cuales se sobrentiende la evaluación y los países como Perú se ven en el requerimiento de afianzar que dicha educación se desarrolle con calidad.

III. SATISFACCIÓN DOCENTE

Al revisar el panorama general de las investigaciones que tratan sobre la satisfacción del profesional docente, se aprecia que algunas de estas ahondan más y tratan de explicar el desasosiego o comodidad docente ejecutando la psicología laboral en el campo organizacional²².

Un primer grupo de estudios aborda el problema en comparación con otras profesiones, vinculando las particularidades demográficas y/o contextuales con el nivel de satisfacción²³. Otros autores estudian los factores de la satisfacción de los docentes centrándose en las características de su labor, entre las que sobresalen las propiedades o esencia del trabajo, las constantes de la labor y las variables demográficas²⁴. Por otro lado, investigan los efectos de la satisfacción y su contrario, como lo son la deserción profesional o el rendimiento docente²⁵.

20 URIEL GIRALDO G., DARÍO ABAD A. y EDGAR DÍAZ P. *Bases para una política de calidad de la educación superior en Colombia*, Bogotá, Consejo Nacional de Acreditación de Colombia. 2007, disponible en [<https://uned.cr/academica/images/igesca/materiales/06.pdf>].

21 AGUERRONDO. "La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación", cit.

22 RICHARD S. LAZARUS y SUSAN FOLKMAN. *Psychological stress and the coping process*, McGraw-Hill, 1996.

23 DENISE G. THOMPSON. "Teacher job satisfaction and retention in a suburban Georgia school district" (tesis de doctorado), Arizona, Estados Unidos, Universidad de Phoenix, 2008.

24 OLIVERIO LEONEL LINARES OLIVAS y RODOLFO ENRIQUE GUTIÉRREZ MARTÍNEZ. "Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores", en *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, vol. 2, n.º 1, pp. 31 a 36, disponible en [<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2010/mip101d.pdf>].

25 KIMBERLY RAE DICKENS. "Factors influencing teacher job satisfaction and their alignment

Dado este panorama, resulta clave comprender el término de satisfacción del docente. Este comprende una serie de definiciones que se han modificado a lo largo del tiempo. Por ejemplo, ROBBINS y COUTLER entienden la satisfacción laboral “como la actitud de una persona hacia su trabajo. Un individuo con un elevado nivel de satisfacción en el puesto presenta actitudes positivas hacia él mismo; otro que se encuentra insatisfecho con su labor tiene actitudes negativas hacia él”²⁶. Otra definición la proporciona TORRES al decir que “la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser”²⁷.

En efecto, los docentes presentan unas peculiaridades vocacionales que los convierten en especiales dentro del contexto laboral, profesional y académico. En ese sentido, la satisfacción profesional se encuentra en relación con el nivel en que las particularidades de su labor se ciñan a las normas que la persona entiende como guía para su desarrollo y para su fijación de la realidad social²⁸. Como su contraparte, la insatisfacción docente y la falta de conformidad con su profesión son aspectos alarmantes en estos días y objeto de debates en todo el mundo²⁹.

Como se ha podido notar, en la actualidad no existe una definición global sobre la satisfacción laboral, sino que varía de acuerdo con la posición teórica del autor. Por eso, se precisa que en este libro de investigación la satisfacción laboral es entendida como una actitud vinculada con la psicología y la medida personal del profesional.

with current district practices in a suburban school district” (tesis de doctorado), Misuri, Estados Unidos, Lindenwood University, disponible en [<https://www.proquest.com/docview/853648956>].

- 26 STEPHEN PAUL ROBBINS y MARY COUTLER. *Administración*, México, Pearson Educación, 1996, p. 181.
- 27 JOSÉ ANTONIO TORRES GONZÁLEZ. “Análisis de grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente”, en *Contextos Educativos*, n.º 13, 2010, disponible en [<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624>], p. 28.
- 28 ISABEL CANTÓN MAYO y SONIA TÉLLEZ MARTÍNEZ. “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, en *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, n.º 1, 2016, pp. 214 a 226, disponible en [<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/996>].
- 29 CARA M. MOORE. “The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers”, en *Sage Open*, vol. 2, n.º 1, 2012, pp. 1 a 16, disponible en [<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244012438888>].

En ese sentido, las definiciones de satisfacción laboral pueden profundizar en el desarrollo afectivo³⁰⁻³¹, otras se sustentan en la esfera actitudinal³²⁻³³ y otras en el aspecto cognitivo o las impresiones acerca del mismo trabajo³⁴⁻³⁵.

En coincidencia con autores como GONZÁLEZ y RAMÍREZ³⁶ o ANAYA y SUÁREZ³⁷, se puntualiza que la satisfacción laboral de los docentes comprende tres factores importantes: afectivo, actitudinal y cognitivo. Ello significa que al estimar de forma perceptiva la manera en que se desarrolla la vida laboral del educador se desprende una emoción y, según si esta es positiva o no, se desarrolla un patrón conductual en el centro de labores.

Se había advertido que la satisfacción personal y profesional del docente se encuentra fuertemente vinculada con su salud mental y equilibrio personal. Así mismo, la satisfacción es propia a la personalidad del docente y a sus metas profesionales, de lo que resultará una expresión

-
- 30 JOSÉ ANTONIO APARICIO DE FRUTOS, PATROCINIO GONZÁLEZ, ANTONIO MAÍLLO CAÑADAS, JOSÉ IGNACIO PEÑA TORRE y MANUEL RIESCO GONZÁLEZ. "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid", en *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, n.º 17, 2007, pp. 9 a 42.
 - 31 DANIEL ANAYA NIETO y JOSÉ MANUEL SUÁREZ RIVEIRO. "La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional", en *Revista de Investigación Educativa*, vol. 24, n.º 2, 2006, pp. 541 a 556, disponible en [<https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>].
 - 32 MARÍA VICTORIA GORDILLO ÁLVAREZ-VALDÉS. "La satisfacción profesional del profesor: consecuencias para la orientación educativa". en AURELIO VILLA SÁNCHEZ (ed). *Perspectivas y problemas de la función del docente. II Congreso Mundial Vasco*, España, Narcea, 1988, pp. 259 a 266.
 - 33 JOSÉ MARÍA PEIRÓ, OTO LUQUE I AGÜES y JOSÉ L. MELIÁ. *El estrés de enseñar*, Sevilla, España, Alfar Ediciones, 1991.
 - 34 MARTA BÁRBARA IZNAOLA CUSCÓ y JENNIFFER GABRIEL WELLS. "La satisfacción del profesorado en educación física", en *Revista Educación Física y Deporte*, vol. 27, n.º 2, 2008, pp. 27 a 35, disponible en [<https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/2245>].
 - 35 ISABEL CANTÓN MAYO y MARÍA CONSUELO MORÁN ASTORGA. "Levels of self-efficacy among harassed teachers", en *Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, vol. 1, n.º 2, 2010, pp. 48 a 56, disponible en [https://www.academia.edu/10805911/Levels_of_Self_Efficacy_among_Harassed_Teachers].
 - 36 GONZÁLEZ MUÑOZ y RAMÍREZ. "Articulación de los sistemas de calidad, Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y normas NTC-ISO 9001...", cit.
 - 37 DANIEL ANAYA NIETO y JOSÉ MANUEL SUÁREZ RIVEIRO. "Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación", en *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 21, n.º 2, 2010, pp. 283 a 294, disponible en [<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11532>].

en la esfera emocional, generando estrés, ansiedad, malestar, entre otros. De acuerdo con ello, CANTÓN y TÉLLEZ señalan que la satisfacción se bifurca en dos puntos de vista:

- a) Perspectiva personal. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el desempeño profesional que presenta la persona y las atribuciones que realiza del mismo.
- b) Perspectiva profesional. Donde son los vínculos personales, en el centro de trabajo como en el medio, los cuales darán pie a la satisfacción o insatisfacción del individuo³⁸.

De lo anterior se desprende que la satisfacción del docente resultará en el momento en que se sienta competente con su rol, condicionado a la vez por las interacciones en el ámbito laboral. En el caso contrario, para CASTILLO, FERNÁNDEZ y LÓPEZ³⁹, la génesis de la insatisfacción del docente radica en que se le recarga de presiones debido a la constante actualización que se le impone para no desligarse del sistema educativo. Así pues, la insatisfacción de profesionales en centro educativos ocasiona problemas de estrés o síndrome de *burnout*⁴⁰. Al respecto PEIRÓ y RODRÍGUEZ⁴¹ entienden que dicho síndrome es el resultado de un mínimo rendimiento individual en el trabajo; un incremento a la propia evaluación negativa, sobre todo en la destreza para ejecutar el trabajo y para vincularse de forma profesional con las personas a las que se le brinda servicio; cansancio emocional y el cultivo de sentimientos y actitudes cínicas o negativas hacia los demás.

38 CANTÓN MAYO y TÉLLEZ MARTÍNEZ. "La satisfacción laboral y profesional de los profesores", cit., p. 217.

39 ANA CASTILLO MARTÍNEZ, ROCÍO FERNÁNDEZ PUJAZÓN y P. LÓPEZ. "Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes", en *Revista de Enfermería del Trabajo*, vol. 4, n.º 2, 2014, pp. 55 a 62.

40 CONSUELO MORÁN y DIONISIO MANGA. "Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: diferencias por ocupación y género", en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n.º 6, 2005, pp. 315 a 329.

41 JOSÉ MARÍA PEIRÓ e ISABEL RODRÍGUEZ. "Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional", en *Papeles del Psicólogo*, vol. 29, n.º 1, 2008, pp. 62 a 82, disponible en [<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>].

De esta manera, como advierten ANAYA y LÓPEZ⁴², una sociedad que se considere desarrollada o esté en aras de llegar a ello debe pugnar por lograr profesionales de la enseñanza que se encuentren laboralmente complacidos, pues la utilidad individual y organizacional proviene de la calidad educacional entregada por los docentes, la cual consolida la reputación de las instituciones educativas.

Para que el cambio de la satisfacción laboral resulte, no se debe dejar de lado la figura del docente, el cual puede ser considerado un propulsor social que organiza los cimientos de los estudiantes con el objetivo futuro de que desarrollen un perfil profesional adecuado, con capacidad para evitar situaciones de inestabilidad laboral⁴³.

42 DANIEL ANAYA NIETO y ESTHER LÓPEZ MARTÍN. "Satisfacción laboral del profesorado en 2012-2013 y comparación con los resultados de 2003-2004. Un estudio de ámbito nacional", en *Revista de Educación*, n.º 365, 2014, pp. 96 a 121.

43 ÁLVARO MARCHESI ULLASTRES. "El bienestar de los docentes en tiempos de crisis", en *Revista Fuentes*, n.º 12, 2012, pp. 9 a 12, disponible en [<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2466>].

CAPÍTULO TERCERO

METODOLOGÍA

En la actualidad, Perú requiere contar con una educación de calidad, pues se ha demostrado en diversos estudios que la educación peruana tiene un nivel que oscila entre regular y deficiente, debido a que no consigue los objetivos en cuanto a la enseñanza-aprendizaje y la utilización de los conocimientos adquiridos por los estudiantes, por ello se concluye que existen ciertas fallas en la praxis docente. Esta problemática se hace evidente en la baja calidad de la educación peruana en todos sus niveles, incluso en la educación universitaria, donde se sigue haciendo uso del escolasticismo. Ello se relaciona con la normatividad que no obliga a los docentes a emplear nuevos procedimientos pedagógicos y a la falta de compromiso de los educandos por mejorar su actitud estudiantil.

I. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó un estudio de tipo explicativo, donde se analizó la relación entre las variables “sistema de normas académicas” y “calidad docente” en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú.

II. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó un diseño de tipo no experimental, pues no se manipularon las variables en estudio, y de corte transversal, porque las características y datos de las variables se tomaron en un momento determinado.

III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se sustentó por medio de métodos estadísticos, por lo que los datos recabados de las variables en estudio fueron medidos por los parámetros de la estadística descriptiva.

IV. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES

a) Variable independiente (X) = Normas académicas

- Indicadores:
 - X_1 : Establece las actividades académicas.
 - X_2 : Regula el funcionamiento del sistema académico.
 - X_3 : Mantiene nivel de comunicación entre autoridades y docentes.
 - X_4 : Registra actividades académicas.
 - X_5 : Aprueba las actividades previstas en el plan curricular.

b) Variable dependiente (Y) = Calidad educativa

- Indicadores:
 - Y_1 : Grado de conocimiento de las normas.
 - Y_2 : Nivel de participación en los procesos técnicos.
 - Y_3 : Frecuencia de uso de las normas.
 - Y_4 : Características de la calidad curricular.
 - Y_5 : Principios de calidad didáctica.
 - Y_6 : Condiciones técnicas de calidad.

V. POBLACIÓN Y MUESTRA

A. Población

La población de estudio estuvo conformada por el total de docentes que prestaron servicios en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac –UNAMBA–, en el año 2011. Estos comprendieron tanto al personal docente nombrado como al contratado.

B. Muestra

La muestra es representativa, estuvo conformada por 256 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta.

V. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, pues permitió recoger y procesar información necesaria para el análisis de las variables y su relación.

El instrumento de recolección de datos mediante el cual se aplicó la encuesta fue el cuestionario conformado por un conjunto de preguntas cerradas con alternativas definidas, que fueron aplicadas a los docentes del marco muestral. Así mismo, se utilizaron otros instrumentos para la recolección de datos como el fichaje bibliográfico y hemerográfico, y una ficha de campo.

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE DATOS

I. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL –PDI–

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac –UNAMBA–, teniendo como base de referencia el nuevo Plan de Desarrollo Institucional –PDI–, extiende sus actividades optimizando las operaciones presupuestarias de acuerdo con los objetivos y metas trazadas.

En esta sección se ha recogido información tanto secundaria como primaria. Para la información primaria se ha acudido a la fuente misma, encontrando datos relevantes acerca del sistema de las normas académicas y sus efectos en la calidad docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. En cuanto a la fuente secundaria, esta proviene del proceso de evaluación del PDI (cuya información es fidedigna), es decir, la verificación del cumplimiento de los objetivos fijados por la institución en el establecimiento de dicho plan, donde se manifiestan el propósito institucional, las políticas e intenciones educativas, planes y acciones de acuerdo con los plazos establecidos, así como los estatutos de las carreras profesionales. Así mismo, el PDI toma en cuenta el plan de estudios, el número total de créditos por carrera, el equipamiento didáctico, entre otros, y en cuanto al área docente, se evalúan las plazas presupuestadas según dedicación y categoría, las remuneraciones, los incentivos y los beneficios adicionales.

Otro factor importante de evaluación es la infraestructura y los recursos educacionales que comprenden la adquisición de terrenos y su respectiva construcción para las diferentes áreas de la universidad, además del grado de cumplimiento en cuanto a inversión en infraestructura, equipos y mobiliarios.

El factor estudiante es otro punto de evaluación, donde se considera el cumplimiento de los objetivos respecto a los postulantes, ingresantes y matriculados y la asignación de sus respectivas tasas educativas.

Otros diversos factores evaluados son los siguientes: el área de Bienestar Universitario, Investigación y Creación Intelectual y Artística, Proyección Social y Difusión Cultural, Producción de Bienes y Servicios y la Administración Financiera.

El cumplimiento de estos factores ha contribuido a la aplicación de normas, reglamentos y procedimientos administrativos contemplados en el PDI; a su vez, la calidad educativa ha sido influenciada en gran medida gracias a guías maestras a partir de los ejes del programa de actuación llamado Plan Estratégico de Desarrollo.

La información recabada y su sistematización en las etapas consideradas dentro del PDI se detallan a continuación.

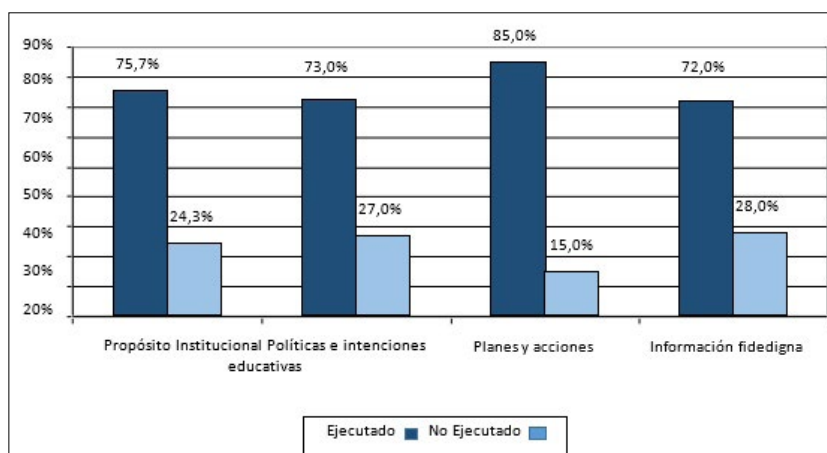
Tabla 1
Integridad institucional

| PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|----------------------------------|--|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Propósito institucional | Declaración de visión y misión | Total | 100 |
| | Adecuada selección y retención de una plana docente de calidad | Parcial | 70 |
| | Oferta de carreras profesionales | Parcial | 85 |
| | Adecuada selección de los estudiantes | Parcial | 55 |
| | Una organización administrativa como apoyo para una buena marcha académica | Parcial | 60 |
| | Destino de los ingresos económicos de la institución | Parcial | 80 |
| | Adecuada gestión administrativa y financiera | Parcial | 80 |
| | Total - promedio | | 75,71 |

Análisis de datos

| | | | |
|------------------------------------|---|---------|-----|
| Políticas e intenciones educativas | Respuestas a las exigencias del alumnado | Parcial | 60 |
| | Promoción del ser humano | Parcial | 60 |
| | Formación de profesionales responsables y creativos | Parcial | 90 |
| | Posición competitiva de la universidad en el mercado | Parcial | 75 |
| | Logro de imagen de “nueva universidad” | Parcial | 80 |
| | Total - promedio | | 73 |
| Planes y acciones | Planeamiento integral de las acciones | Total | 100 |
| | Plan operativo | Total | 100 |
| | Presupuesto institucional | Total | 100 |
| | Cultura planificadora institucional | Parcial | 40 |
| | Total - promedio | | 85 |
| Información fidedigna | Calidad de la información | Parcial | 80 |
| | Información dirigida a los estudiantes | Parcial | 60 |
| | Información interna | Parcial | 80 |
| | Información dirigida al Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades –CONAFU– | Parcial | 80 |
| | Información dirigida al sector universitario y al público en general | Parcial | 60 |
| | Total - promedio | | 72 |

Figura 1
Integridad institucional



Con respecto a las actividades proyectadas, estas presentan un nivel aceptable, aunque en algunas áreas se detectan dificultades que influyen de forma negativa en el proceso de institucionalización de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac y en su correspondiente consolidación, la misma que ha sido objeto de las normas académicas a nivel de cada carrera profesional, área administrativa y alta dirección.

Tabla 2
Diagnóstico de fortalezas y debilidades en la integridad institucional

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | JUSTIFICACIÓN | SUGERENCIAS |
|--------------------------|--|--|---|--|
| Integridad institucional | <ul style="list-style-type: none"> - La UNAMBA cumple con su misión institucional y con los calendarios académicos. - Cuenta con instrumentos de gestión y normativos. Adopta políticas universitarias oportunas. - Cuenta con posicionamiento en la comunidad local y regional y en el macroregión sur del país. - Presenta difusión oportuna de actividades académicas, culturales y avances de la universidad. - Cuenta con personal administrativo y docente identificado con la institución. - Cuenta con convenios firmados con instituciones públicas y privadas. | <ul style="list-style-type: none"> - Débil cohesión entre personal docente y administrativo. - Cobertura parcial del CAP. - Limitado ingreso remunerativo de los servidores de la UNAMBA. - Limitada provisión presupuestal del Ministerio de Economía y Finanzas para el crecimiento educativo. | <ul style="list-style-type: none"> - Las actividades independientes de los estamentos no permiten la cohesión mutua - La poca remuneración ofrecida por la UNAMBA no permite la cobertura de plazas de docentes, en su mayoría principales. - El presupuesto asignado por el Estado es insuficiente. | <ul style="list-style-type: none"> - Fomento del espíritu colectivo integrador. - Definición de prioridades, determinación de estrategias y búsqueda de otras fuentes de financiamiento. - Continuar gestiones ante el Ministerio de Economía y Finanzas, Congreso de la República y en otras entidades nacionales e internacionales para captación de recursos. - Mejoramiento de campaña de posicionamiento de los logros de la universidad en redes locales y regionales. |

Tabla 3
Carreras profesionales

| PDI | | EJECUCIÓN | % DEL PDI |
|--------------------------------------|----------------------------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Número de carreras | 7 | 7 | 100 |
| Responsables | Cumplimiento de requisitos | T | 1 |
| Plan de estudios | Cumplimiento de requisitos | P | 9 |
| Número total de créditos por carrera | | | |
| Ingeniería Agroindustrial | 218 | 2 | 1 |
| Ingeniería de Minas | 220 | 1 | 0 |
| Administración de Empresas | 217 | 6 | 0 |
| Educación Matemática e Informática | 217 | 2 | 1 |
| Educación Física y Danzas | 220 | 2 | 0 |
| Ingeniería Informática y Sistemas | 220 | 0 | 0 |
| Medicina Veterinaria y Zootecnia | 220 | 2 | 1 |
| Total - promedio | | 1 | 0 |
| Equipamiento didáctico | | | |
| Tv color | 10 | 8 | 8 |
| VHS | 10 | 1 | 0 |
| Computadora | 40 | 0 | 1 |
| Proyector multimedia | 10 | 3 | 0 |
| Total Promedio | | 5 | 0 |
| Estudiantes por profesor | 10 | 1 | 1 |
| Estudiantes por sección | 50 | 50 | 100 |
| Área/estudiante | 1,50 | 1,50 | 100 |

Las carreras profesionales de la UNAMBA han ido implementándose de manera parcial, muchas de las actividades programadas ya han sido ejecutadas en su totalidad, aunque otras presentan un nivel aceptable, es decir, están próximas al cumplimiento de objetivos, lo que constituye un factor favorable para el desarrollo institucional de la universidad a mediano y largo plazo.

Los planes curriculares reestructurados y aprobados por el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU– están definidos por marcos de diversos tipos que organizan las acciones y situaciones de formación profesional según el esquema proporcionado por la entidad mencionada.

La organización de las áreas curriculares fue abordada a través de diferentes estrategias en cada una de las carreras profesionales. En lo que respecta al desarrollo de las actividades académicas, estas son de prioridad presenciales con asistencia obligatoria; sin embargo, desde el semestre 2005-II, en el marco de las competencias a lograr y el reglamento de evaluación del aprendizaje reestructurado, se otorga apertura a la autonomía formativa profesional siendo desde entonces de carácter flexible.

Figura 2
Nivel de ejecución de las carreras profesionales

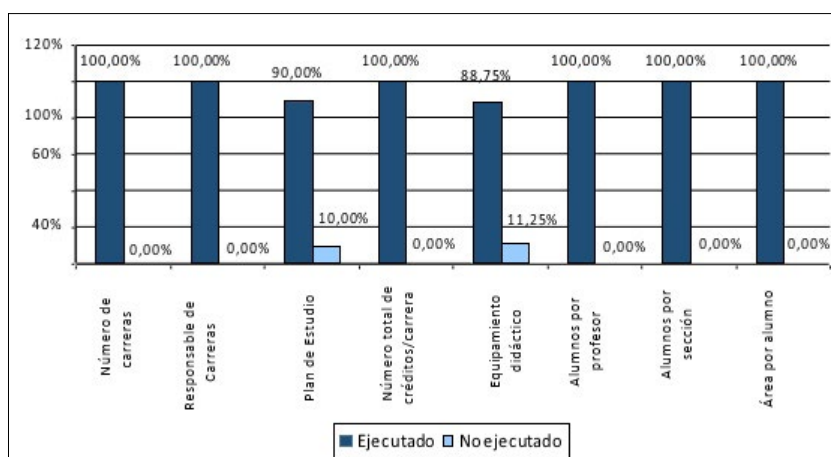


Tabla 4
Diagnóstico de fortalezas y debilidades en las carreras profesionales

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | SUGERENCIAS |
|------------------------|---|--|---|
| Carreras profesionales | <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias. - Implementación y ejecución de departamentos académicos. - Implementación de reglamentos académicos. - Implementación de sílabos por competencia. - Implementación de instrumentos de evaluación conceptual, procedimental y actitudinal. - Proceso de evaluación del aprendizaje por logro de competencias y capacidades. - Carreras profesionales implementadas con laboratorios, material y equipo didáctico básico. | <ul style="list-style-type: none"> - Defectuosa distribución de la carga académica en cursos generales. - Incipiente integración y coordinación entre carreras profesionales hacia propósitos comunes. | <ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración del plan curricular de las carreras profesionales. - Promover actividades de integración a nivel de docentes. |

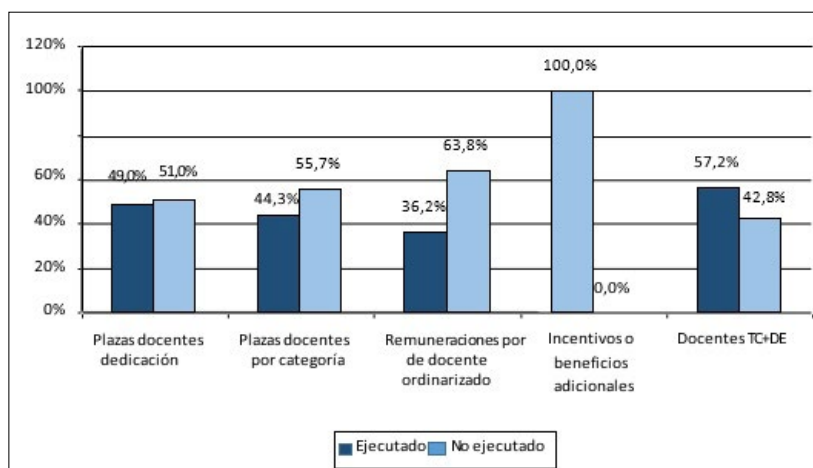
Tabla 5
Docentes según dedicación y categoría

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|--|------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| PLAZAS PRESUPUESTADAS PARA DOCENTES POR DEDICACIÓN | | | |
| Dedicación exclusiva | 2 | 0 | 0 |
| Tiempo completo 1/12* | 213 | 123 | 52,10 |
| Tiempo parcial | 20 | 18 | 95,00 |
| Total - promedio | | | 49,00 |
| PLAZAS PRESUPUESTADAS POR CATEGORÍA | | | |
| Principal | 14 | 07 | 50 |
| Asociado | 21 | 0 | 0 |

| | | | |
|--|-------------|-------|--------|
| Auxiliar | 108 | 35 | 32,40 |
| Jefe de práctica | 36 | 0 | 0 |
| Contratado | 56 | 106 | 189,30 |
| Total - promedio | | | 44,30 |
| REMUNERACIÓN EN SOLES (MONEDA PERUANA) | | | |
| Profesor principal | 6700,00 | 0 | 0 |
| Profesor asociado | 3008,00 | 0 | 0 |
| Profesor auxiliar | 2008,00 | 1.271 | 90,70 |
| Jefe de práctica | 1,088 | 983 | 90,30 |
| Profesor contratado | 1,402 | 0 | 0 |
| Total - promedio | | | 36,20 |
| INCENTIVOS O BENEFICIOS ADICIONALES | Se otorgará | Sí | 100,00 |
| DOCENTES TC + DE | 215 | 123 | 57,20 |

Nota: *1/12 de docentes a tiempo completo son bachilleres.

Figura 3
Docentes según dedicación y categoría



En la Tabla 5 y Figura 3 se evaluó el factor docente de las diferentes carreras profesionales de la UNAMBA, tanto de la sede central en Abancay como de la subsede en Andahuaylas en Perú. Cabe indicar que, por motivos de la creación legal de la Universidad Nacional José María Arguedas, el PDI modificado no contempló las correspondientes pro-

yecciones para la subse de Andahuaylas; sin embargo, la universidad se hizo cargo académica y presupuestalmente de las carreras profesionales de la referida subse durante el período 2005-2006, fecha en que se realiza la transferencia de las carreras profesionales y bienes correspondientes conforme a ley.

Con respecto al cumplimiento de las metas, se ejecutaron de manera parcial, es decir, las reales no han superado a las programadas, aunque en la actividad, incentivos y beneficios adicionales alcanzaron el 100% de ejecución. Este incumplimiento constituye un factor desfavorable para el proceso de institucionalización de la universidad e influye en la calidad de los servicios educativos.

Tabla 6
Diagnóstico de fortalezas y debilidades de los docentes

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | JUSTIFICACIÓN |
|----------|---|---|--|
| Docentes | <ul style="list-style-type: none"> - Ingreso a la docencia por concurso público. - Considerable número de docentes ordinarios con grados académicos de magíster y doctor. - Docentes provenientes de diferentes universidades nacionales y extranjeras. - Fomento al perfeccionamiento docente para la obtención de grados académicos de magíster y doctor. | <ul style="list-style-type: none"> - No se cubre el rubro de docentes a dedicación exclusiva. - No se cuenta con docentes nombrados en la categoría asociado. | <p>REMUNERACIÓN E INCENTIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - En este caso, la ejecución presupuestal fue ligeramente menor a lo previsto en el PDI (M) en diez puntos porcentuales. Esta situación se explica por la transferencia de la subse de Andahuaylas a la Universidad Nacional José María Arguedas. Por consiguiente, en la UNAMBA se incurre en menores gastos de remuneraciones a docentes administrativos, bonificaciones y cargas sociales. |

Tabla 7
Infraestructura y recursos educacionales

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|---|------------|----------------------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| ADQUISICIÓN DE TERRENOS | | | |
| Adquisición de terrenos para la construcción de aulas, laboratorios, entre otros. | 29.000,02 | 31.551 | 108,80 |
| Adquisición de un terreno para el Centro de Producción. | 40.000 | 132.470 | 331,18 |
| ÁREA CONSTRUIDA DE LOCALES (M ²) | | | |
| Aulas | 3.166,50 | 1.750,50 | 53,86 |
| Áreas administrativas | 16.540,85 | 1928.00 | 11,66 |
| Biblioteca | 1,687.50 | 175,50 | 10,40 |
| Extensión universitaria | 276.25 | Refiere que posee | 100 |
| Bienestar universitario | 255,00 | “ | 100 |
| Losa deportiva | 640,00 | “ | 100 |
| Comedor universitario | 1.031,33 | 180,50 | 17,50 |
| Asistencia social y centro médico | 153,00 | 70,00 | 45,75 |
| Departamento de Psicología | 0 | 6,00 | 100 |
| Auditorio | 1.250,00 | Refiere que posee | 100 |
| Dirección de Proyección Social | 106,25 | “ | 100 |
| Centro de Investigación | 2.250,00 | “ | 100 |
| Centro de Idiomas | 495,83 | “ | 100 |
| Centro de Informática | 255,00 | “ | 100 |
| Centro Preuniversitario | 892,00 | “ | 100 |
| Laboratorios | 490,00 | 316,00 | 64,50 |
| TOTAL (m ²) | 29.000,00 | | |
| INVERSIÓN TOTAL EN INMUEBLES EN SOLES (compra, construcción y remodelación) | 10.206,460 | 26,2 51,4 39,5 | |
| Número de aulas | 24 | 24 | 100 |
| Capacidad total de aulas | 1.200 | 1.128 | 94 |

Análisis de datos

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| COSTO DE INVERSIÓN EN AULAS EN SOLES - Terreno - Construcción - Remodelación - Mobiliario - Equipamiento | 2.810,000 | Sin información | |
| INVERSIÓN EN LABORATORIOS EN SOLES - Administración - Ingeniería de Minas - Ingeniería Agroindustrial - Medicina Veterinaria y Zootecnia - Ingeniería Informática y Sistemas Promedio | 399.004 292.000 410.730 Prog. Año 5 140,940 | Parcial Parcial Parcial Parcial Parcial | 80 80 90 0 90 85 |
| ÁREA DE BIBLIOTECA CENTRAL - Área techada m ² - N.º de ejemplares - Capacidad de lectores - Inversión (mobiliario/equipo) en S/. | 1688 718 250 237.700 | 207 6042 70 184.110 | 12,26 841,50 2.877,45 |
| ÁREA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO - Área techada m ² - Inversión (mobiliario/equipo) en S/. | 340 Prog. Año 7 | 126,90 30,000 | 37,32 0 |
| ÁREA ADMINISTRATIVA - Área techada m ² - Inversión (mobiliario/equipo) en S/. | 426 171.000 | 1872 132.489 | 439,44 77,48 |

Tabla 8
Diagnóstico de fortalezas y debilidades de la infraestructura física y recursos educacionales

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | JUSTIFICACIÓN | SUGERENCIAS |
|---|--|---|--|--|
| Infraestructura física y recursos educacionales | <ul style="list-style-type: none"> - La UNAMBA cuenta con un referente físico propio que estimula el sentido de pertenencia e identificación de la comunidad universitaria. - Cumplimiento de las metas establecidas de infraestructura. - Ambientes para uso académico, administrativo y de servicios de acuerdo con los requerimientos mínimos de confort para el desarrollo de las actividades. - La UNAMBA atiende con mobiliario suficiente las actividades académicas, administrativas y de servicio. - Existe material bibliográfico en crecimiento de ediciones actualizadas, por adquisiciones y donaciones recibidas. | <ul style="list-style-type: none"> - Falta de condiciones ideales para el funcionamiento de los laboratorios. - Limitado número de equipos en los laboratorios especializados. - Demanda insatisfecha de libros por especialidad. - Insuficiente asignación presupuestal para infraestructura, equipos, mobiliario y mantenimiento. | <ul style="list-style-type: none"> - La variación positiva entre lo programado en el PDI (M) y lo ejecutado se debe al incremento de costos al momento de la ejecución de obras, asimismo, se incluye la implementación de mobiliario y equipos en ambos casos. | <ul style="list-style-type: none"> - Implementación de búsqueda sistemática de fuentes de cooperación técnica externa y de alianzas estratégicas para la implementación de laboratorios. - Incremento de las gestiones ante el Ministerio de Economía y Finanzas a fin de mejorar las condiciones presupuestales (créditos suplementarios) - Campaña de adquisición de libros por especialidades. |

Análisis de datos

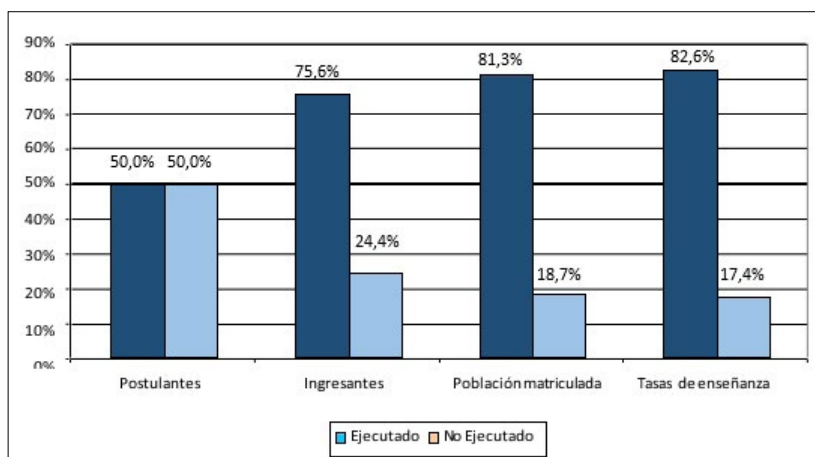
Con respecto a la sección infraestructura y recursos educacionales (Tablas 7 y 8), la UNAMBA las ha implementado de manera parcial, aunque en ciertas actividades se cumplieron las metas predefinidas; sin embargo, se presentan inconvenientes en el cumplimiento de la ejecución de ciertas áreas importantes para la consolidación institucional.

Tabla 9
Estudiantes (postulantes, ingresantes y matriculados)

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|---|---------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| POSTULANTES | 2.640 | Parcial | 50,00 |
| INGRESANTES POR CARRERA | | | |
| Ingeniería Agroindustrial | 100 | 161 | 161,00 |
| Ingeniería de Minas | 80 | 65 | 81,25 |
| Administración de Empresas | 100 | 173 | 173,00 |
| Educación Matemática e Informática | 100 | 65 | 65,00 |
| Educación Física y Danzas | 100 | 50 | 50,00 |
| Ingeniería Informática y Sistemas | 100 | 0 | 79,00 |
| Medicina Veterinaria y Zootecnia | 100 | 0 | 69,00 |
| Total - promedio | 680 | 514 | 75,60 |
| MATRICULADOS | | | |
| Administración de Empresas | 700 | 572 | 81,71 |
| Ingeniería Agroindustrial | 700 | 525 | 75,00 |
| Ingeniería de Minas | 240 | 208 | 86,67 |
| Educación Matemática e informática | 350 | 220 | 62,86 |
| Educación Física y Danzas | 350 | 263 | 75,14 |
| Ingeniería Informática y Sistemas | 100 | | |
| Medicina Veterinaria y Zootecnia | 60 | | |
| Total - promedio | 2.200 | 1.788 | 81,30 |
| TASAS DE ENSEÑANZA | | | |
| Derecho examen de ingreso - tasa S/. 130 | 343.200 | Parcial | 85,00 |
| Derecho de matrícula - tasa S/. 20 | 96.000 | Parcial | 90,00 |
| Matrículas ciclos intensivos - tasa S/. 160 | 48.000 | Parcial | 70,00 |
| Matrículas extemporáneas - tasa S/. 30 | 3.000 | Parcial | 60,00 |

| | | | |
|-------------------------------|-----------|---------|-------|
| Total, ingreso por matrículas | 147.000 | Parcial | 73,30 |
| TOTAL S/. | 490.200 | Parcial | 79,20 |
| Otras tasas S/. | 682.760 | Parcial | 86,00 |
| Total ingreso esperado | 1.172.690 | Parcial | 82,60 |

Figura 4
Estudiantes (postulantes, ingresantes y matriculados)



En la Tabla 9 y Figura 4 se presenta la información relacionada al factor alumnado. Para ello es preciso señalar que en este factor también se incluye el diagnóstico referente a la subsede Andahuaylas.

Los procesos de admisión son dirigidos por una comisión permanente de docentes y personal de apoyo de amplia experiencia, los mismos que han permitido realizar procesos de admisión de forma transparente y justa, por lo que la calificación de los exámenes de admisión se ha realizado mediante el uso de fichas ópticas corroboradas por un sistema de información automatizado que permite el procesamiento objetivo e inmediato de las pruebas. Ello se da en presencia de autoridades judiciales y universitarias, garantizando así el proceso de ingreso a la universidad.

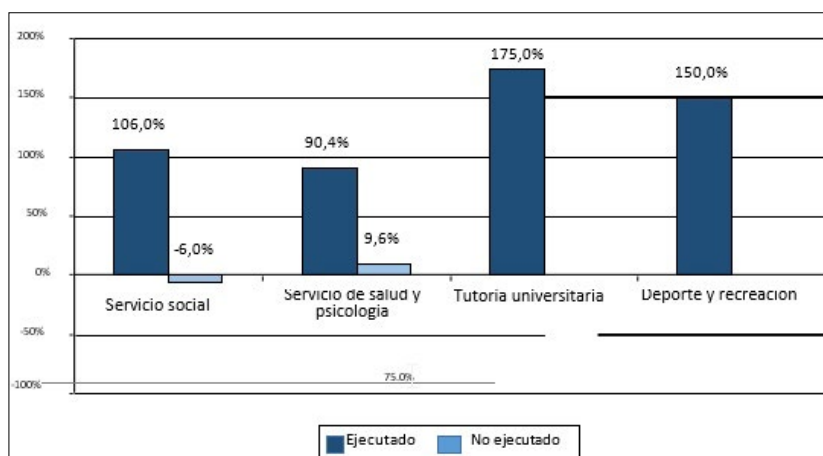
Tabla 10
Diagnóstico de fortalezas y debilidades de estudiantes
(postulantes, ingresantes y matriculados)

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | JUSTIFICACIÓN | SUGERENCIAS |
|-------------|--|--|---|---|
| Estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes seleccionados por proceso de admisión. Institución universitaria pública, posicionada en la región de Apurímac. Incremento constante de postulantes, en las modalidades de CPU y exámenes ordinarios. - Tasa de deserción mínima de los estudiantes. - Significativo porcentaje de estudiantes invictos. | <ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes con escasos recursos económicos. - Elevado número de estudiantes desaprobados en las asignaturas de matemática, física y química. | <ul style="list-style-type: none"> - Se puede observar que en el 2007-I, el número de ingresantes fue menor a lo ofertado en el cuadro de vacantes, en un total de 11 vacantes que no fueron cubiertas, (el reglamento de admisión 2007-I, en los artículos 40 y 41 indica que el puntaje mínimo aprobatorio para ser admitido en la universidad será el promedio aritmético de las notas alcanzadas por los postulantes en la escala vigesimal). - Crecimiento poblacional de estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Bienestar Estudiantil: comedor universitario para estudiantes de escasos recursos. - Talleres de métodos y hábitos de estudio reforzamientos en materias críticas: matemática, física y química. - Seguimiento a estudiantes con bajo rendimiento académico (tutorías). |

Tabla 11
Bienestar universitario

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|---------------------------------|-------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Servicio social | 200 | 212 | 106,00 |
| Servicios de salud y psicología | 2.645 | 2.392 | 90,40 |
| Tutoría universitaria | 4 | 7 | 175,00 |
| Deporte y recreación | 2 | 3 | 150,00 |

Figura 5
Bienestar universitario

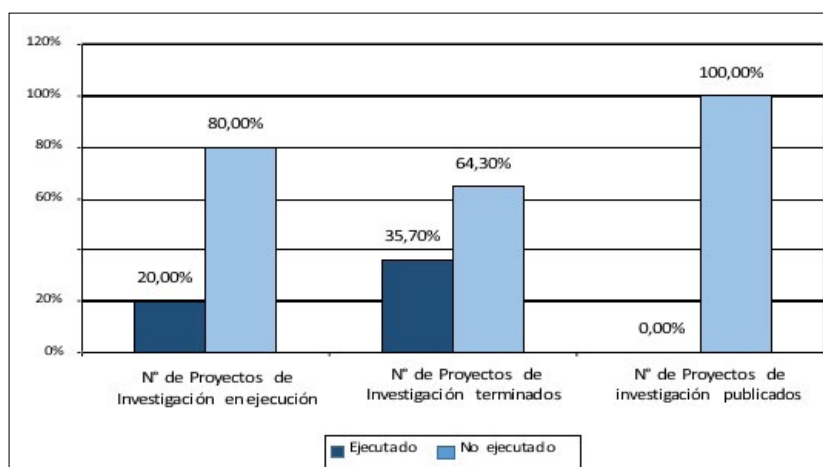


En la Tabla 11 y Figura 5 se muestra que el área de Bienestar Universitario ha cumplido con las funciones propias de esta dirección, ofreciendo a toda la comunidad universitaria programas de bienestar, salud y recreación en sus distintas modalidades artísticas, culturales y deportivas. Con respecto al cumplimiento de sus metas, las metas reales han superado a las metas programadas en gran medida, excepto en las actividades de servicios de salud y psicología, aunque estuvieron muy próximo de alcanzar sus metas (90,4%).

Tabla 12
Investigación y creación intelectual y artística

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|--|------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Compromiso inicial – PDI | | | |
| N.º de proyectos de investigación en ejecución | 25 | 5 | 20,00 |
| N.º de proyectos de investigación terminados | 14 | 5 | 35,70 |
| N.º de proyectos de investigación publicados | 5 | 0 | 0 |

Figura 6
Investigación y creación intelectual y artística



Conforme se concibe en la misión y visión de la UNAMBA, la Dirección de Investigación, apropiadamente implementada, es el órgano que diseña y evalúa las políticas y estrategias de la investigación en coordinación con las carreras profesionales e instituciones públicas y privadas de la región y el país. El objetivo principal es promover la investigación en aras de un despegue propicio de la universidad en el contexto local, nacional e internacional. En la Tabla 12 y Figura 6 se muestran los resultados que reflejan que en el área de Investigación y Creación Intelectual y Artística existen debilidades, pues se han cumplido las metas de manera parcial.

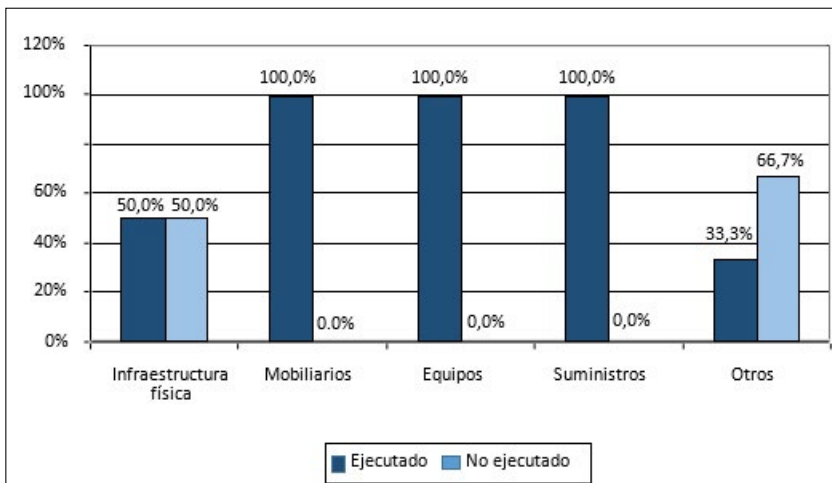
Tabla 13
Diagnóstico de fortalezas, debilidades y sugerencias
en la investigación y creación intelectual y artística

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | SUGERENCIAS |
|---|--|---|---|
| Investigación, creación intelectual y artística | <p>Laboratorios en permanente implementación.</p> <p>Documentos normativos que regulan las actividades de investigación.</p> <p>Alto porcentaje de docentes que vienen cursando estudios de posgrado.</p> <p>Docentes con posgrado y/o experiencia en investigación.</p> <p>Políticas que incentivan las actividades de investigación mediante la reducción de carga lectiva.</p> <p>Convenios de cooperación con instituciones estatales y privadas, educativas y no educativas, para la realización de proyectos y actividades de investigación.</p> | <p>-Plan estratégico de investigación en proceso de conclusión.</p> <p>-Insuficiente asignación presupuestal para la investigación.</p> <p>-Escasa articulación con fuentes de financiamiento alternativos.</p> <p>Insuficiente disponibilidad y acceso a base de datos de libros y revistas científicas.</p> <p>-Docentes que aún no se integran a las actividades de investigación.</p> <p>Desconocimiento por parte de los docentes de los beneficios que conlleva la realización de actividades y proyectos de investigación.</p> | <p>Concluir el plan estratégico de Investigación.</p> <p>Gestionar el incremento de la asignación presupuestal para la investigación.</p> <p>Buscar la articulación con entidades de financiamiento alternativos para la ejecución de proyectos de investigación conjuntos.</p> <p>Suscribir convenios para el acceso a base de datos de libros y artículos científicos.</p> <p>Priorizar proyectos de investigación en los procesos de selección de proyectos a aquellos donde se incluyan docentes que aún no han participado en proyectos de investigación.</p> <p>Sensibilizar e incentivar a docentes que aún no hacen investigación o la realizan escasamente.</p> <p>Implementar medios de publicación de trabajos de investigación.</p> |

Tabla 14
Implementación de infraestructura física, mobiliario y equipos

| CONCEPTO | DESCRIPCIÓN | % LOGRO IMPLEMENTADO |
|------------------------|--|----------------------|
| Infraestructura física | Un ambiente compartido en la sede administrativa | 50 |
| Mobiliarios | - Dos módulos para computadoras - Dos sillones giratorios - Cuatro estantes de madera - Un archivador de madera - Tres sillas de madera tapiz - Dos escritorios - Dos sillas de madera | 100 |
| Equipos | - Una computadora Intel Pentium IV - Una impresora HP 1150 - Una impresora HP 1022 | 100 |
| Suministros | Se requieren diversos materiales de escritorio | 100 |
| Otros | Servicio de Internet | 33,3 |

Figura 7
Implementación de infraestructura física, mobiliario y equipos



A. Proyección social y difusión cultural

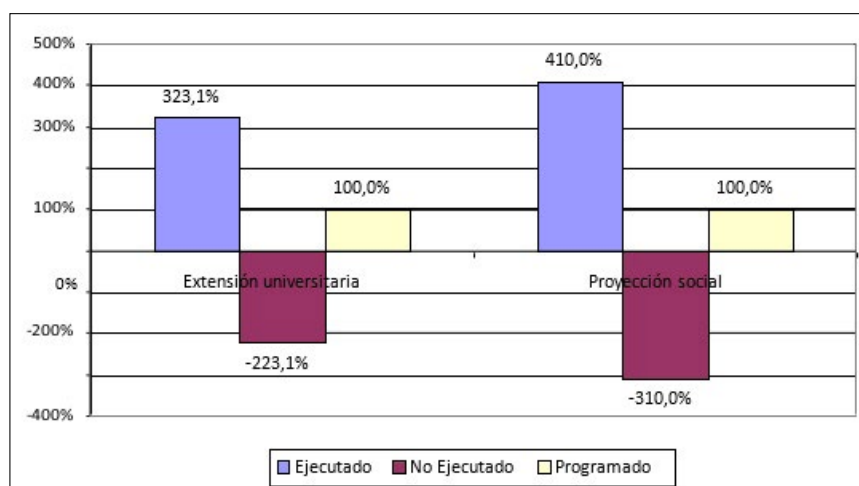
La proyección social y extensión universitaria es uno de los fines de la UNAMBA que consiste en extender su acción y sus servicios a su entorno local y regional, promoviendo el desarrollo integral de los estudiantes y su comunidad, debido a ello se cuenta con el área de Proyección Social apropiadamente implementada, la cual es el órgano que diseña y evalúa la políticas y estrategias de proyección social y extensión universitaria.

El área de Proyección Social ha difundido, promovido, participado y organizado diferentes actividades culturales, sociales, artísticas y académica-científicas a favor de los estudiantes, docentes, personal administrativo y poblaciónapurimeña.

Tabla 15
Actividades de extensión social y universitaria

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|--|------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Actividades de extensión universitaria | 13 | 42 | 323,10 |
| Proyección social | 10 | 41 | 410,00 |

Figura 8
Actividades de extensión social y universitaria



La Tabla 15 y Figura 8 indican que la ejecución de las actividades de extensión social y universitaria reales han superado en gran medida a las programadas, lo que representa una de las fortalezas para el proceso de institucionalización de la UNAMBA.

B. Producción de bienes y servicios

La Dirección de Desarrollo Empresarial es un órgano de línea encargado de organizar, dirigir y supervisar los centros experimentales y de producción, con el propósito de generar recursos económicos propios para cubrir los gastos de la institución que el Estado no puede solventar, manteniendo la excelencia de los servicios académicos y administrativos que ofrece la UNAMBA.

Tabla 16
Dirección de producción de bienes y servicios

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|------------------------|------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Recursos humanos | 4 | 4 | 100 |
| Infraestructura física | 1 | 1 | 100 |

Tabla 17
Centro Preuniversitario

| PDI | | EJECUCIÓN | % DEL PDI |
|--------------------------------|------------|------------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Recursos humanos | 93 | 93 | 100 |
| Infraestructura física (aulas) | 32 | 32 | 100 |
| Equipos | 1 | 1 | 100 |
| Mobiliario | 7 | 7 | 100 |
| Libros | 80 | 80 | 100 |
| Población objetivo | 1000 | 1150 | 100 |
| Flujo de caja | 144.004,30 | 144.004,30 | 100 |

El Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac –CPU-UNAMBA– es un espacio de enseñanza y aprendizaje donde el estudiante desarrolla habilidades, capacidades y competencias necesarias para superar con éxito el examen de ingreso a la universidad, así como la continuación de sus estudios superiores.

Tabla 18
Centro de Idiomas

| PDI | | EJECUCIÓN | % DEL PDI |
|--|-----------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Recursos humanos | 6 | 6 | 100 |
| Infraestructura física (ambientes y aulas) | 4 | 4 | 100 |
| Libros | 100% | 100% | 100 |
| Población objetivo | 250 | 250 | 100 |
| Flujo de caja | 14.066,50 | 14.066,50 | 100 |

El Centro de Idiomas de la UNAMBA es una institución de enseñanza y aprendizaje de idiomas extranjeros y nativos de mayor demanda, que persigue el desarrollo integral del estudiante. La universidad ejecuta el PDI correspondiente a la cuarta evaluación, donde se aprecia que ya se cumplieron las metas fijadas.

Tabla 19
Centro de Capacitación de Informática e Internet

| PDI | | EJECUCIÓN | % DEL PDI |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Recursos humanos | 9 | 9 | 100 |
| Infraestructura física (ambientes) | 100% | 100% | 100 |
| Población objetivo | 550 | 550 | 100 |
| Flujo de caja | 25.724,00 | 25.724,00 | 100 |

El Centro de Capacitación de Informática e Internet es un espacio que brinda un servicio educativo orientado a capacitar, reforzar, actualizar y elevar el nivel de conocimientos en informática e Internet a la comunidad universitaria y público en general. En lo que respecta a la cuarta evaluación, la UNAMBA ha cumplido con la implementación en un 100%, en todas las actividades programadas.

Tabla 20
Administración financiera

| PDI | | EJECUCIÓN | % del PDI |
|------------------|-----------|--------------|-----------|
| VARIABLE | META | | |
| Total ingresos | 7.605,550 | 8.519.164,46 | 112,01 |
| Total egresos | 7.605,550 | 8.099.571,40 | 106,50 |
| Ingresos-egresos | 0 | 419.593,06 | 5,51 |

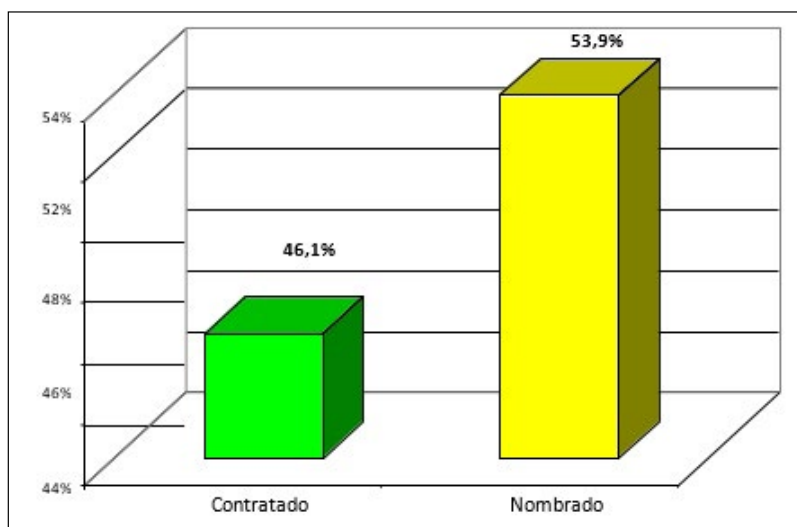
La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, conforme a su misión institucional, ha fortalecido el sistema administrativo de manera eficiente y eficaz. Esto se demuestra de forma clara a través de los estados financieros y presupuestales, así como el cumplimiento de metas y actividades programadas, por lo que la toma de decisiones ha sido oportuna por parte de los órganos de gobierno y ejecutada conforme a las normas vigentes de la gestión presupuestaria y financiera.

II. RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

Tabla 21
Situación laboral de los docentes de la UNAMBA

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|------|
| Contratado | 118 | 46,1 |
| Nombrado | 138 | 53,9 |
| TOTAL | 256 | 100 |

Figura 9
Situación laboral de los docentes de la UNAMBA

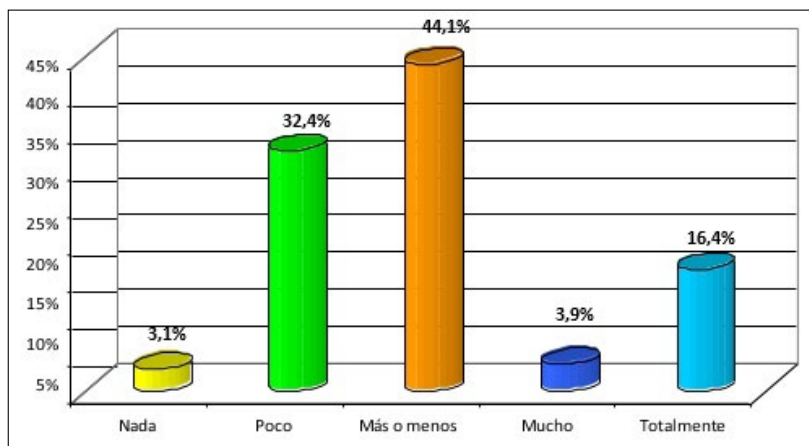


Según los resultados obtenidos en lo que respecta a la situación laboral de los docentes de la UNAMBA, la Tabla 21 y Figura 9 muestran que la mayoría (53,9%) tuvo una situación laboral de nombrado, mientras el 46,1% trabajó por contrato. Además, los docentes pueden estar ubicados en diversas categorías: profesor principal, profesor asociado, profesor auxiliar y jefe de práctica, por lo que tienen diferentes escalas remunerativas que se relacionan directamente con su grado académico.

Tabla 22
Grado de conocimiento de las normas académicas
(estatuto, Plan Estratégico Institucional y reglamento interno)

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Nada | 8 | 3,1 |
| Poco | 83 | 32,4 |
| Medianamente | 113 | 44,1 |
| Bastante | 10 | 3,9 |
| Totalmente | 42 | 16,4 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 10
Grado de conocimiento de las normas académicas
(estatuto, Plan Estratégico Institucional y reglamento interno)

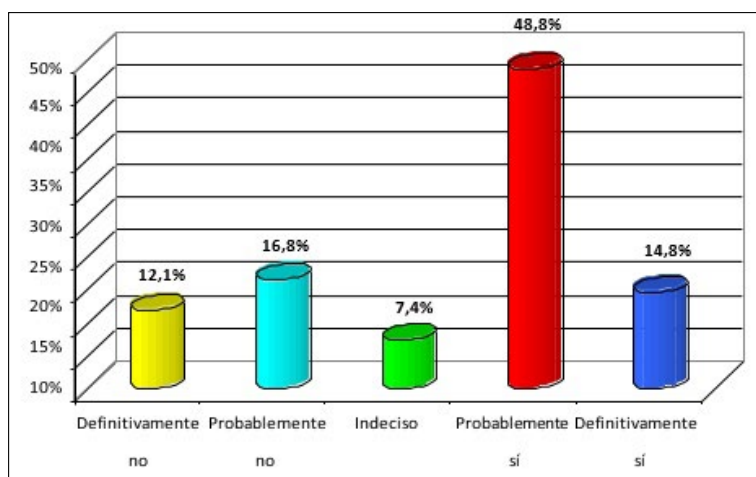


Los resultados de la Tabla 22 y Figura 10 reflejan que la mayor parte de los docentes de la UNAMBA están regularmente enterados de las normas académicas con 44,1%, poco enterados con 32,4%, totalmente enterados con 16,4% y la menor parte de docentes expresaron que están bastante enterados con 3,9%, es decir, se nota que hace falta una mayor difusión de las normas que gobiernan los destinos de la universidad. Según el Plan de Desarrollo Institucional –PDI–, la universidad realiza diferentes actividades, entre ellas: la realización de un concurso público para cubrir las vacantes administrativas, la conformación del Tribunal de Honor, la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones, del Cuadro de Asignación de Personal de la misma, del Manual de Organización y Funciones y de la Memoria Anual de la gestión, así como la constitución del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estimulo –CAFAE– y la aprobación del reglamento administrativo sobre el pago por concepto de racionamiento. Así mismo, se tienen previstos la aprobación de las normas de otorgamiento de viáticos y asignaciones, la liquidación financiera para la construcción de un pabellón de aulas en el campus universitario, la implementación de la Oficina de Tecnologías de la Información y de la página web de la universidad, la autorización para la evaluación del personal administrativo, entre otras.

Tabla 23
Los responsables de la gestión de la UNAMBA conocen ampliamente las normas académicas y administrativas

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|--------------------|------------|-------|
| Definitivamente no | 31 | 12,1 |
| Probablemente no | 43 | 16,8 |
| Indeciso | 19 | 7,4 |
| Probablemente sí | 125 | 48,8 |
| Definitivamente sí | 38 | 14,8 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 11
Los responsables de la gestión de la UNAMBA conocen ampliamente las normas académicas y administrativas



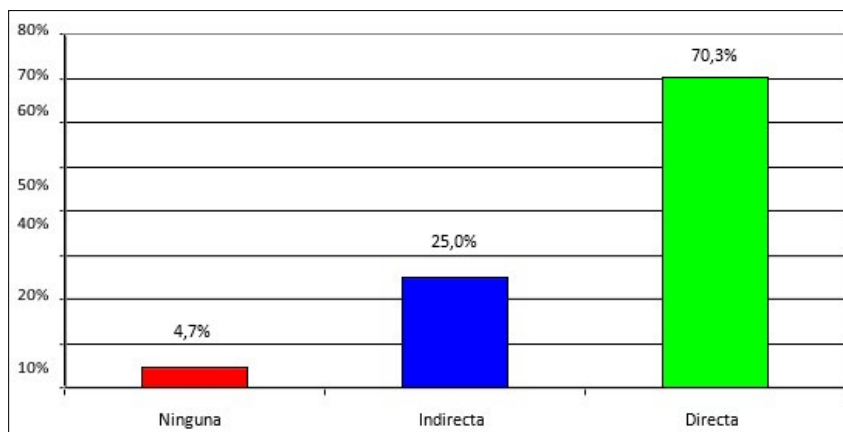
En los resultados mostrados en la Tabla 23 y en la Figura 11 del trabajo de campo, se aprecia que, según las opiniones de los docentes encuestados, los responsables de la dirección de la universidad probablemente sí conocen las normas académicas y administrativas (48,8%), mientras que el 14,8% de encuestados cree que en definitiva sí las conocen; sin embargo, una proporción considerable de docentes expresaron una opinión contraria, pues el 16,8% cree que probablemente los directivos no conocen con amplitud las normas administrativas y académicas

y un 12,1% cree que definitivamente los directivos no manejan estos conocimientos. De acuerdo con los resultados, se sugiere que las normas académicas y administrativas deben ser difundidas ampliamente por todas las instancias y a todas las áreas de la universidad, para elevar el nivel y la calidad de los servicios, de esta manera, se pueda adquirir mayor competitividad, lo que le permitirá la consolidación institucional.

Tabla 24
Nivel de participación en el proceso técnico-normativo por parte del docente

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-------|
| Ninguna | 12 | 4,7 |
| Indirecta | 64 | 25,0 |
| Directa | 180 | 70,3 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 12
Nivel de participación en el proceso técnico-normativo por parte del docente



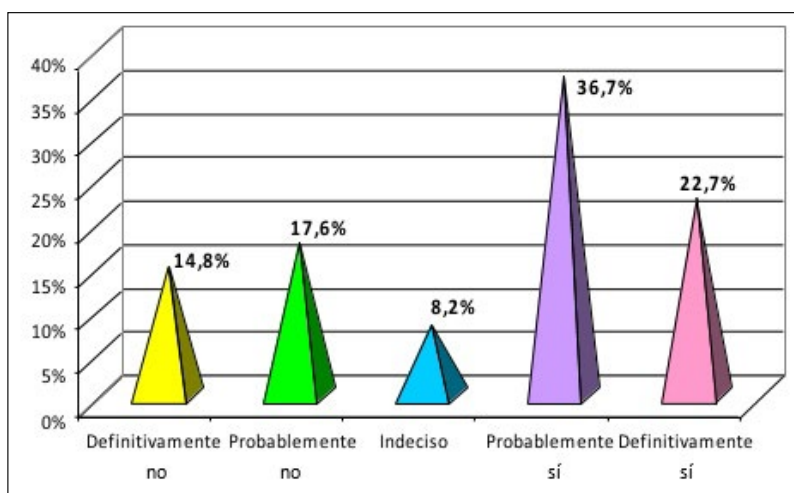
La Tabla 24 y Figura 12 señalan que la mayoría de los docentes expresan tener un nivel de participación directa (70,3%) en el proceso técnico-normativo de la universidad, mientras que el 25% participa de manera indirecta y solo el 4,7% no participa en dicho proceso. Se

debe precisar que es necesario que todos los actores de la universidad participen en la aprobación del Plan Estratégico Institucional, del Plan Operativo Institucional, en el nuevo Plan de Desarrollo Institucional y en el Plan de Implementación y Funcionamiento de la Cooperación Técnica. Así mismo, deben participar en la aprobación de normas para la austeridad, racionalidad y transparencia en el gasto, la aprobación del proyecto de presupuesto para su presentación ante el Ministerio de Economía y Finanzas, en el diseño permanente de las acciones y estrategias enmarcadas para el logro de los objetivos planteados y en la sistematización de acciones conducentes a lograr alianzas estratégicas.

Tabla 25
Cumplimiento de la visión, misión y los valores en función del PDI

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|--------------------|------------|-------|
| Definitivamente no | 38 | 14,8 |
| Probablemente no | 45 | 17,6 |
| Indeciso | 21 | 8,2 |
| Probablemente sí | 94 | 36,7 |
| Definitivamente sí | 58 | 22,7 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 13
Cumplimiento de la visión, misión y los valores en función del PDI

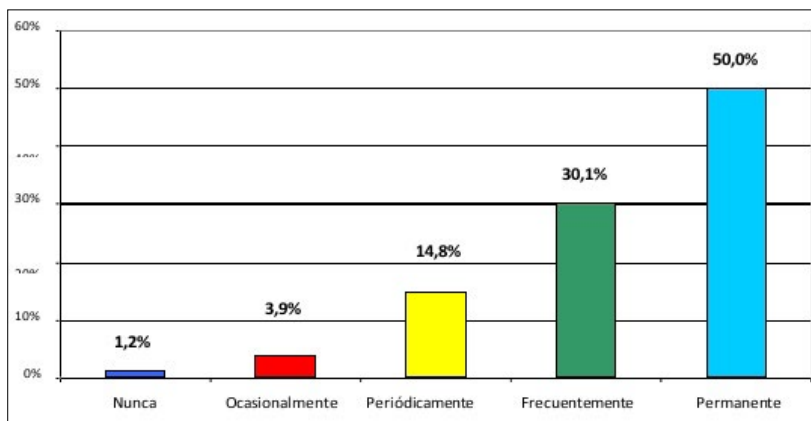


La misión, visión y los valores institucionales expresados en el PDI de la UNAMBA tienen como fin principal el estudio, la investigación, la difusión del saber y la cultura, la proyección social y la extensión universitaria hacia la comunidad a fin de promover su desarrollo, para lo cual la universidad se ha propuesto atender la formación profesional a través de una enseñanza de alto nivel en concordancia con las necesidades del país. Por ello, se busca promover y realizar investigaciones científicas en beneficio de la región de Apurímac, así como desarrollar proyectos de difusión cultural, todos ellos dirigidos a solucionar los problemas de la comunidad. También se plantea generar bienes y prestar servicios para subvencionar de manera parcial sus actividades académicas y su desarrollo institucional, contribuyendo al crecimiento y desarrollo estratégico de la región y actuando como agente de cambio en los diferentes procesos socioeconómicos a través de la identificación de las necesidades y potencialidades naturales. Sin embargo, de acuerdo con la información recopilada en la Tabla 25 y Figura 13, los resultados reflejan que el cumplimiento de la misión, visión y los valores de la universidad en función del PDI es parcial, pues el 36,7% de los docentes expresaron que probablemente sí se están cumpliendo (no existe certeza absoluta) y solo el 22,7% afirmaron categóricamente que sí se cumplen los objetivos. Por otro lado, un 17,6% de los encuestados afirmaron que probablemente no se esté cumpliendo con la visión, misión y valores propuestos en el PDI de la universidad.

Tabla 26
Frecuencia de uso de las normas académicas y administrativas

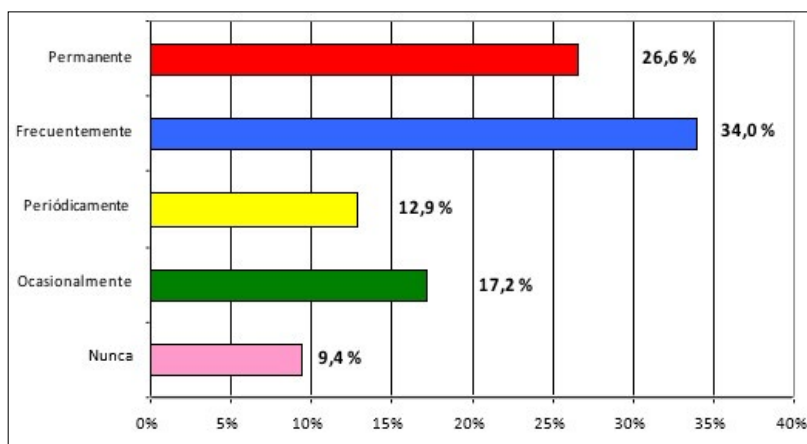
| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 1,2 |
| Ocasionalmente | 10 | 3,9 |
| Periódicamente | 38 | 14,8 |
| Frecuentemente | 77 | 30,1 |
| Permanente | 128 | 50,0 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 14
Frecuencia de uso de las normas académicas y administrativas



Los resultados mostrados en la Tabla 26 y Figura 14 reflejan que la mitad de los docentes (50%) hacen uso de las normas académicas y administrativas de forma permanente, mientras que el 30,1% de los docentes aplican las normas académicas con frecuencia. También existen docentes que hacen uso de las normas en forma periódica (14,8%), ocasional (3,9%) y casi nunca (1,2%). Por lo tanto, se sugiere a la alta dirección de la universidad que difunda las normas y su uso en todos los niveles de la organización, mediante los medios de comunicación interna, a fin de elevar el nivel de la calidad académica y de los servicios, puesto que estas medidas permitirán fortalecer el desarrollo y crecimiento institucional en el mediano y largo plazo, para lograr su consolidación y permanencia en el tiempo.

Figura 15
Frecuencia del flujo de las normas académicas en la institución

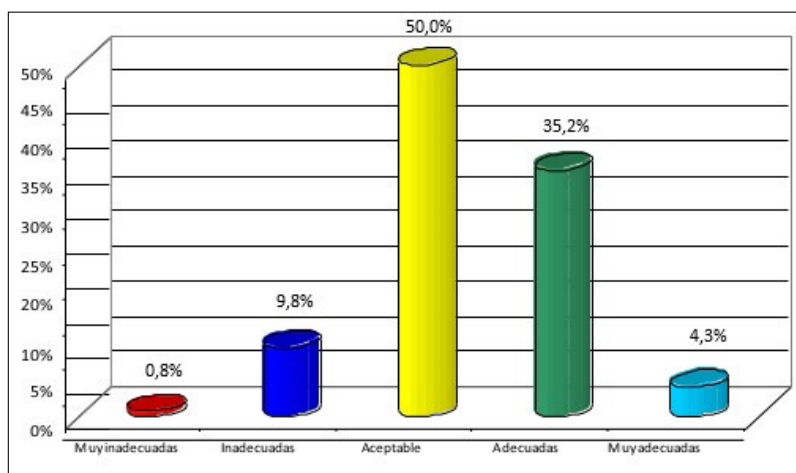


La Figura 15 indica que más de la tercera parte de los docentes (34%) expresan que la difusión de las normas académicas se da de forma frecuente en toda la universidad, mientras que el 26,6% de estos afirmaron que observan un comportamiento permanente del flujo de las normas académicas; sin embargo, para un 17,2% dichas normas son difundidas en forma ocasional, para un 12,9% en forma periódica y para un 9,4% casi nunca. Por lo que se sugiere que los responsables de la gestión universitaria tomen en cuenta dichas opiniones signo de deficiencia institucional y así puedan tomar acciones correctivas para el buen desempeño de la UNAMBA. Como se mencionó antes, las normas deben ser difundidas a través de medios de difusión internos y llegar a todas las áreas de la institución para formar grupos idóneos trabajo y fomentar una buena relación interpersonal, ello con miras del logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico Institucional.

Tabla 27
Características de la calidad curricular

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|-----------------|------------|-------|
| Muy inadecuadas | 2 | 0,8 |
| Inadecuadas | 25 | 9,8 |
| Aceptable | 128 | 50,0 |
| Adecuadas | 90 | 35,2 |
| Muy adecuadas | 11 | 4,3 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 16
Características de la calidad curricular



La visión sobre la calidad en la universidad se ha transformado en los últimos años, pues la visión clásica de los parámetros de investigación y docencia como únicos indicadores de la calidad han sido complementados con otros indicadores que intentan recoger no solo la tarea docente, sino la tarea de aprendizaje. La complejidad y versatilidad de la formación superior, las exigencias del mercado laboral y los paradigmas más constructivistas en la educación superior exigen nuevas maneras de concebir la calidad. Así mismo, los planes de estudio deben ser más flexibles debido a que la calidad del diseño curricular y del proceso de aprendizaje en la educación superior también se refleja en la capacidad de innovación y de adaptación a las nuevas necesidades sociales y de

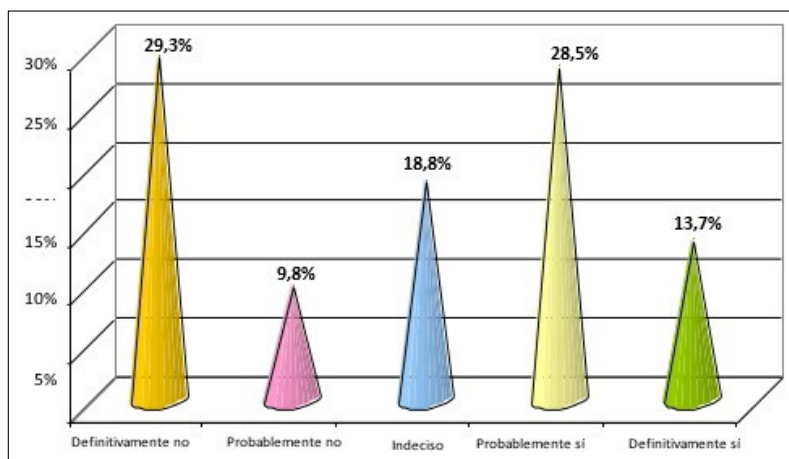
formación que demanda el mercado. A la vez que el trabajo en equipo del profesorado asegura la calidad transversal de la formación.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 27 y Figura 16, se puede afirmar que la calidad curricular en la universidad tiene un nivel aceptable (50%) y sus características son adecuadas en 35,2%, pero solo un 4,3% de los encuestados cree que son muy adecuadas. Además, estas presentan una percepción de nivel inadecuado en 9,8% y muy inadecuado en 0,8%, puntos críticos que se deben resolver en el corto y mediano plazo, para elevar la calidad del diseño curricular y la calidad del aprendizaje con planes de estudio más flexibles.

Tabla 28
Actualización del plan de estudios y los contenidos en función del Plan Estratégico Institucional y de los cambios tecnológicos

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|--------------------|------------|-------|
| Definitivamente no | 75 | 29,3 |
| Probablemente no | 25 | 9,8 |
| Indeciso | 48 | 18,8 |
| Probablemente sí | 73 | 28,5 |
| Definitivamente sí | 35 | 13,7 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 17
Actualización del plan de estudios y los contenidos en función del Plan Estratégico Institucional y de los cambios tecnológicos



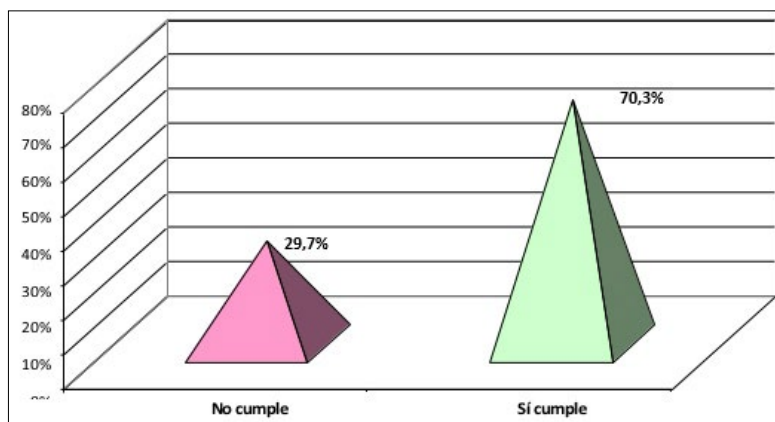
La Tabla 28 y la Figura 17 reflejan que en la UNAMBA no se actualizan los planes de estudios y los contenidos en función al Plan Estratégico Institucional y a los cambios tecnológicos, pues, según los docentes encuestados, el 29,3% definitivamente no cree que se realicen las debidas actualizaciones, mientras que el 28,5% afirma que probablemente sí se actualicen (pero no se da una certeza total, porque solo el 13,7% respondió que en definitiva sí se actualizan en función al Plan Estratégico Institucional y a los cambios tecnológicos).

Los planes de estudio deben ser flexibles al cambio para asegurar la calidad en los siguientes aspectos: diseño curricular, producto-resultado, proceso-función y proceso organizativo. Así mismo, la flexibilidad de los planes de estudio permitirá contar con contenidos acorde a la realidad nacional e internacional, lo que permitirá formar profesionales competitivos, capaces de adaptarse a cualquier realidad o circunstancia, no solo nacional sino internacional.

Tabla 29
Cumplimiento de los principios de la calidad didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje

| CATEGORÍAS | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|-------|
| No cumple | 76 | 29,7 |
| Sí cumple | 180 | 70,3 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 18
Cumplimiento de los principios de la calidad didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje



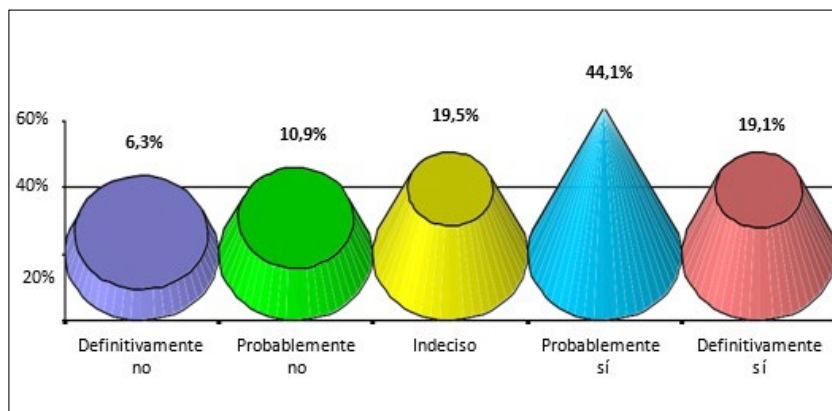
Los recursos didácticos son elementos que proporcionan información, técnicas y motivación que posibilitan los procesos de aprendizaje en los estudiantes. La estrategia didáctica con la que el profesor facilita la enseñanza-aprendizaje está compuesta por una serie de actividades que contemplan la interacción de los alumnos con determinados contenidos, así pues, esta debe proporcionar a los estudiantes orientación para realizar sus aprendizajes.

De acuerdo con la Tabla 29 y Figura 18, los resultados reflejan que la UNAMBA cumple en un 70,3% con los principios de calidad didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que no cumple este requisito en un 29,7%. Por ende, el aprendizaje depende tanto del docente como del alumno, el primero debe aplicar calidad didáctica en el proceso de enseñanza y valerse de los recursos que le brinda la universidad, mientras que el segundo no debe comportarse como un simple espectador, sino que debe participar de forma activa, experimentando, reflexionando y aprendiendo críticamente.

Tabla 30
Infraestructura y recursos educacionales
para asegurar la calidad didáctica

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|--------------------|------------|-------|
| Definitivamente no | 16 | 6,3 |
| Probablemente no | 28 | 10,9 |
| Indeciso | 50 | 19,5 |
| Probablemente sí | 113 | 44,1 |
| Definitivamente sí | 49 | 19,1 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 19
Infraestructura y recursos adicionales
para asegurar la calidad didáctica

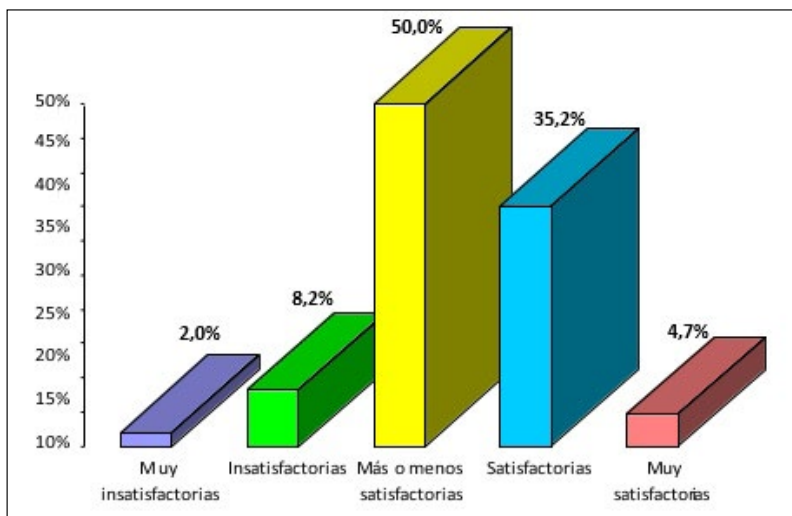


La Tabla 30 y Figura 19 reflejan que la UNAMBA cuenta con una infraestructura y recursos educativos necesarios para asegurar la calidad didáctica, pues así lo confirmaron más de la mitad de los docentes encuestados (el 44,1% afirmó que probablemente sí y el 19,1% afirmó que definitivamente sí). De la misma manera, el PDI y la respectiva evaluación de su cumplimiento confirman que la universidad viene implementando su infraestructura, laboratorios, aulas, bibliotecas, auditorios, bienestar estudiantil, áreas administrativas, así como su equipamiento correspondiente, lo que le permite asegurar la calidad didáctica en el corto y mediano plazo.

Tabla 31
Condiciones técnicas de la calidad
en el proceso de ordinarización docente

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|----------------------------|------------|-------|
| Muy insatisfactorias | 5 | 2,0 |
| Insatisfactorias | 21 | 8,2 |
| Más o menos satisfactorias | 128 | 50,0 |
| Satisfactorias | 90 | 35,2 |
| Muy satisfactorias | 12 | 4,7 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 20. Condiciones técnicas de la calidad en el proceso de ordinización docente

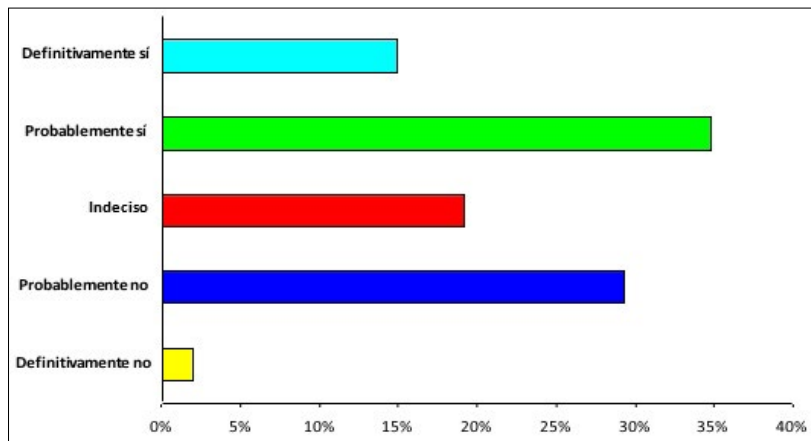


La Tabla 31 y Figura 20 reflejan que las condiciones técnicas de la calidad en el proceso de ordinización docente de la UNAMBA fueron más o menos satisfactorias en un 50%, satisfactorias en un 35,2% y muy satisfactorias en un 4,7%, lo que confirma que dicho proceso se desarrolló de acuerdo con lo establecido en el PDI y con total normalidad, respetando los estándares de calidad. No obstante, también se encontraron expresiones de insatisfacción de algunos docentes, aunque la cifra no es muy significativa, pero en el corto y mediano plazo puede originar un retraso en el proceso de institucionalización de la universidad.

Tabla 32
Selección de docentes por dedicación y categoría para elevar la calidad docente

| CATEGORÍA | FRECUENCIA | % |
|--------------------|------------|-------|
| Definitivamente no | 5 | 2,0 |
| Probablemente no | 75 | 29,3 |
| Indeciso | 49 | 19,1 |
| Probablemente sí | 89 | 34,8 |
| Definitivamente sí | 38 | 14,8 |
| TOTAL | 256 | 100,0 |

Figura 21
Selección de docentes por dedicación y categoría para elevar la calidad docente



La Tabla 32 y Figura 21 reflejan que el 34,8% de los encuestados consideran que probablemente sí se da la selección de docentes por su dedicación y categoría, lo que permite elevar la calidad docente, mientras que el 14,8 % consideran que en definitiva sí se da la selección de docentes de acuerdo con lo establecido en el PDI. Sin embargo, un alto porcentaje de docentes (alrededor del 50%) expresan lo contrario, esto implica que, en el corto y mediano plazo, puede haber repercusiones negativas en la institucionalización de la universidad.

III. FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

Tabla 33
Frecuencia observada y esperada 1

| GRADO DE CO- NOCIMIENTO DE NORMAS ACADÉ- MICAS | | CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD CURRICULAR | | | | | Total |
|---|----|--|-------------|------------|-----------|------------------|-------|
| | | Muy inadecuadas | Inadecuadas | Aceptables | Adecuadas | Muy adecuadas | |
| Nada | FO | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | FE | 0,1 | 0,8 | 4,0 | 2,8 | 0,3 | 8,0 |
| Poco | FO | 0 | 10 | 73 | 0 | 0 | 83 |
| | FE | 0,6 | 8,1 | 41,5 | 29,2 | 3,6 | 83,0 |
| Más o menos | FO | 0 | 0 | 31 | 82 | 0 | 113 |
| | FE | 0,9 | 11,0 | 56,5 | 39,7 | 4,9 | 113,0 |
| Mucho | FO | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 |
| | FE | 0,1 | 1,0 | 5,0 | 3,5 | 0,4 | 10,0 |
| Totalmente | FO | 0 | 9 | 24 | 8 | 1 | 42 |
| | FE | 0,3 | 4,1 | 21,0 | 14,8 | 1,8 | 42,0 |
| Total | FO | 2,0 | 25 | 128 | 90 | 11 | 256 |
| | FE | 2,0 | 25,0 | 128,0 | 90,0 | 11,0 | 256,0 |

Nota: FO: frecuencia observada, FE: frecuencia esperada

Tabla 34
Frecuencia observa y esperada 2

| NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO TÉCNICO- NORMATIVO | PRINCIPIOS DE CALIDAD DIDÁCTICA EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | | | Total |
|--|--|-----------|-----------|-------|
| | | No cumple | Si cumple | |
| Ninguno | Recuento | 12 | 0 | 12 |
| | Frecuencia esperada | 3,6 | 8,4 | 12,0 |
| Indirecta | Recuento | 64 | 0 | 64 |
| | Frecuencia esperada | 19,0 | 45,0 | 64,0 |
| Directa | Recuento | 0 | 180 | 180 |
| | Frecuencia esperada | 53,4 | 126,6 | 180,0 |
| Total | Recuento | 76 | 180 | 256 |
| | Frecuencia esperada | 76,0 | 180,0 | 256,0 |

Tabla 35
Frecuencia observa y esperada 3

| FRECUENCIA DE USO DE LAS NORMAS ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS | | CONDICIONES TÉCNICAS DE CALIDAD EN EL PROCESO DE ORDINARIZACIÓN DOCENTE | | | | | Total |
|--|----|---|-----------------|---------------------------|---------------|-------------------|-------|
| | | Muy insatisfactorio | Insatisfactorio | Más o menos satisfactorio | Satisfactorio | Muy satisfactorio | |
| Nunca | FO | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | FE | 0,1 | 0,2 | 1,5 | 1,1 | 0,1 | 3,0 |
| Ocasionalmente | FO | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | FE | 0,2 | 0,8 | 5,0 | 3,5 | 0,5 | 10,0 |
| Periódicamente | FO | 0 | 13 | 25 | 0 | 0 | 38 |
| | FE | 0,7 | 3,1 | 19,0 | 13,4 | 1,8 | 38,0 |
| Frecuentemente | FO | 0 | 0 | 77 | 0 | 0 | 77 |
| | FE | 1,5 | 6,3 | 38,5 | 27,1 | 3,6 | 77,0 |
| Permanentemente | FO | 0 | 0 | 26 | 90 | 12 | 128 |
| | FE | 2,5 | 10,5 | 64,0 | 45,0 | 6,0 | 128,0 |
| Total | FO | 5 | 21 | 128 | 90 | 12 | 256 |
| | FE | 5,0 | 21,0 | 128,0 | 90,0 | 12,0 | 256,0 |

Nota: FO: frecuencia observada, FE: frecuencia esperada.

IV. LA AUTOEVALUACIÓN, LA VIGENCIA DE UN SISTEMA DE NORMAS ACADÉMICAS Y LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA UNAMBA

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac se encuentra en proceso de institucionalización y para ello requiere cumplir con todas las etapas diseñadas que van desde la autoevaluación, proceso interno y evaluación externa. Además, debe implementar un sistema de normas académicas que regulen el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel de docencia y, en cuanto a los alumnos, la reglamentación para el desarrollo académico, establecido en cada carrera profesional. La autoevaluación se realiza durante cinco años y constituye la información base para la calificación y certificación del proceso de institucionalización.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación realizada muestra que cuando se utiliza de forma adecuada el sistema de normas académicas en los procesos de enseñanza-aprendizaje, se eleva el nivel de logros de los aprendizajes en los estudiantes. Así mismo, este estudio sirve para demostrar que el sistema de normas académicas incide en la calidad docente.

Respecto a la formación educativa de los docentes, es la capacitación y especialización constantes dentro del marco de su rama científica las que permiten la calidad educativa planteada y exigida en el Plan de Desarrollo Institucional, lo que a su vez proporciona una formación sólida al estudiante universitario mediante el proceso vigente de enseñanza-aprendizaje.

Desde la perspectiva actual, la formación universitaria afronta múltiples retos frente a los profundos cambios sociales, culturales, tecnológicos y académicos que se están produciendo, por ello, a través del uso de las actualizaciones del plan de estudios y los contenidos en función al Plan Estratégico Institucional, se propone una mejor calidad en las condiciones de enseñanza cumpliendo con los principios de docencia, didáctica, plan curricular, situación laboral, entre otros. Además, se verificó la aplicación de las normas académicas y administrativas con las que cuenta la Universidad Nacional Micaela Bastida de Apurímac.

La calidad académica se relaciona con la excelencia de la formación del estudiante, por ello se debe plantear la siguiente pregunta: ¿qué se entiende por “calidad” y, más específicamente, por “calidad académica”? El 7 de diciembre de 1992 el llamado Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional promulgó el Decreto Ley N.º 26013 (Ley de Mejoramiento de la Calidad y Ampliación de la Cobertura de la Educación Peruana). El fondo de este dispositivo aspiraba lograr el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos que brindaba el Estado. Además, señalaba que a partir de 1993 el Ministerio de Educación evaluaría cada año, a nivel nacional, la calidad de la enseñanza y en aquellos centros donde no se hubieran cumplido las metas establecidas, serían declarados en reorganización.

En cuanto al concepto de calidad por sí solo, se han vertido opiniones diversas. Se denomina “calidad” de un bien o servicio al conjunto de las características fundamentales que lo distinguen y lo hacen útil en la función para la cual ha sido producido o destinado, por lo que calidad puede significar:

- Cero defectos
- Cien por ciento de acierto
- Prever las posibles deficiencias y reclamos
- Lo inherente a todo diseño y a todo proceso
- Resultado del trabajo constante
- Tarea realizada en conjunto

El concepto de calidad, como el de excelencia, depende de los individuos involucrados en el desarrollo del producto o servicio y de los medios que se emplean para alcanzar el logro de los objetivos planteados en relación con el objeto.

Pues bien, en el caso de la calidad académica, este concepto se refiere específicamente a la calidad docente, del producto (formación de profesionales), calidad del servicio (proceso enseñanza-aprendizaje), del proceso de administración de recursos, de la información brindada y la participación de todos los involucrados.

Un grupo relativamente pequeño de expertos estadounidenses y japoneses en calidad desarrollaron una serie de conceptos y de metodologías que han tenido una repercusión profunda sobre el modo en que las instituciones abordan y gestionan la calidad. Entre los compromisos representativos, los cuales también se aplican al plano educativo (en este caso de nivel universitario), se encuentran los siguientes:

- La calidad es la clave para el éxito de la institución. Una atención inadecuada a la calidad conducirá, a largo plazo, al fracaso.
- La mejora de la calidad es un trabajo duro. No existen atajos ni arreglos rápidos.
- La mejora de la calidad suele exigir un cambio de la cultura de toda la organización, por lo que requieren el compromiso pleno de los directivos para tener éxito.
- La calidad siempre exige una formación a la par de los cambios tecnológicos, sociales y culturales a nivel global y local, en especial una formación humanista que ayude a la reflexión, cambio de actitudes y de mentalidad.

- El éxito en la mejora de la calidad requiere la participación de todos los trabajadores: directivos, plana docente, estudiantes y administrativos.

La metodología de casi todos los expertos se centra en una filosofía básica, así como en una serie de herramientas que permiten medir los factores para conseguir la mejora de la calidad. Cada uno de los expertos ofrece una visión importante del modo de abordar los problemas y de implantar las mejoras que se vean reflejadas en la práctica.

Así, para el caso de las normas académicas y la calidad educativa en los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, el Plan de Desarrollo Institucional permite plantear un programa hacia la mejora de la calidad, el cual debe contar con las siguientes características:

- Compromiso por parte de los directivos.
- Actualización constante de la plana docente.
- Aplicación de proyectos y planes preparados con organización y que cuenten con la aprobación de los actores estudiantiles (docentes y alumnos).
- Análisis de los costes de la calidad en toda la institución, aprobación de presupuestos y búsqueda de inversión pública y privada.
- Toma de conciencia de la calidad por parte de todos los trabajadores.
- Implementación de medidas preventivas para evitar fallas futuras.
- Implementación de medidas correctivas para que las fallas detectadas no afecten los objetivos a mediano y largo plazo.

Por otro lado, se puede afirmar que el nivel de participación de los docentes en el proceso técnico-normativo de la universidad es alto, pues estos expresan su participación directa logrando resultados beneficiosos para los estudiantes y, junto con los directivos, gestionan procesos de calidad que benefician no solo a los estudiantes, sino a la sociedad en la que se insertan.

CONCLUSIONES

- Luego de revisar los datos bibliográficos y los resultados de las encuestas, se concluye que las normas académicas tienen relación significativa en el mejoramiento de la calidad docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Esto se evidencia en los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes, donde se determinó que las normas académicas influyen para el logro de la calidad de la formación profesional de los estudiantes. Del mismo modo, estas influyen en la mejora permanente del currículo integral que conduce a una educación global.
- Además, se determinó que el grado de conocimiento de las normas académicas inciden de forma significativa en las características de la calidad curricular, pues permiten aplicar el sistema académico de manera eficaz, mejorando el control logístico de todos sus recursos humanos, materiales y financieros.
- Así mismo, el nivel de participación en el proceso técnico de las normas académicas influye de manera significativa en los principios de la calidad didáctica de los docentes. Así, se evidenciaron las características necesarias que satisfacen las exigencias del mercado laboral traducidas en habilidades, destrezas, rasgos de la personalidad y nivel de formación académico.
- Por último, se identificó que el uso de las normas académicas incide de manera significativa en las condiciones técnicas de la calidad académica. El mejoramiento continuo de la calidad depende de los niveles de decisiones y las exigencias para crear condiciones favorables, hechos pedagógicos, investigaciones científicas, proyección social y una comprensión del fenómeno universitario como institución comprometida con la sociedad.

RECOMENDACIONES

- A la luz de las conclusiones arribadas, se recomienda que estas se deben difundir para el conocimiento de todos los miembros (autoridades, docentes, administrativos y alumnos) de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, pues se advierte que todos deben estar inmersos en la práctica de una educación integral globalizada para alcanzar la cultura de calidad.
- Se debe buscar mayor participación de las autoridades, docentes y alumnos en el proceso técnico de las normas académicas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac para replantear el perfil de los egresados de las escuelas profesionales, incrementando características profesionales y académicas que brinden mayor competitividad en el mercado laboral.
- Se debe fomentar mayor uso y/o aplicación de las normas académicas por parte de las autoridades y docentes. Por cuanto las normas se relacionan con la investigación y la acción social a través de las áreas de la información, formación y sensibilización.
- Se debe impulsar este tipo de estudios para constatar que los directivos de las instituciones académicas sean los más adecuados para desempeñar dicha función a partir de la medición del cumplimiento de objetivos y de la mejora de la calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUERRONDO, INÉS. “La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación”, en *Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, n.º 116 III, 1993, pp. 561 a 578, disponible en [http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/laeduca/laeduca_116/articulo4/index.aspx].
- ANAYA NIETO, DANIEL y ESTHER LÓPEZ MARTÍN. “Satisfacción laboral del profesorado en 2012-2013 y comparación con los resultados de 2003-2004. Un estudio de ámbito nacional”, en *Revista de Educación*, n.º 365, 2014, pp. 96 a 121.
- ANAYA NIETO, DANIEL y JOSÉ MANUEL SUÁREZ RIVEIRO. “La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional”, en *Revista de Investigación Educativa*, vol. 24, n.º 2, 2006, pp. 541 a 556, disponible en [<https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>].
- ANAYA NIETO, DANIEL y JOSÉ MANUEL SUÁREZ RIVEIRO. “Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación”, en *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 21, n.º 2, 2010, pp. 283 a 294, disponible en [<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11532>].
- APARICIO DE FRUTOS, JOSÉ ANTONIO; PATROCINIO GONZÁLEZ, ANTONIO MAÍLLO CAÑADAS, JOSÉ IGNACIO PEÑA TORRE y MANUEL RIESCO GONZÁLEZ. “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid”, en *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, n.º 17, 2007, pp. 9 a 42.
- BETANCOURT ESCOBAR, ELSA MANUELA. “La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria del sector oficial, urbano Melgar (Tol)” (tesis de maestría), Colombia, Universidad de La Salle, 2002, disponible en: [https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/320/].
- CANTÓN MAYO, ISABEL y MARÍA CONSUELO MORÁN ASTORGA. “Levels of self-efficacy among harassed teachers”, en *Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, vol. 1, n.º2, 2010, pp. 48 a 56, disponible en [https://www.academia.edu/10805911/Levels_of_Self_Efficacy_among_Harassed_Teachers].

- CANTÓN MAYO, ISABEL y SONIA TÉLLEZ MARTÍNEZ. “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, en *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, n.º 1, 2016, pp. 214 a 226, disponible en [<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/996>].
- CASSASUS, JUAN. “Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos”, en UNESCO. *La gestión: en busca del sujeto*, Santiago, Chile, UNESCO, 1999.
- CASSASUS, JUAN. *Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*, Santiago, Chile, UNESCO, 2002.
- CASTAÑO DUQUE, GERMÁN ALBEIRO y LUCELIA GARCÍA SERNA. “Una revisión teórica de la calidad de la educación superior en el contexto colombiano”, en *Educación y Educadores*, vol. 15, n.º 2, 2012, pp. 219 a 243, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83424870005>].
- CASTILLO MARTÍNEZ, ANA; ROCÍO FERNÁNDEZ PUJAZÓN y P. LÓPEZ. “Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes”, en *Revista de Enfermería del Trabajo*, vol. 4, n.º 2, 2014, pp. 55 a 62.
- COLUMBIÉ PILETA, MIDAY; VERÓNICA RAMOS SUÁREZ, MARÍA AURELIA LAZO PÉREZ, ELOY MORASEN ROBLES, SUSANA SOLÍS SOLÍS y TANIA ROSA GONZÁLEZ GARCÍA. “A propósito de la nueva universidad innovadora en tecnología de la salud”, en *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, vol. 9, n.º 3, 2018, pp. 50 a 57, disponible en [<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2018/cts183g.pdf>].
- DALTON, MARIE; DAWN G. HOYLE y MARIE W. WATTS. *Relaciones humanas*, Boston, Cengage Learning, 2007.
- DICKENS, KIMBERLY RAE. “Factors influencing teacher job satisfaction and their alignment with current district practices in a suburban school district” (tesis de doctorado), Misuri, Estados Unidos, Lindenwood University, , disponible en [<https://www.proquest.com/docview/853648956>].
- FIGUEROA HUENCHO, VERÓNICA DE LOURDES. “Capital social y desarrollo indígena urbano: una propuesta para una convivencia multicultural. Los mapuches de Santiago de Chile” (tesis de doctorado), Barcelona, España, Universidad Ramón Llull, 2007, disponible en [<https://www.tdx.cat/handle/10803/9165>].
- GIRALDO G., URIEL; DARÍO ABAD A. y EDGAR DÍAZ P. *Bases para una política de calidad de la educación superior en Colombia*, Bogotá, Consejo Nacional de Acreditación de Colombia. 2007, disponible en [<https://uned.cr/academica/images/igesca/materiales/06.pdf>].

Bibliografía

- GONZÁLEZ MUÑOZ, INGRID BRIGITT y CARLOS ARTURO RAMÍREZ. "Articulación de los sistemas de calidad, Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y normas NTC-ISO 9001 para programas académicos de educación superior en instituciones públicas", en *Tendencias*, vol. 19, n.º 1, 2018, pp. 187 a 203, disponible en [<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/3960>].
- GONZÁLEZ ANLEO, JUAN y PEDRO GONZÁLEZ BLASCO. *El profesorado en la España actual: Informe sociológico sobre el profesorado no universitario*, España, Ediciones SM, 1993.
- GORDILLO ÁLVAREZ-VALDÉS, MARÍA VICTORIA. "La satisfacción profesional del profesor: consecuencias para la orientación educativa". en AURELIO VILLA SÁNCHEZ (ed). *Perspectivas y problemas de la función del docente. II Congreso Mundial Vasco*, España, Narcea, 1988, pp. 259 a 266.
- HERZBERG, FREDERICK; BERNARD MAUSNER y BARBARA BLOCH SNYDERMAN. *The motivation to work*, Nueva Jersey, Estados Unidos, John Wiley & Sons, 1959.
- IZNAOLA CUSCÓ, MARTA BÁRBARA y JENNIFER GABRIEL WELLS. "La satisfacción del profesorado en educación física", en *Revista Educación Física y Deporte*, vol. 27, n.º 2, 2008, pp. 27 a 35, disponible en [<https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/2245>].
- LAZARUS, RICHARD S. y SUSAN FOLKMAN. *Psychological stress and the coping process*, McGraw-Hill, 1966.
- LAZO FERNÁNDEZ, YURIEN; MÁRYURI GARCÍA GONZÁLEZ y RENIER HELVIO FERNÁNDEZ GARCÍA. "La gestión del trabajo educativo en las residencias estudiantiles universitarias: fundamentos teórico-metodológicos", en *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, vol. 5, n.º 1, 2017, pp. 102 a 117.
- LINARES OLIVAS, OLIVERIO LEONEL y RODOLFO ENRIQUE GUTIÉRREZ MARTÍNEZ. "Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores", en *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, vol. 2, n.º 1, pp. 31 a 36, disponible en [<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2010/mip101d.pdf>].
- MARCHESI ULLASTRES, ÁLVARO. "El bienestar de los docentes en tiempos de crisis", en *Revista Fuentes*, n.º 12, 2012, pp. 9 a 12, disponible en [<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2466>].
- MARTÍN CALVO, JEISSON FABIÁN. "Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica", en *Sophia*, vol. 14, n.º 2, 2018, pp. 4 a 14, disponible en [<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/799>].

- MOORE, CARA M. "The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers", en *Sage Open*, vol. 2, n.º 1, 2012, pp. 1 a 16, disponible en [<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244012438888>].
- MORÁN, CONSUELO y DIONISIO MANGA. "Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: diferencias por ocupación y género", en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n.º 6, 2005, pp. 315 a 329.
- PARADEISE, CATHERINE y JEAN-CLAUDE THOENIG. *En busca de la calidad académica*, México, Fondo de Cultura Económica, 2017.
- PEIRÓ, JOSÉ MARÍA e ISABEL RODRÍGUEZ. "Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional", en *Papeles del Psicólogo*, vol. 29, n.º 1, 2008, pp. 62 a 82, disponible en [<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>].
- PEIRÓ, JOSÉ MARÍA; OTO LUQUE I AGÜES y JOSÉ L. MELIÁ. *El estrés de enseñar*, Sevilla, España, Alfar Ediciones, 1991.
- RICO MOLANO, ALEJANDRA DALILA. "La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia", en *Sophia*, vol. 12, n.º 1, 2016, pp. 55 a 70, disponible en [<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/445>].
- RICO MOLANO, ALEJANDRA DALILA y MIRYAM ROCÍO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ. "La formación docente inicial en cuatro décadas a partir de historias de vida de maestros colombianos" (tesis de maestría), Bogotá, Colombia, Universidad de La Salle, 2011.
- ROBBINS, STEPHEN PAUL y MARY COUTLER. *Administración*, México, Pearson Educación, 1996.
- ROMERO, A. (1982). *Administración de la educación: introducción al estudio de la gestión administrativa en las instituciones escolares*. Bogotá: Universidad Santo Tomás
- SALGUERO, LUIS ARTURO. "Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades", en *Laurus*, vol. 14, n.º 27, 2008, pp. 11 a 32, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892002.pdf>].
- THOMPSON, DENISE G. "Teacher job satisfaction and retention in a suburban Georgia school district" (tesis de doctorado), Arizona, Estados Unidos, Universidad de Phoenix, 2008.

Bibliografía

- TORRES GONZÁLEZ, JOSÉ ANTONIO. “Análisis de grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente”, en *Contextos Educativos*, n.º 13, 2010, pp. 27 a 41, disponible en [<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624>].
- VÁZQUEZ OLIVERA, M. GABRIELA. “La calidad de la educación. Reformas educativas y control social en América Latina”, en *Latinoamérica. Revista de Estudios Latinoamericanos*, n.º 60, 2015, pp. 93 a 124, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64039200004>].
- WALLACE, TANEAL MARIE. “Factors influencing teacher job satisfaction and their alignment with current district practices in a rural school district” (tesis de doctorado), Misuri, Estados Unidos, Lindenwood University, 2010.

ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

1. ¿Cuál es su situación laboral en la UNAMBA?

- a) Nombrado
- b) Contratado

2. ¿Cuál es el grado de conocimiento que tiene usted acerca de las normas académicas (estatuto, Plan Estratégico Institucional y reglamento interno) de la UNAMBA?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tiene sobre los responsables de la gestión de la UNAMBA, acerca de las normas académicas y administrativas?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

4. ¿Cuál es el grado de intervención o participación que tiene usted en el proceso técnico normativo de la UNAMBA?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

5. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las normas académicas por parte de los responsables de la gestión de la UNAMBA respecto a la visión, misión y los valores, tal como lo especifica su PDI?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

6. ¿Con qué frecuencia hace uso usted de las normas académicas y administrativas de la UNAMBA?

- a) Nunca
- b) Ocasionalmente
- c) Periódicamente
- d) Frecuentemente
- e) Permanente

7. ¿Con qué frecuencia las normas académicas de la UNAMBA son divulgadas en toda la institución?

- a) Nunca
- b) Ocasionalmente
- c) Periódicamente
- d) Frecuentemente
- e) Permanente

8. ¿Cómo cree usted que son las características de la calidad curricular en la UNAMBA?

- a) Muy inadecuadas
- b) Inadecuadas
- c) Aceptables
- d) Adecuadas
- e) Muy adecuadas

9. ¿Considera usted que en la UNAMBA el plan de estudios y los contenidos son actualizados de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y a los cambios tecnológicos?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) Indeciso
- d) Probablemente sí
- e) Definitivamente sí

Anexos

10. ¿Cree usted que los docentes de la UNAMBA cumplen con los principios de la calidad didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos?

- a) No cumplen
- b) Sí cumplen

11. ¿Considera usted que la UNAMBA cuenta con suficiente infraestructura y recursos educacionales (equipos, mobiliarios, infraestructura física y económica) para asegurar la calidad didáctica?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) Indeciso
- d) Probablemente sí
- e) Definitivamente sí

12. ¿Cómo fueron los resultados de la aplicación de las condiciones técnicas de calidad (dedicación y categoría) en el proceso de ordinarización docente en la UNAMBA?

- a) Muy insatisfactorios
- b) Insatisfactorios
- c) Más o menos insatisfactorios
- d) Satisfactorios
- e) Muy satisfactorios

13. ¿Considera usted que la UNAMBA tiene un plantel de docentes rigurosamente seleccionados de acuerdo con su dedicación y categoría, lo cual permite elevar la calidad docente?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) Indeciso
- d) Probablemente sí
- e) Definitivamente sí

LOS AUTORES

JOSÉ ABDÓN SOTOMAYOR CHAHUAYLLA

jabdonsotomayor@gmail.com

Doctor en Educación por la Universidad Alas Peruanas, Magíster en Investigación y Docencia Universitaria por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Licenciado en Economía por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Se ha desempeñado como Director de la Escuela de Posgrado de la UNAMBA, como docente ordinario, entre otros cargos en la misma casa de estudios. En su labor académica cuenta con larga experiencia como asesor de tesis y producciones como el libro editado en 2018, *Pautas para la formulación de proyectos de investigación*, el libro *Compendio estadístico 2002-2012* (2003) y demás artículos publicados en revistas de carácter científico.

DANIEL AMILCAR PINTO PAGAZA

daniel.pintopagaza@hotmail.com

Doctor en Derecho por la Universidad Alas Peruanas; Magíster en Investigación y Docencia Universitaria por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Licenciado en Derecho por la Universidad Tecnológica de los Andes. Ha recibido reconocimiento público por haber cumplido labores de proyección social en 2012. Ha sido decano de la Universidad Tecnológica de los Andes entre 2007 y 2010 e integrante del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA) entre 2013 y 2015.

MARÍA PATRICIA LIMA BENDEZÚ

maria.lima.bendezu@gmail.com

Magíster en Informática con mención en Matemática y Simulación Computacional por la Universidad Nacional del Altiplano; Licenciada en Matemáticas por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ha desempeñado labor docente en la Universidad Tecnológica de los Andes, en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA) y en la Universidad Alas Peruanas. Ha ocupado el cargo de Jefe del Centro Pre-universitario de la UNAMBA y Directora de Servicios Académicos de la referida casa de estudios. En su historial académico se encuentra el artículo Inteligencia emocional de los docentes de ingeniería y su relación con su desempeño en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2012, publicada por la *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Tecnológicas*.



Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
en mayo de 2021

Se compuso en caracteres Cambria de 12 y 9 pts.

Bogotá, Colombia