



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**INFLUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE
MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE
FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014**

Para optar el grado académico de:

Maestro en Docencia Universitaria

Presentada por:

Ruth Quispe Olivera

Lima - Perú

2017

Tesis

INFLUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014

Línea de investigación:

Gestión y calidad educativa

Asesor:

Dr. Percy Vásquez Arce

DEDICATORIA

A mi padrino, Rolando Quispe, quien gracias a su sabiduría influyó en mí la madurez para lograr todos los objetivos en la vida, en agradecimiento a todo su apoyo y colaboración.

Ruth Quispe Olivera

AGRADECIMIENTOS

De los que me han acompañado en este esfuerzo, muchos han estado desde antes de iniciarlo, otros fueron fundamentales para la decisión de emprenderlo y otros han ido apareciendo a lo largo del camino. Algunos han pasado y otros han llegado para quedarse, con todos he aprendido y enriquecido en experiencia y conocimiento. Después de haber recibido tanto, me veo en la preciosa necesidad de expresarles mi agradecimiento.

A la Universidad Privada Norbert Wiener por la oportunidad que me brindó de poder continuar con esta etapa de mi formación académica y profesional.

Al asesor Dr. Percy Vásquez Arce por sus enseñanzas y acompañamiento en la realización de la tesis.

A los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quienes facilitaron el empleo del instrumento de investigación para la recolección de datos.

Al Dr. Nerio Góngora Amáut y Dr. Cleto de la Torre Dueñas, por sus atinadas observaciones y sugerencias en la construcción y mejora del trabajo, por su guía y apoyo, brindados en todo momento a lo largo del presente trabajo.

Al revisor Dr. Rubens Houson Pérez Mamani, por todas sus aportaciones y enseñanzas que contribuyeron para que esta tesis llegue a su culminación.

Ruth Quispe Olivera

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
Declaratoria de autenticidad	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la investigación	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación de la investigación	23
1.5. Limitaciones de la investigación	25

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación	26
2.2.	Bases legales	33
2.3.	Bases teóricas	35
2.4.	Formulación de las hipótesis	78
2.5.	Operacionalización de variables	80
2.6.	Definición de términos básicos	81

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo y nivel de investigación	84
3.2.	Diseño de la investigación	85
3.3.	Población y muestra	85
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	87
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	89

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.	Procesamiento de datos: Resultados	90
4.2.	Contraste de hipótesis	100
4.3.	Discusión de resultados	111

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	115
5.2. Recomendaciones	117
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
ANEXOS	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01:	Normas internacionales	33
Tabla 02:	Matriz de operacionalización de la variable independiente	80
Tabla 03:	Matriz de operacionalización de la variable dependiente	81
Tabla 04:	Resultados del juicio de expertos	88
Tabla 05:	Dimensión N° 01 – Satisfacción al estudiante del desempeño docente	90
Tabla 06:	Dimensión N° 02 – Labor de equipo	93
Tabla 07:	Dimensión N° 03 – Logros laborales	95
Tabla 08:	Dimensión N° 04 – Crecimiento personal	97
Tabla 09:	Variable – Desempeño docente	99

Tabla 10:	Prueba de Wilcoxon para la dimensión N° 01	102
Tabla 11:	Prueba de Wilcoxon para la dimensión N° 02	104
Tabla 12:	Prueba de Wilcoxon para la dimensión N° 03	106
Tabla 13:	Prueba de Wilcoxon para la dimensión N° 04	108
Tabla 14:	Prueba de Wilcoxon para la variable – Desempeño docente	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01:	Cuatro dominios del marco de buen desempeño docente	62
Figura 02:	Componentes de una competencia	65
Figura 03:	Elementos del desempeño	66
Figura 04:	Modelo de calidad para la docencia	76
Figura 05:	Dimensión N° 01 – Satisfacción al estudiante del desempeño docente	92
Figura 06:	Dimensión N° 02 – Labor de equipo	94
Figura 07:	Dimensión N° 03 – Logros laborales	96
Figura 08:	Dimensión N° 04 – Crecimiento personal	98
Figura 09:	Variable – Desempeño docente	100

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014. Se trató de una investigación de tipo aplicada, de diseño experimental (pre experimental), de enfoque cuantitativo, se consideró una muestra de 18 docentes nombrados.

Se encontró que existe influencia (valor de $Z = +4,243$ y $p = 0,000$) de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente; de forma similar en cada una de las dimensiones de la variable dependiente (satisfacción al estudiante, labor de equipo, logros laborales y crecimiento personal).

Siendo los aspectos más destacados: el docente considera que su desempeño contribuye de forma significativa en el servicio educativo proporcionado; que colabora con frecuencia con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas cuando le es posible; que cumple una labor pedagógica destacada por encima del rendimiento promedio de los colegas; que los intereses de la universidad están por encima de sus intereses personales.

Palabras claves: Autoevaluación, Planes de mejora, Desempeño docente, Satisfacción al estudiante, Labor de equipo, Logros laborales, Crecimiento personal.

ABSTRACT

The present study had as aim analyze the influence of the implementation of the plans of improvement of the process of autoevaluation in the educational performance in the professional career of Drugstore and Biochemistry of the National University of San Antonio Abad del Cusco, in the year 2014. It was an applied research, experimental design (pre-experimental), of quantitative approach, it was considered to be a sample of 18 renowned teachers.

One thought that there exists influence (value of $Z = +4,243$ and $p = 0,000$) of the implementation of the plans of improvement of the process of autoevaluation in the educational performance; of similar form in each of the dimensions of the dependent variable (satisfaction to the student, labor of equipment, labor achievements and personal growth).

Being the most out-standing aspects: The teacher thinks that his performance contributes of significant form in the educational proportionate service; that collaborates often with his colleagues in the development of his academic activities when it him is possible; that fulfills a pedagogic labor emphasized over the average performance of the colleagues; that the interests of the university are over his personal interests.

Keywords: Autoevaluation, Plans for improvement, Performance teacher, Student satisfaction, Teamwork, Work achievements, Personal growth.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Ruth Quispe Olivera, identificada con DNI N° 44611826; declaro que la presente Tesis: “INFLUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014” ha sido realizada por mi persona, utilizando y aplicando la literatura científica referente al tema, precisando la bibliografía mediante las referencias bibliográficas que se consignan al final del trabajo de investigación. En consecuencia, los datos y el contenido, para los efectos legales y académicos que se desprenden de la tesis son y serán de mi entera responsabilidad.



Ruth Quispe Olivera

DNI N° 44611826

INTRODUCCIÓN

El punto de partida de esta investigación se sitúa en la necesidad de conocer la importancia de la acreditación para mejorar la calidad educativa, así como los beneficios que puede generar en el desempeño docente, considerando la autoevaluación como la etapa primordial de este proceso.

Una preocupación latente radica en la calidad y pertinencia de la educación superior. Si bien no existe evidencia directa sólida que permita concluir al respecto, cabe preguntarse si la expansión de la oferta ha sido capaz al menos de mantener un nivel de calidad aceptable. Ante la rápida expansión de la demanda y la oferta se requiere con urgencia que el país cuente con un sistema efectivo y eficiente de acreditación de calidad de la educación. (Benavides, 2008)

Las universidades en el Perú no son muy prestigiosas con respecto a otros países de Latinoamérica, por diversos factores, por eso es que la acreditación es un instrumento para demostrar que se cuenta con los suficientes recursos físicos, humanos y financieros que permitan cumplir con los objetivos para la cual la entidad que la busca ha sido creada. En este sentido muchas instituciones utilizan la acreditación como una forma de asegurar la calidad. (Universidad Nacional de Cajamarca, 2011)

La mejora de la calidad de la educación superior requiere de una cultura y un clima institucional adecuados, así como de correctos procesos de autoevaluación que conduzcan al planeamiento y ejecución de proyectos de mejora continua, para lo cual es indispensable el compromiso y gestión eficiente de sus autoridades.

La autoevaluación da oportunidad a que se reflexione acerca de la misión de la carrera, a determinar sus fortalezas y las áreas a mejorar, para luego establecer los cambios necesarios a realizar como parte de un mejoramiento continuo. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones, obtenerse excelentes medios de enseñanza; pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Los docentes aparecen como ejes centrales y protagónicos de la transformación de la educación y del contexto en que esta se realiza.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En el primer capítulo del presente trabajo se efectuó la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema y los objetivos de la investigación, la justificación y las limitaciones encontradas.

En el segundo capítulo, se desarrollaron los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de ambas variables, la identificación de las hipótesis de investigación, y la matriz de operacionalización de variables.

En el capítulo tercero se describió los aspectos metodológicos que consideran el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra de estudio, la validez y confiabilidad de instrumentos, y la identificación de estadísticos para el análisis de los resultados. En el capítulo cuarto se tiene los resultados y el análisis e interpretación de los mismos, el contraste de las hipótesis y la discusión de los resultados. Finalmente, el capítulo quinto, referido a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad, existe una justificada y creciente preocupación en relación a la garantía de calidad, tanto de la universidad como institución, como de sus programas académicos. En la declaración mundial sobre la educación superior del siglo XXI, París 1998, se concluyó que esta debe enfrentar una serie de desafíos y dificultades, como producto del entorno cambiante, la globalización y su ideal de posicionamiento efectivo dentro de la sociedad del conocimiento. La universidad peruana no es ajena a esta realidad y para insertarse en un escenario tan competitivo es necesario plantear estrategias que la conduzcan a superar estos retos. (Campana, 2012)

El reconocimiento internacional se ha convertido en una necesidad y una aspiración para las instituciones educativas y sus estados, siendo fundamental el establecimiento de mecanismos de colaboración mutua

entre los países para ofrecer servicios de formación académica de calidad, lo que exige una permanente revisión de las necesidades mundiales para que sean atendidas por la educación y se facilite la movilidad de estudiantes, docentes, investigadores y profesionales. Es por ello, que la tendencia actual apunta hacia la acreditación internacional en el marco de la internacionalización de la educación y la necesidad del intercambio de profesionales cosmopolitas. (Campana, 2012)

La universidad, más que un fin en sí misma, es una institución cuya misión, su quehacer y resultados deben estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre y de la sociedad, por lo que debe responder y rendir cuenta, en primer término, a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta. Esto implica necesariamente la evaluación de su quehacer como institución de educación superior, considerando en perspectiva amplia su relevancia social, económica y educativa, para saber en qué medida está cumpliendo sus compromisos mayores para con la sociedad como un todo.

Por todo lo mencionado, la función docente es considerada como eje en el proceso de acreditación, definida como un conjunto de actividades destinadas a la reproducción cultural y a la transformación de las personas. La docencia es la actividad central de la función y eje del proceso de formación, capacitación y actualización de los miembros de la

comunidad académica, profesores y alumnos, cuyo núcleo es el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Campana, 2012)

La función docente no es solo la simple comunicación de conocimientos por medio de clases expositivas, sino comprende, además, un conjunto de acciones en que deben intervenir autoridades y académicos con dedicación y competencia. Entre éstas destacan: la definición de las concepciones curriculares, que guían a la institución; la determinación de los perfiles profesionales; el tipo de práctica profesional que deben realizar los estudiantes; todo lo referido al proceso de selección y evaluación de estudiantes y profesores; la investigación evaluativa sobre los procesos de formación profesional; los criterios para definir y aceptar tesis de grado; la creación o cierre de carreras; la implementación de programas de educación continua y, desde luego, todo lo referido al proceso interactivo de enseñanza y aprendizaje, en especial su perfeccionamiento y modernización. (Campana, 2012)

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, es una universidad pública, con más de trescientos años de actividad institucional. En los últimos años, se ha iniciado un crecimiento vertiginoso en la oferta de instituciones educativas en la ciudad del Cusco, principalmente por el ingreso de universidades de la capital, tanto para pre y post grado. Cada nueva universidad ingresa aplicando estrategias

para captar alumnos, lo que se traduce cada vez en sistemas más sencillos de ingreso.

Una de las debilidades de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco es la calidad educativa brindada y por ende sus programas académicos entre ellas la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica. El quehacer universitario del presente tiene muchas veces un carácter político antes que académico, que sustenta el interés personal y de grupo, dejando de lado una visión académica y científica que permita plantearse una ruta a mediano y largo plazo para el desarrollo de una calidad educativa y la mejora del rendimiento académico de los estudiantes.

Ante esta realidad los estudiantes buscan una mayor calidad educativa, mejor infraestructura, docentes de prestigio, etc.; y en respuesta a ello la Universidad Nacional decide empezar los procesos de acreditación de sus programas académicos, siendo de carácter obligatorio para las carreras de educación, derecho, y todas aquellas relacionadas al sector salud.

El tema de investigación nace como una duda propia del investigador por conocer a fondo este tema de suma importancia en la actualidad, por averiguar si realmente este proceso puede generar

beneficios para la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica y la Universidad o si son simples compromisos políticos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la satisfacción a los estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?

- b) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la labor de equipo en la Carrera

Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?

c) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?

d) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Analizar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción a los estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

- b) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

- c) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

- d) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A pesar del auge de los procesos de acreditación y como parte de él, el proceso de autoevaluación, existe una deficiencia en trabajos de investigación en la ciudad del Cusco relacionado a este tema, lo que motiva la realización del presente estudio, buscando así sentar bases para posteriores investigaciones.

La presente investigación permitirá generar una autorreflexión sobre los beneficios que la autoevaluación como parte del proceso de acreditación pueda generar para la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica, así como para todos los miembros integrantes, especialmente los docentes, permitiendo servir a otros programas, facultades como base para alcanzar sus propias acreditaciones en vista de los beneficios que a ellos también les puede generar su acreditación.

Es conocida la aguda crisis y problemática que atraviesa nuestro sistema educativo donde nuestra baja calidad educativa es un tema preocupante y un desafío para los actores sociales, políticos que han venido ocupándose de la problemática, que a pesar de las reformas y las medidas tomadas no ha podido superarse el problema. Un factor para lograr mejorar la calidad educativa es el desempeño docente. Porque sin una buena labor docente no hay calidad educativa. (Zárate, 2011)

El proceso de autoevaluación debe ser una actividad efectiva orientada a la mejora de la calidad educativa, que genera un mayor compromiso por los procesos de enseñanza y los resultados de aprendizaje, promoviendo profesionales más reflexivos. Los beneficiados de este proceso son todos los integrantes de la carrera profesional, así como la misma institución.

Uno de los principales problemas de nuestro país es la educación, no todos tienen acceso a una educación de calidad. La acreditación, principalmente la autoevaluación en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica busca generar el cambio por medio de la autorreflexión en todos los miembros integrantes de esta Carrera Profesional, sirviendo de ejemplo a otras carreras profesionales y facultades, así como ser una fuente estadística para instituciones que se dediquen a realizar estudios en estos temas. Por otro lado se busca garantizar la fe pública y resguardar el prestigio de la universidad cusqueña.

El presente estudio aportará datos estadísticos acerca de la influencia que puede generar el proceso de autoevaluación en el desempeño docente, siendo esta una buena oportunidad para mostrar lo que se está haciendo en la ciudad del Cusco con respecto a este tema de gran importancia para todos.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se precisan las siguientes limitaciones:

- La falta de disposición de tiempo de algunos docentes para el llenado de encuestas. Esta limitación pudo ser superada por medio de mutuos acuerdos entre las dos partes coordinando horarios nocturnos para realizar la obtención de información por medio del internet (correos electrónicos, facebook, entre otros medios de comunicación).
- La comunicación entre el asesor y el estudiante que realiza el estudio, por la distancia (Cusco - Lima). La presente limitación fue superada por medio del internet y la comunicación vía telefónica.
- Banco de datos incompletos, los mismos que generan mayor tiempo de recolección de la información. La limitación mencionada fue superada por la perseverancia de la investigadora buscando tener todos los datos para el estudio, aunque esta demande mayor tiempo al previsto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

Entre los antecedentes encontrados a nivel internacional se encuentran:

- a) Aricama G. P. y Henao N. I. (2010)** desarrollaron una tesis titulada *“Autoevaluación en el cumplimiento de estándares de acreditación de la secretaria de salud y seguridad social del municipio de Pereira en el año 2010”* para optar el título de Especialista en Gerencia de Sistemas de Salud en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Tecnológica de Pereira – Colombia, de donde se planteó el objetivo de generar la autoevaluación del cumplimiento de los estándares de acreditación de la secretaria de

salud y seguridad social del municipio de Pereira de acuerdo a la resolución 3960 del 2008, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad en esta Dirección Local de Salud. Del presente estudio se concluye como los más importantes que: es necesario plantear por parte del Ministerio de la Protección Social y el ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación) espacios para capacitar a las entidades Territoriales que quieren aplicar estándares de acreditación; la Secretaria de Salud y Seguridad Social del Municipio de Pereira requiere documentar, implementar y articular los procesos de acuerdo a las indicaciones del SOGC (Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad) con el fin de permitir la disponibilidad constante de la información; y se requiere un proceso de capacitación a los funcionarios de la Secretaria de Salud y Seguridad Social, tanto de sus funciones y competencias, como los requerimientos para la acreditación; se observó que en la fase de autoevaluación, fueron muy importantes las capacitaciones, ya que para cumplir con estándares se tendrán que mejorar, implementar y/o corregir muchos documentos y tener compromiso con nuestra institución.

b) Guaglianone, A. (2010) desarrolló un trabajo de tesis titulada *“Políticas públicas de evaluación y acreditación en las universidades argentinas”*, para optar al grado académico de doctor

en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Sede Académica Argentina, donde el objetivo fue analizar los procesos de evaluación institucional y de acreditación de las carreras de grado del área disciplinaria de ingeniería, en los contextos en los cuales se desarrollaron, dando cuenta de las condiciones institucionales y las motivaciones que permitieron la implementación de las mismas. En cuanto a los aspectos metodológicos, y teniendo en cuenta las características de la investigación, adoptaron la perspectiva metodológica cualitativa debido a que el énfasis se centra en la comprensión o interpretación de los significados intersubjetivos de la acción social. De donde las principales conclusiones fueron: la evaluación permitió cambios en la medida que generó procesos antes inexistentes, como la autoevaluación integral de la institución, pero no replanteos significativos sobre la visión, misión y desarrollo de la institución universitaria; no obstante, la evaluación tuvo un impacto de mejoramiento a través del ordenamiento de los datos, la elaboración de estadísticas y en algunos casos la constitución de oficinas o dependencias encargadas del seguimiento e implementación de los procesos y en otros en el desarrollo de planes estratégicos.

c) Medrano H. y Molina S. (2010) desarrollaron un trabajo titulado *“Desempeño profesional de docentes del siglo XXI”*, presentado en el congreso iberoamericano en Buenos Aires Argentina, donde se precisa la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas de docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes. El cambio debe fortalecer la formación de docentes de manera que sean expertos en su práctica profesional, capaces de transformarla con el objetivo de mejorar la calidad de educación que se brinda; además sirve también de base para muchos programas de post grado, generando la visión de una transformación en la formación de docentes y del ejercicio de su profesión.

2.1.2 Antecedentes nacionales

a) Bellido, R. (2011) desarrolló una tesis titulada *“Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao”*, de donde el objetivo fue precisar si existe relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos, de la facultad de ingeniería pesquera y de

alimentos de la Universidad Nacional del Callao, en el año 2008. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional. La muestra fue de 210 alumnos y 27 profesores. Como técnica de recolección se empleó la observación indirecta y aplicación de cuestionarios. Se concluye que existe relación entre rendimiento académico y desempeño docente, alcanzando el nivel medio de calificación.

b) Zárate, D. (2011) desarrolló una tesis titulada *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”* para optar al grado académico de Magíster en Educación con mención en administración de la educación universitaria en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de donde el objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima. La investigación utilizó el método descriptivo con un enfoque cuantitativo. El tipo de diseño es descriptivo transaccional o transversal. El tamaño de la muestra a trabajar es: 05 directores, 201 docentes y 729 alumnos. Los instrumentos empleados para la investigación fueron encuestas de cuestionario. Se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.

c) Campana, H. (2012) desarrolló una investigación titulada *“Tendencias internacionales en la acreditación de los estudios de pregrado: los casos de Estados Unidos, Japón, España, Colombia, Argentina y Perú”*, presentado en la Pontificia Universidad Católica de Lima-Perú, de donde el objetivo fue determinar las tendencias de la acreditación en el nivel de pregrado en Estados Unidos, Japón y España, y en Latinoamérica, el contexto y marco legal de la acreditación universitaria en Colombia, Argentina y Perú. La investigación es de tipo cualitativo-ensayo. Se concluye que todos los países mencionados buscan la acreditación internacional en el marco de la internacionalización de la educación y la necesidad del intercambio de profesionales cosmopolitas. Latinoamérica aunque más tarde que Europa, busca también la acreditación de sus instituciones y programas académicos, en todos los casos por medio de estándares y organismos que han sido creados con ese objetivo, convirtiéndose en un proceso obligatorio para muchos programas. Cada estado busca mejorar la calidad de la educación como sustento del desarrollo de su país.

d) Vallejos, E. (2013) desarrolló una tesis titulada *“El impacto de la implementación de las TIC en la evaluación del desempeño laboral del docente universitario: estudio de casos del uso de Paideia por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011”* para

optar al grado académico de magíster en relaciones laborales en la Pontificia Universidad Católica del Perú, de donde el objetivo general de esta investigación se centró en evaluar la relación del uso de las TIC (plataforma PAIDEIA) en el desempeño laboral del docente de la FGAD de la PUCP en el período 2010-2011, considerando una mejora en su comunicación con los estudiantes. La metodología utilizada consistió en la aplicación de los siguientes instrumentos de investigación: entrevistas a profundidad, encuestas de satisfacción y focus group. Se concluye que las TIC juegan un rol importante en el ámbito de trabajo universitario ya que permiten establecer canales y códigos aceptados por los estudiantes de una nueva generación, los mismos que permiten al docente ser más eficaz aunque se encuentre en un proceso de transición tecnológica que tiene influencia sobre su calificación laboral. De ese modo, se facilita obtener mejores resultados en la evaluación del desempeño laboral de la docencia universitaria, en la medida que se ha constatado que representa un mecanismo de desarrollo de habilidades laborales que sirve para acortar las brechas comunicacionales y tecnológicas entre las generaciones del profesional docente, llamados migrantes digitales, y la nueva generación de estudiantes, denominados nativos digitales, que tienen otra forma de aprender y de acceder a la información.

2.2 BASES LEGALES

2.2.1 Normas internacionales

El corpus normativo para las reformas en el sistema de educación superior, (IESALC - UNESCO 2008) en la década de los 90, es convergente en los países:

- **Mención**, capítulo o apartado en artículos referidos a la educación superior en la reforma constitucional de algunos países.
- **Legislación específica** para la educación superior.
- **Creación de instrumentos** legales de apoyo a la norma constitucional. (Díaz, 2008)

Tabla 01: Normas internacionales

Año	País	Norma	Instrumento	Calidad
1990	Chile	Ley 18.962, Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE)		
		Decreto supremo 51 del MEN	Crea Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado CONAP	Programas Pregrado
1999	Chile	Decreto Supremo 225 del MEN	Crea Comisión Nacional de Acreditación de Posgrado CNAP	Posgrado
2006	Chile	Ley 20.129, Sistema Nacional del Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior	Crea Comisión de Evaluación de Calidad	
1992	Colombia	Ley 30 de 1992. Educación Superior. Artículo 53, Sistema Nacional de Acreditación SNA	Acuerdo 06 de 1995 CESU. Crea CNA	Grado. Posgrado, Instituciones
1995	Argentina	Ley 24.521 de Educación	CONEAU	Posgrado y

		Superior		Grado, Instituciones
2002	Costa Rica	Ley 8.256 del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior	SINAES	Programas Académicos
2003	Perú	Ley 28.044 General de Educación		
2006	Perú	Ley 28.740 Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa	CNR-CONEAU	Carreras Universitarias

FUENTE: Díaz (2008)

2.2.2 Normas nacionales

En julio del 2003, se dio la ley General de Educación n° 28044, de donde los artículos 14, 15 y 16 formalizan la decisión del Estado peruano de incluir la acreditación como elemento fundamental del sistema educativo peruano. Y de forma específica se tiene que el art°14 dice: *"El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país"*.

El 18 de mayo del 2006, el Congreso de la República aprobó la Ley 28740 con la que se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), con lo que se da inicio en el Perú a la era del reconocimiento oficial de cómo se están llevando a cabo las actividades educativas, a todos los niveles, con el fin de superar las deficiencias y lograr cumplir estándares internacionales, fortaleciendo

la competitividad de los peruanos en un mundo cada vez más globalizado.
(Robles, 2012)

2.3 BASES TEÓRICAS

2.3.1 El proceso de acreditación

Acreditación, evaluación y regulación de la calidad universitaria están de tal modo relacionadas en sus propósitos y procedimientos, que no es posible considerarlas separadamente. Se acredita conforme y como consecuencia de un proceso de evaluación y de seguimiento, con el fin de disponer de información fidedigna y objetiva sobre la calidad relativa de instituciones y programas universitarios, sea que estén en su fase de reconocimiento inicial o en pleno desarrollo de su proyecto institucional.

Es conveniente, sin embargo, tener presente la complejidad del problema a nivel latinoamericano, ya que existen aspectos propios de la realidad de cada uno de los países que, como se verá en las distintas presentaciones, condicionan las modalidades, formas prácticas y ritmos de avance de los procesos correspondientes, especialmente en relación con las estructuras y mecanismos adoptados y socialmente reconocidos.

Uno de los aspectos importantes de considerar es coincidir en cuanto a las definiciones y significado de los componentes asociados al proceso de acreditación.

Hay amplio consenso, a nivel internacional, que el proceso de acreditación de una universidad está integrado por tres fases distintas:

- El "reconocimiento" o autorización oficial para iniciar sus actividades académicas.
- El "seguimiento sistemático" durante un período establecido legalmente o de común acuerdo, con el fin de verificar su capacidad para desarrollar su proyecto educativo, luego de lo cual se le puede otorgar la plena autonomía. Esto se lleva a cabo en diferentes formas según los países.
- La "acreditación" propiamente tal, y la consiguiente evaluación que acompaña a la institución a lo largo de su vida académica, que incluye como elementos significativos e importantes la recolección, sistematización y difusión de la información que se genera en su aplicación, considerada como un bien de pública utilización para la adecuada marcha del sistema de educación superior.

La acreditación institucional se basa, normalmente, en la verificación de los resultados del autoestudio o autoevaluación institucional, hecha por un organismo acreditador externo, de acuerdo con normas establecidas, que las universidades incorporadas al sistema

conocen y aceptan al acogerse a él. El sistema más antiguo y mejor conocido es el de autorregulación voluntaria, adoptado por las diversas asociaciones de universidades en los Estados Unidos, cuyas definiciones y características básicas, con las modificaciones adecuadas a su propia realidad han adoptado diferentes países.

De acuerdo con el College Board, de los Estados Unidos, la acreditación puede ser de dos tipos: "Institucional" (regional o estadual) y "especializada" (por programas).

La "Acreditación Institucional" considera las características globales de la institución como un todo. Esto incluye dotación de bibliotecas, recursos para el aprendizaje, servicios de apoyo a los estudiantes, capacidad de gestión, situación financiera, efectividad administrativa y su proyecto educativo.

El estatus de "institución acreditada" significa que se ha verificado que ésta tiene objetivos educativos apropiados, que dispone de los recursos necesarios para lograr dichos objetivos, y que ha demostrado tener capacidad, tanto para llevarlos a cabo de inmediato, así como para mantenerlos durante un período razonable en el futuro.

La acreditación institucional no significa que todos los programas que ofrece la institución hayan sido considerados de la misma calidad, ni que se está acreditando algún programa en particular. Solo implica que la institución, como un todo, está cumpliendo con los propósitos de su misión declarada, que cumple con los estándares globales mínimos, y que ninguno de sus programas presenta deficiencias tales que afecten su efectividad total ni la de sus servicios de apoyo al estudiante. La acreditación tampoco establece un nivel de calidad institucional absoluto ni comparativo con otras instituciones.

La "acreditación especializada", o "por programas", centran su atención en áreas profesionales, ocupacionales o disciplinarias específicas, sean estas ofrecidas por instituciones de educación superior o por instituciones independientes que imparten solo una disciplina o un curso de estudios en particular. Este tipo de acreditación exige, por lo general, criterios más específicos y rigurosos. Las instituciones acreditadoras, en este caso, pueden pedir verificar en detalle el contenido del currículo, la relación alumnos/profesor, las colecciones de la biblioteca o el equipamiento de los laboratorios. Es común que una acreditación especializada no llegue a ser aprobada y en algunos campos, en los EE.UU., existen programas que nunca han solicitado siquiera someterse a acreditación. La acreditación especializada se aplica por lo general a programas en ciertas áreas ocupacionales específicas, que tienen un

primer grado reconocido, relacionadas con la salud, seguridad y bienestar social y en otras en que, además, la garantía de competencia profesional es de importancia para el medio académico, profesional o público en general.

En los Estados Unidos no se aplica la acreditación especializada a las humanidades, artes liberales y ciencias naturales, porque se considera forman parte integrante del núcleo de la oferta educativa de la institución, incluyéndose su evaluación dentro del proceso de acreditación institucional.

La acreditación especializada de un programa específico en un área determinada significa, solamente, que ha sido evaluado en profundidad, de acuerdo con criterios desarrollados por educadores y profesionales en ejercicio en el campo respectivo, habiéndose verificado que los cumple o los sobrepasa. Los organismos acreditadores especializados estimulan el mejoramiento de los programas por el establecimiento de exigencias de acreditación relacionadas con los objetivos específicos que deberían ser logrados. Además, contribuyen al mejoramiento de los programas las sugerencias del Comité Visitador, cuyos miembros son profesionales con sólida competencia en su campo, y académicos y administradores experimentados de otras instituciones.

Al igual que en la acreditación institucional, la acreditación especializada requiere de reevaluaciones periódicas formales cada cierto número de años. (Fosca, 2009)

2.3.2 El proceso de autoevaluación institucional

Los “Lineamientos para la Evaluación Institucional” consensuados por todo el sistema universitario en el año 1997, señalan que la autoevaluación debe constituir una presentación cuantitativa y cualitativa de la institución en la que se exponen sus actividades, su organización, su funcionamiento como así también sus objetivos, políticas y estrategias. En dicho informe la institución debe dar cuenta también de sus procesos, los resultados obtenidos y apreciar su realidad actual a partir de su proyecto institucional.

Para que la autoevaluación cumpla con el objetivo de la mejora institucional es fundamental que la misma:

- Cuenten con un alto grado de participación de la comunidad universitaria.
- Adopten una perspectiva contextual e histórica referida a sus objetivos y al proyecto institucional.
- Aborden el conjunto de funciones que desempeña la institución.

- Enfoque a la institución como un todo entendiendo que su identidad es más que la suma de sus partes.
- El informe autoevaluación debe brindar una imagen documentada de la institución.

En este documento se sugiere a las instituciones universitarias orientaciones generales para la implementación del proceso de autoevaluación, respetando las identidades y especificidades institucionales que presenta el sistema universitario. (CONEAU, 2011)

a) Las comisiones de autoevaluación: La comisión central de autoevaluación debe estar articulada con el máximo órgano de gobierno y conformada teniendo en cuenta el criterio de la representatividad de la diversidad institucional y la capacidad técnica y operativa del grupo, y que sus integrantes provengan equilibradamente de los estamentos, las unidades académicas y las autoridades.

Las comisiones de autoevaluación de las unidades académicas deben conformarse siguiendo los mismos criterios que la comisión central de autoevaluación y deben estar coordinados por el representante de la unidad académica ante la comisión central. (CONEAU, 2011)

b) Información básica sobre las instituciones universitarias.

Construcción de indicadores en el marco del diálogo técnico:

En los últimos años se ha avanzado de manera importante en la construcción de fuentes de información sobre el sistema universitario como así también en el acceso a dichas fuentes. La idea de generar indicadores pretende favorecer la construcción de un autoconocimiento tendiente a cumplir el objetivo de la mejora institucional. En otras palabras, la producción de indicadores responde a la necesidad de la institución de realizar un análisis evaluativo de su funcionamiento en distintas dimensiones.

Existen indicadores simples que brindan una descripción de un proceso o situación en términos de una medida absoluta (por ejemplo nº de alumnos, de graduados, de docentes, etc.). Hay otros indicadores que tienen un nivel de complejidad mayor (por ejemplo que ponen en relación al menos dos variables como ser cantidad de docentes por alumnos). Por otra parte, los indicadores complejos se diferencian de los simples en tanto suponen un punto de referencia, sea un estándar, un objetivo, un logro o un criterio de comparación (por ejemplo duración media de las carreras en relación con su duración teórica). Lo que tienen en común estos diferentes tipos de indicadores es que constituyen referentes empíricos u operacionales de definiciones conceptuales. En otras palabras, los indicadores cobran sentido en la medida en que son

los observables de un concepto teórico o bien una herramienta que permite dar cuenta de un fenómeno organizacional. Para citar un ejemplo, el concepto de integración institucional puede ser abordado teóricamente de distintas maneras y a su vez observado a través de distintos grupos de indicadores. Si se considera como un aspecto teóricamente significativo (entre otros) de la integración institucional el sentimiento de pertenencia de los distintos claustros que componen una comunidad universitaria, será necesario construir los referentes empíricos de esa definición (indicadores) así como las técnicas de recolección de la información.

El punto de referencia privilegiado en la evaluación externa lo constituye el informe de autoevaluación en el que se expresa el proyecto institucional. La institución deberá construir indicadores que considere significativos para una mejor comprensión de su nivel de actividad.

Un repertorio de indicadores puede ser muy amplio, no obstante, una clasificación básica es la siguiente:

- Indicadores referidos a las características de los estudiantes y a su rendimiento académico.
- Indicadores referidos a la calidad de la docencia.
- Indicadores referidos a la calidad de la investigación.
- Indicadores referidos al nivel de los recursos destinados a la docencia y a la investigación.

- Indicadores referidos a la calidad de la extensión.
- Indicadores referidos a la gestión institucional.

En esta etapa de la autoevaluación, la institución debería definir los indicadores que utilizará para las distintas dimensiones: estudiantes, docencia, investigación, extensión, recursos, gestión. Esta instancia forma parte del momento del diálogo técnico entre la institución a evaluar y la CONEAU cuyo objetivo es llegar a un acuerdo sobre los indicadores de los cuales se dispondrá en todo el proceso de evaluación institucional. (CONEAU, 2011)

- c) Autoevaluación de la unidad central:** Se denomina unidad central al Rectorado y sus dependencias directas. La autoevaluación de esta unidad estará centrada en la dimensión gobierno y gestión institucional. Para el autoestudio de la unidad central deben distinguirse dimensiones analíticas, cada una de las cuales circunscribe un campo de observación específico. A saber:
- Estructura organizacional y las reglas formales de funcionamiento.
 - Cada componente organizativo de la unidad central (personal y tareas).
 - Interacciones. Se trata de incorporar a los actores que interactúan entre sí y a su vez con las estructuras que los contienen. Una de las tareas centrales de un proceso de autoestudio de la unidad central es detectar cuáles son los actores relevantes de dicha

unidad. En segundo lugar, establecer las relaciones e intercambios entre dichos actores. A partir de estos dos elementos se puede construir un esquema de las interacciones en la unidad central. Para comprender la naturaleza de las relaciones es necesario buscar qué problemas concretos y a qué intercambios ligados a esos problemas corresponden esas relaciones.

- Procesos. Se trata de identificar los procesos que conducen a resultados clave para la organización. Por ejemplo: distribución presupuestaria por unidad académica, asignación de becas, elección de autoridades, emisión de títulos, etc.
- Política institucional. La identidad y el proyecto institucional es el referente fundamental para apreciar las orientaciones de política adoptadas por la institución.

El análisis de estos campos deberá realizarse de manera integrada y en función de las preguntas que formarán parte de la guía de autoevaluación de la unidad central. (CONEAU, 2011)

Metodología

El punto de partida será la descripción de la estructura organizacional y las reglas formales de funcionamiento de la unidad central como así también la descripción de cada componente organizativo de la unidad central: personal y tareas.

La autoevaluación propiamente dicha de la unidad central se construirá a partir del análisis del funcionamiento de sus componentes organizativos (Secretaría Académica, Consejo Superior, Secretaría de Investigación, Secretaría de Posgrado, etc.). Cada componente integrará en su autoestudio el enfoque interactivo, el procesual y el de política institucional.

El enfoque interactivo tiene como propósito analizar la dinámica de cada componente organizacional desde el punto de vista de los niveles de cooperación y conflicto en el desarrollo de sus tareas como así también en sus interacciones con el resto de los componentes de la unidad central y con las unidades académicas.

El enfoque procesual tiene como propósito analizar el grado de efectividad de cada componente en el cumplimiento de sus tareas. Para esto, cada componente seleccionará un proceso que estime significativo sea por su centralidad en su funcionamiento o por que resulte particularmente problemático. Por ejemplo una secretaria de investigación podría tomar el proceso de asignación de subsidios de investigación.

El enfoque de política institucional tiene como objetivo analizar las políticas institucionales que lleva adelante cada componente en función de su grado de influencia en la vida institucional.

Una vez relevados los análisis de los distintos componentes de la unidad central, se procederá a realizar el informe de

autoevaluación de la unidad central. En el informe deberán estar evaluados los siguientes aspectos:

Guía para la autoevaluación de la unidad central

- El grado de sistematización del marco normativo que rige la actividad de la institución y su capacidad para regular las actividades y el funcionamiento de la institución en su conjunto.
- La capacidad de la unidad central para formular diagnósticos con una visión de mediano y largo plazo y generar políticas en el marco de un planeamiento estratégico: formulación de planes y programas con metas explícitas, previsiones para el seguimiento y la evaluación, dispositivos especiales para implementación.
- Las capacidades de liderazgo para la orientación institucional.
- La capacidad de los sistemas informáticos para brindar información adecuada para la toma de decisiones y el control de gestión.
- El sistema de gobierno central de la institución universitaria (representación, dinamismo, eficacia, etc.).
- La gestión de los recursos humanos: sistemas de reclutamiento, relaciones laborales formales, dispositivos para la evaluación del personal, permanencia y rotación del personal, existencia de carreras o escalafones, etc. (CONEAU, 2011).

d) Autoevaluación de las unidades académicas: Habiéndose implementado un conjunto significativo de procesos de acreditación de carreras, lo cual ocurre posteriormente a la elaboración de los Lineamientos para la evaluación institucional en 1997, surge la necesidad de articular las instancias de evaluación de la institución en su conjunto y de las correspondientes a las acreditaciones de ofertas educativas.

La acreditación – tanto de carreras de nivel grado como de nivel de posgrado- tiene una importante cobertura en términos de programas e instituciones que han sido objeto de ella. No obstante, los procesos de acreditación operan sobre fragmentos de las instituciones.

La visión integral que otorga la evaluación institucional y el consecuente desarrollo de las capacidades de planeamiento y de conducción de procesos de cambio institucional que ella puede generar o promover no podría ser suplida por las actividades de acreditación que enfocan sobre espacios parciales y no consideran especialmente la problemática global de la institución. De ahí la importancia de complementar y articular, por una parte, las diversas funciones que ejerce la CONEAU y, por otra parte, los distintos procesos de recolección de información y de autoevaluación que desarrollan las instituciones.

Un grupo de criterios y estándares de calidad para la acreditación de carreras de grado se refiere al contexto institucional en el cual la carrera se desarrolla. Por su parte, los criterios y estándares de calidad para la acreditación de posgrados incluyen un conjunto referido al marco institucional. Los actores que realizan el análisis y llevan a cabo la reflexión interna dentro de las instituciones se circunscriben centralmente a las carreras, por lo cual la visión de los aspectos globales de la institución y la unidad académica en la cual se insertan obedece a una perspectiva parcial y específica. Estas visiones cobran un nuevo interés en el marco de una evaluación institucional.

En el momento de comenzar una evaluación institucional, como consecuencia de los procesos de acreditación de carreras de grado y posgrado, las instituciones normalmente contarán con las autoevaluaciones y las presentaciones de información que fueron necesarias en esos marcos.

En esto se funda la necesidad de integrar y aprovechar las autoevaluaciones de las unidades académicas propias de la acreditación de carreras de grado y de posgrado en la autoevaluación institucional, con el propósito de evitar la duplicación de esfuerzos para aquellas unidades académicas que deben acreditar sus carreras y, al mismo tiempo, favorecer al resto de las unidades académicas para que adquieran las prácticas de

sistematización de datos, autoanálisis y elaboración de planes de mejoras que se requieren y ejercitan ante una convocatoria de acreditación.

Para alcanzar estos objetivos, se propone tomar las pautas para la autoevaluación de carreras de grado, en la dimensión correspondiente al “contexto institucional”, como base para la autoevaluación de las unidades académicas.

1. Analizar si la misión institucional, en lo concerniente a docencia, investigación, extensión y difusión del conocimiento, se encuentra reflejada en el ámbito de la unidad académica, señalando las pautas que permiten arribar a la conclusión. Si se detectan desacuerdos o inconsistencias, indicar si se están llevando a cabo, o se piensan concretar, acciones para subsanarlas y, en ese caso, describirlas sintéticamente.
2. Analizar la oferta de carreras de grado y posgrado (doctorados, maestrías, especializaciones), y de las que no otorgan título de grado teniendo en cuenta: su importancia relativa en términos de cantidad de alumnos y recursos humanos y físicos involucrados en su desarrollo, el vínculo entre los planes de estudio de las distintas carreras, las relaciones entre el nivel de grado y el de posgrado, la pertinencia de la oferta curricular en el contexto regional (CPRES), la existencia de acuerdos regionales y el impacto en la sociedad.

3. Analizar si la estructura organizativa de la unidad académica es adecuada o necesita ajustes para asegurar una gestión efectiva de todas las carreras que en ella se dictan. Considerar si existe acumulación de responsabilidades o funciones.
4. Evaluar las políticas desarrolladas en la unidad académica en materia de:
 - Actualización y perfeccionamiento de personal.
 - Desarrollo científico-tecnológico.
 - Extensión, transferencia y vinculación con el medio.

Si existen aspectos a mejorar, justificar la respuesta, indicar los cambios necesarios y evaluar las posibilidades de concretarlos. Analizar la consistencia, suficiencia y relevancia de las acciones que se llevaron a cabo en los últimos 3 años a fin de poner en práctica las decisiones políticas en esos 3 aspectos.

5. Verificar si la cantidad de docentes, su formación y/o su dedicación, facilitan el desarrollo de las acciones que se llevan adelante en el marco de las políticas de investigación y vinculación. Corroborar esta capacidad en función de la cantidad de docentes incorporados en sistemas de categorización de la investigación.
6. Considerar si se detectan diferencias en la capacidad de generación y difusión de conocimiento, tanto entre carreras como entre áreas. Elaborar una hipótesis acerca del origen de esas diferencias. En caso que se considere necesario, indicar si se están

desarrollando o se piensan desarrollar acciones para fortalecer las áreas o carreras en las que esta actividad resulta menos activa.

7. Evaluar los mecanismos de selección, evaluación y promoción como así también la continuidad de la planta docente. Si existen mecanismos de evaluación, valorar los procedimientos implementados; indicar si los resultados tienen incidencia en promociones o sanciones, y describirlo sintéticamente. Señalar la forma en que todos estos mecanismos se dan a conocimiento público. Indicar la forma en que se encuentra documentada la trayectoria académica y la formación profesional de los miembros del cuerpo académico.
8. Analizar, en forma general, la suficiencia en cantidad, dedicación y formación del cuerpo académico. Evaluar la necesidad de introducir mejoras justificando sintéticamente las causas y las carreras particularmente involucradas.
9. Indicar si es necesario efectuar cambios en el personal administrativo para abastecer adecuadamente las necesidades de todas las carreras que se dictan y de las actividades de investigación, transferencia y extensión que se llevan a cabo en la unidad académica. Describir los cambios a efectuar y las posibilidades de su concreción. Establecer claramente la diferencia entre los cambios necesarios para abastecer las necesidades

mínimas y aquellos que permitirían mejorar el sistema hacia la excelencia.

10. Verificar si es necesario mejorar la suficiencia, rapidez y seguridad de los sistemas de registro; observar si dichos registros están multiplicados o constituyen fuentes únicas de información. Evaluar su suficiencia y confiabilidad.
11. Analizar la existencia de redes que permitan el acceso a cierta información y la diversidad de los accesos de carga de datos.
12. Indicar la forma en que se resguardan las constancias de la actuación académica y las actas de examen de los alumnos.
13. Señalar la existencia de un registro de los antecedentes académicos y profesionales del personal docente, la forma en que se mantiene actualizado y los mecanismos que permiten su consulta para facilitar la evaluación.
14. Considerar si las condiciones de admisión e ingreso aseguran una adecuada preparación de los ingresantes para encarar los cursos básicos, cuya comprensión es decisiva en la posterior formación de los profesionales.
15. Analizar si la cantidad de alumnos es consistente con la capacidad de la unidad académica, especialmente en relación con la infraestructura y los recursos humanos.

16. Analizar las tasas de graduación, la existencia de problemas de desgranamiento y/o deserción y sus posibles causas. Describir las estrategias de acción implementadas para atenuarlas o eliminarlas.
17. En caso de haberse producido un aumento de la matrícula en los últimos años, analizar el grado de afectación en la adecuación de la infraestructura física y de la planta docente destinada a la atención de los alumnos.
18. Analizar si la infraestructura y el equipamiento disponibles permiten el correcto desarrollo de la misión institucional en lo concerniente a docencia, investigación, extensión y difusión del conocimiento. Evaluar la cantidad, capacidad y disponibilidad horaria. Detectar la necesidad de introducir mejoras, describirlas sintéticamente y señalar cuáles son las carreras, departamentos o áreas más afectadas por esas deficiencias. Establecer claramente la diferencia entre mejoras imprescindibles a corto y mediano plazo y mejoras para la excelencia.
19. Evaluar la calidad de la prestación de los servicios de los centros de documentación, bibliotecas y el acceso a redes de información. Estimar si se cuenta con personal suficiente y calificado. Analizar la adecuación del equipamiento informático disponible y la funcionalidad de los espacios físicos.
20. Indicar cuáles son los alcances de los aportes institucionales actuales. Citar la existencia de fondos de generación propia, ajenos

a los aportes institucionales: mencionar brevemente su evolución en los últimos años y los ámbitos en los que habitualmente se producen (áreas, departamentos, institutos, cátedras, etc.). Señalar sintéticamente su destino y estimar su evolución en el futuro.

Análisis integral: Resumir los aspectos más destacados del contexto institucional de la unidad académica así como también aquellas cuestiones que son consideradas deficitarias en relación con el proyecto institucional y los objetivos de la unidad académica. (CONEAU, 2011)

e) Reflexión en cada unidad académica sobre el informe de

autoevaluación de la unidad central: La comisión central de autoevaluación organizará una serie de talleres para recabar la opinión de las distintas unidades académicas sobre la autoevaluación de la unidad central. El objetivo de esta etapa es apreciar la interacción entre la unidad central y las unidades académicas, teniendo en cuenta los puntos de la guía de autoevaluación de la unidad central. (CONEAU, 2011)

f) Informe final de autoevaluación institucional:

La comisión central de autoevaluación elaborará el informe final de autoevaluación institucional tomando como insumos: la información

básica y los informes de autoevaluación parciales (unidades académicas y unidad central).

Se deberá evitar que el informe de autoevaluación institucional se constituya en una sumatoria o síntesis de los informes parciales. En el mismo sentido, el informe deberá centrarse en aspectos analíticos y evaluativos evitando una descripción compilada de la información.

Para desarrollar el enfoque institucional que permita una mirada holística, sistemática e histórica de toda la institución, se propone un índice orientador de los contenidos que deberán estar contemplados en el último tramo de la autoevaluación. (CONEAU, 2011)

2.3.3 El clima laboral en las instituciones educativas

Los estudios sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva. Las empresas exitosas han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente y los valores humanos, conformando equipos humanos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización.

En las instituciones educativas igualmente el clima laboral es imprescindible; y abarca las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia. (Eslava, 2009)

Los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa; en este sentido, tienen la responsabilidad de promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional.

a) Elementos que influyen en el clima institucional

educativo: Estos se desprenden del convencimiento de que el factor humano es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas. Los elementos más influyentes son:

- Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa
- La filosofía de la institución educativa
- El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa
- El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático pero con autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad.
- El sentido de pertenencia a la institución educativa
- El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible.
- Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral.
- Buscar el talento de las personas y darle valor.
- Comunicación clara.

b) Factores que impiden el adecuado clima institucional

educativo: En las instituciones educativas existen problemas que ocasionan la existencia de climas institucionales difíciles, inadecuados, que dificultan el trabajo educativo e impiden la motivación, la involucración y el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa con su institución.

- El trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos.
- Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir.
- La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.
- Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.
- Existen recursos limitados.
- Existe poca identificación con su institución educativa.

2.3.4 Marco de buen desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una de lista de cotejo. A continuación, se presenta esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contienen cuarenta desempeños.

a) Definición y propósitos: El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente:

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

b) Los cuatro dominios del Marco: Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. (Ministerio de educación, 2013)

Figura 01: Cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



FUENTE: Ministerio de Educación

- **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:**
Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales-materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.
- **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:**
Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de

un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

- **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

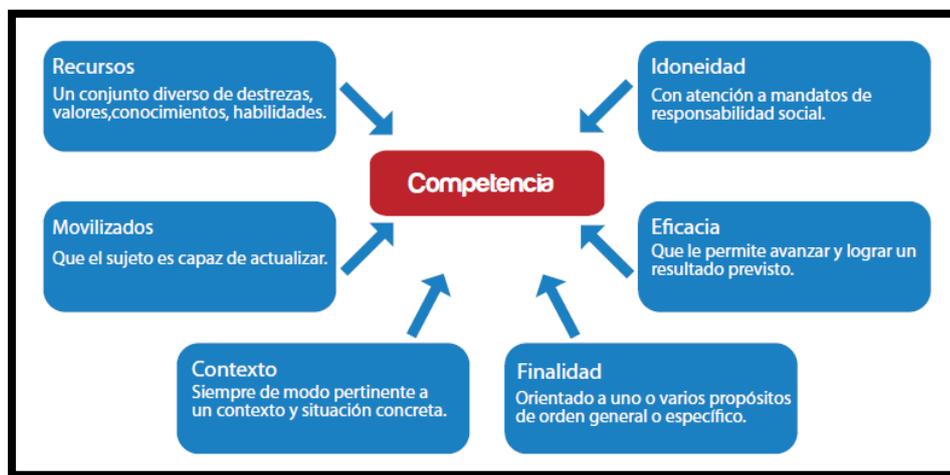
- **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

c) Las nueve competencias docentes: Fernández (2007) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes. Son elementos esenciales:

- Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo.
- Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción.
- Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales.
- Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, se precisan un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad. (Ministerio de educación, 2013)

Figura 02: Componentes de una competencia



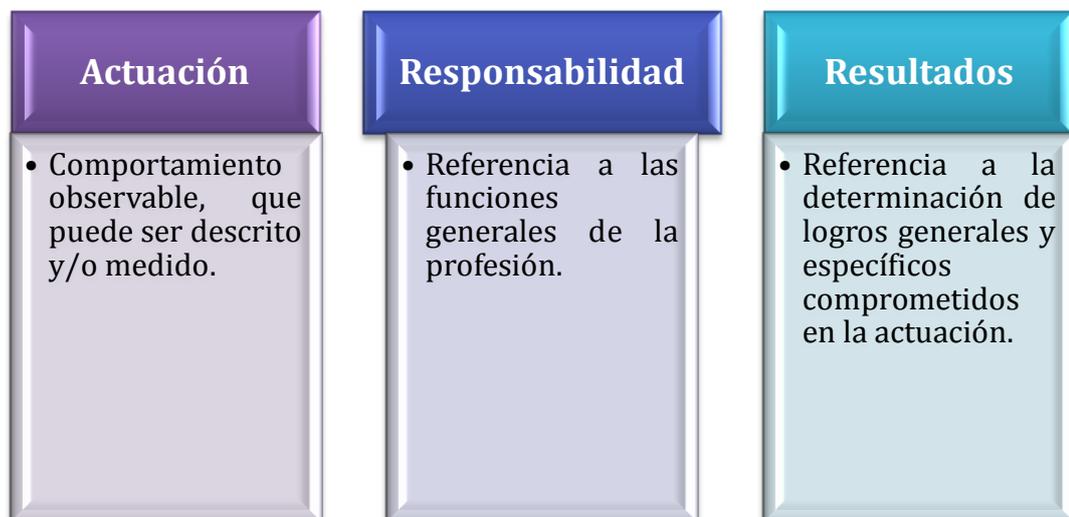
FUENTE: Ministerio de Educación

Para efectos del presente documento, se precisa la competencia como *“La capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber”*. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Por tanto, si se tiene a la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone

un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

d) Los desempeños: En la definición de desempeño se identifican tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. (Ministerio de educación, 2013)

Figura 03: Elementos del desempeño



FUENTE: Ministerio de Educación

Para efectos de este documento, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (Ministerio de Educación, 2013)

2.3.5 Calidad de la docencia

a) Conocimiento y desarrollo: La importancia del conocimiento como factor de crecimiento, en igualdad o por encima de los factores tradicionales capital, trabajo, recursos naturales y otros es reconocido explícitamente solo después de la II Guerra Mundial. En los países en que se ha calculado por separado el aporte de estos factores al crecimiento económico, se ha determinado que la incorporación del conocimiento a la producción, "progreso técnico" que involucra en particular la educación, capacitación y la innovación científico tecnológica, es el de mayor importancia, pudiendo atribuirse a él más del 50% del crecimiento logrado por dichos países.

En América Latina, el Sistema de Desarrollo Científico y Tecnológico está constituido básicamente por sus universidades,

las que cuentan con una dotación importante de recursos humanos calificados, así como de equipos y laboratorios. Estas, a diferencia de lo que ocurre en la mayor parte de los países desarrollados, realizan la casi totalidad de la labor investigativa nacional. De aquí que por su acción formadora e investigativa, así como por su relación directa con el sector productivo, en cuanto a asistencia técnica y transferencia de tecnología, sean uno de los recursos más importantes con que cuentan nuestros países para lograr un desarrollo acelerado.

Las universidades, por su parte, demandan de la sociedad, y particularmente del Estado, ingentes recursos cuya adecuada utilización debe ser cautelada, de modo que la fe pública no se vea defraudada en sus expectativas en relación a la correspondencia de los resultados de la acción universitaria y las necesidades actuales de los individuos y de la comunidad.

De aquí que sea explicable la creciente preocupación por la evaluación y acreditación universitaria, en particular de la calidad de la docencia, debido a la importancia fundamental de la universidad, que en los últimos tiempos, junto con reorientar su función social, ha experimentado importantes cambios, ampliando fuertemente su ámbito de acción.

En particular destaca su compromiso con la solución de los problemas sociales del país; su papel de principal generadora de

conocimiento útil al desarrollo nacional y su responsabilidad en la formación de profesionales y ciudadanos cultos, con capacidad técnica, política y social adecuadas a su realidad.

El hecho de constituir uno de los factores fundamentales del desarrollo de los países, de los que recibe un apoyo sustantivo en forma de reconocimiento y recursos, hace necesario cautelar su eficaz y eficiente utilización en el cumplimiento de su misión. La acreditación, por medio de alguna de sus diversas modalidades, parece ser hoy uno de los mecanismos más adecuados de evaluación y control social para garantizar la calidad universitaria. (CONEAU, 2011)

b) Función docente: La universidad, institución social intermedia, reproductora y creadora de la cultura prevalente en la sociedad en que está inserta, cumple con esta misión por medio de las tres funciones que la caracterizan: "la investigación y creación cultural", "la docencia" y "la extensión". Estas funciones, aunque diferentes entre sí, están muy interrelacionadas siendo difícil aislarlas unas de otras. En esta oportunidad, sin embargo, se hará referencia solo a la función docente y a los factores que inciden en su calidad.

En primer lugar, desde un punto de vista conceptual, se puede considerar a la función docente como el conjunto de actividades destinadas a la reproducción cultural y a la transformación de las

personas. La docencia es la actividad central de la función y eje del proceso de formación, capacitación y actualización de los miembros de la comunidad académica, profesores y alumnos, cuyo núcleo es el proceso de enseñanza aprendizaje.

La función docente no es solo la simple comunicación de conocimientos por medio de clases expositivas, sino comprende, además, un conjunto de acciones en que deben intervenir autoridades y académicos con dedicación y competencia. Entre éstas destacan: la definición de las concepciones curriculares, que guían a la institución; la determinación de los perfiles profesionales; el tipo de práctica profesional que deben realizar los estudiantes; todo lo referido al proceso de selección y evaluación de estudiantes y profesores; la investigación evaluativa sobre los procesos de formación profesional; los criterios para definir y aceptar tesis de grado; la creación o cierre de carreras; la implementación de programas de educación continua y, desde luego, todo lo referido al proceso interactivo de enseñanza aprendizaje, en especial su perfeccionamiento y modernización.

Esta larga, aunque no exhaustiva mención de acciones que la integran, muestra lo complejo de esta función, ya que aquellas deben ser coherentes y estar orientadas valóricamente. Esto da origen a las tendencias predominantes de las concepciones curriculares, que se expresan en políticas institucionales, plazos y

programas de estudio y en actitudes de profesores y administradores, cuyo conjunto determina de manera importante las características y comportamiento de los profesionales formados por la institución, en su posterior desempeño profesional.

Se aprecia que el ámbito de la docencia trasciende con mucho el acto pedagógico en el aula, debiendo ser concebida como una función institucional compleja orientada a la formación de personas capaces de sostener y transformar su entorno cultural.

De aquí que las estrategias para su planificación y mejoramiento, deben basarse en una concepción integral del proceso, que considere políticas institucionales realistas y un cambio de actitud de todos los actores involucrados, en una amplia perspectiva cultural y social.

Esto, y las distintas concepciones curriculares derivadas de las políticas de la universidad, pueden dar origen a diferentes orientaciones de la función docente, lo que muestra la importancia de evitar el empleo de criterios absolutos al establecer pautas para la evaluación de la calidad de la docencia. Estas, en definitiva, deberían ser fijadas por las mismas instituciones en relación con la definición de su propio proyecto y misión educativos.

En todo caso existen modelos para evaluar la calidad de la docencia, debiendo aplicarse los factores comunes que inciden en

ella, en la perspectiva de la propia cultura y tradición institucional.
(CONEAU, 2011)

c) Evaluación de la calidad de la docencia: La calidad de la docencia universitaria no existe como tal en forma absoluta, sino que es un concepto relativo, complejo y multifacético, como término de referencia de carácter comparativo. Así, algo puede ser de mayor o menor calidad, dentro de un conjunto de elementos homologables, o en comparación con un patrón de referencia real o utópica previamente establecido. Su mejoramiento, en consecuencia, depende de dichos patrones de referencia o de las perspectivas valóricas usadas en el análisis.

En general, se dispone de un número importante de modelos para establecer los elementos que pueden incidir en la calidad de la docencia en términos institucionales.

En el último libro publicado por CINDA sobre el tema 9 se analizan el modelo sistémico, el de evaluación globalizada de Stakes y el modelo antropológico de Spradley.

Con el fin de organizar un sistema de recopilación, sistematización y análisis de la información requerida para la operacionalización de los modelos anteriores, se propone un modelo que considera seis dimensiones o parámetros para la evaluación de la calidad de la docencia. Ellos son: la "relevancia"; la "efectividad"; la

"disponibilidad de recursos adecuados"; la "eficacia"; la "eficiencia", y los "procesos". En el libro citado se detalla la caracterización de cada uno de estos parámetros.

De lo establecido anteriormente en relación con el carácter complejo de la calidad de la docencia, ligado a concepciones axiológicas, se desprende que toda estrategia para mejorar y evaluar su calidad depende de la adecuada integración de los componentes que conforman la acción educativa, considerándose las políticas, procesos y resultados previstos.

El proceso de evaluación de la docencia para ser efectivo, requiere disponer de información cualitativa y cuantitativa relevante, aunque no excesiva en cantidad. Es por esto que los instrumentos de evaluación, los criterios y los indicadores empleados, deben estar respaldados por estudios, investigaciones y experiencias pertinentes, ya que la información resultante de la evaluación, en especial si se va a utilizar para toma de decisiones, debe ser confiable, válida y pertinente.

Muchos de los problemas que afectan a la educación superior, pueden atribuirse a deficiencias en la manera de evaluar su desempeño, debido a la dificultad de especificar las metas por multiplicidad de objetivos y la pluralidad de instancias de reglamentación y decisión.

Si los objetivos son múltiples, como sucede la mayor parte de las veces, y son individualmente cuantificables y comparativamente ponderables, ello podría permitir la conformación de un indicador único de eficiencia, construido por la sumatoria de los múltiples indicadores integrantes. El problema principal radica en la dificultad de cuantificar dichos objetivos, lo que podría simplificarse si se dividieran en académicos y no académicos. Los primeros son relativos a las exigencias de funcionamiento de cualquier organización y pueden reflejarse en los registros contables. Los segundos son los más difíciles de cuantificar o ponderar, ya que están relacionados con las metas y misión que se ha fijado la institución de acuerdo con el tipo o modelo de universidad de que se trate.

Estas consideraciones muestran la importancia de que las universidades estimulen la actividad investigativa sobre la docencia, el proceso docente, la innovación educativa y la autoevaluación, en términos similares a como se hace con la investigación, ya que en muchos casos se aprecia falta de apoyo institucional a la función docente, dándose un mayor reconocimiento académico, en la evaluación y asignación de recursos, a otras funciones, lo que quita atractivo a la docencia entre los académicos. (CONEAU, 2011)

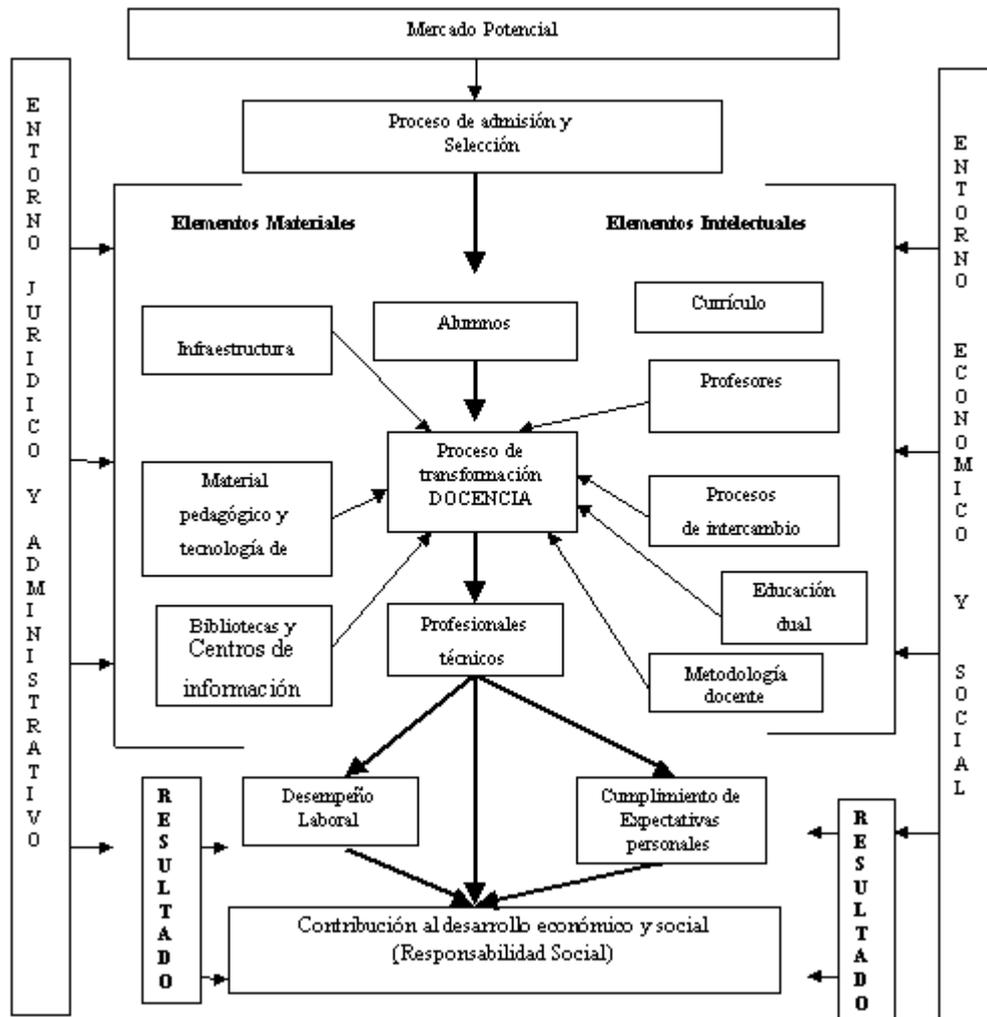
2.3.6 Modelo de calidad de la docencia

En base a la revisión bibliográfica, se propone un modelo del proceso de docencia, en el cual se identifican diversos factores o variables, que permitirán alcanzar resultados; los cuales, deberán ser de calidad, no obstante los procesos que generan esos resultados también deben cumplir niveles de excelencia y productividad.

En este contexto, la **calidad de la docencia**, queda definida como lograr la formación de un profesional o técnico de nivel superior. No obstante para ser considerada de calidad, la docencia deberá satisfacer los siguientes requerimientos:

- La docencia será de calidad si logra **cumplir con las expectativas del egresado** sea éste técnico, profesional, licenciado, graduado o posgraduado. Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos.
- La docencia será de calidad si logra **mejorar el desempeño laboral** del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas.
- La docencia será de calidad si el egresado es capaz de **efectuar un aporte efectivo a la sociedad** contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social.

Figura 04: Modelo de calidad para la docencia



FUENTE: Agudelo (2008)

La formación de los alumnos implica un proceso de transformación, que es el proceso de docencia, el cual a su vez requiere de subprocesos, los que se pueden dividir en dos tipos; aquellos que afectan la percepción sociocultural aportando imagen, status y prestigio a la institución de educación y los que conducen a resultados concretos y traducibles en competencias cognitivas, competencias metacognitivas y competencias

sociales así como de la correspondiente disposición afectiva en los alumnos participantes del proceso.

El modelo propuesto postula la existencia de tres elementos o variables; un elemento es el propio alumno y los otros dos actúan directamente sobre él, denominados elementos materiales y elementos intelectuales. Cada uno de los elementos identificados debe ser considerado producto o representativo de un proceso que lo sustenta.

Los alumnos son considerados dentro del enfoque propuesto, no como insumos o entradas a un sistema, sino como participantes de un proceso de transformación. El proceso de docencia está afectado por el proceso de enseñanza - aprendizaje y la interacción alumno – docente, en la cual, intervienen factores de tipo psicosociológico; tales como: Motivación, liderazgo, estilos de aprendizaje y percepciones.

2.3.7 Dimensiones del desempeño docente

En base a la revisión bibliográfica, las dimensiones que se aplicaron para el análisis del desempeño docente son las siguientes:

- a) Satisfacción al estudiante:** Implica determinar qué tan satisfecho está el alumno con el servicio educativo que está recibiendo, y si efectivamente está aprendiendo y fortaleciendo sus capacidades.

- b) Labor de equipo:** Implica si dentro de la institución educativa se prioriza la labor de equipo tendiendo a la consecución de los objetivos plasmados en el Proyecto Educativo Institucional.
- c) Logros laborales:** Implica la percepción que tiene el docente si la entidad educativa logra reconocer su labora destacada por la mejora de los indicadores pedagógicos.
- d) Crecimiento personal:** Implica si el personal docente considera que en la institución educativa efectivamente se está dando un crecimiento de sus habilidades y competencias que le permitan aspirar a mejores puestos laborales.

2.4 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la satisfacción a los estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

- b) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

- c) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

- d) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En las tablas siguientes se presentan las dimensiones que permiten medir las variables de estudio, se tiene:

Tabla 02: Matriz de operacionalización de la variable independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Planes de mejora del proceso de autoevaluación	Es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una institución educativa, o sus programas para alcanzar metas. (Ministerio de educación, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura y equipamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de nuevos laboratorios. • Aulas implementadas.
		<ul style="list-style-type: none"> • Currículo de estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del currículo. • N° de cursos de especialidad.
		<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías de la información y la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de aulas con TIC. • Capacitación a los docentes en uso de TIC.
		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad didáctica del docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del docente en el área de farmacia. • Capacitación del docente en didáctica.

FUENTE: Propia

Tabla 03: Matriz de operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente	Implica el desenvolvimiento del docente relacionado con la trasmisión de conocimientos a los estudiantes, con la finalidad de fortalecer sus capacidades en formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción a los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de actividades académicas del docente. Desempeño académico del docente. Manejo adecuado de relaciones académicas del docente.
		<ul style="list-style-type: none"> Labor de equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> Colabora con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas. Alcanza los objetivos académicos y administrativos.
		<ul style="list-style-type: none"> Logros laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumple una labor académica. Cumple una labor pedagógica.
		<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones recibidas afines a la labor académica. Manejo adecuado de situaciones de conflicto.

FUENTE: Propia

2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

En el presente trabajo de investigación se destacan los siguientes términos:

- a) Acreditación:** Procedimiento mediante el cual el CONEAU reconoce normalmente que la carrera profesional universitaria cumple con los estándares de calidad previamente establecido por él, como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio presentado por la entidad evaluadora, debidamente verificado por el CONEAU. (Diario el peruano, 2009)
- b) Autoevaluación:** Proceso de estudio de una carrera profesional universitaria, el cual es organizado y conducido por sus propios integrantes, a la luz de los fines que persiguen y con un conjunto aceptado de estándares de desempeño como referencia. (Diario el peruano, 2009)
- c) Autorreflexión:** Capacidad de pensar en sí mismo, pensar en los actos pasados, presentes y como serán en el futuro. (Diario el peruano, 2009)
- d) Calidad:** Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos. (Diario el peruano, 2009)
- e) Consejo de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación superior universitaria - CONEAU:** Órgano operador del SINEACE, encargado de definir los criterios, indicadores y estándares de medición para garantizar en las

universidades públicas y privadas niveles aceptables de calidad, así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento. (CONEAU, 2011)

f) Desempeño docente: Eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. (Ministerio de educación, 2013)

g) Evaluación: Proceso que permite valorar las características de un producto o servicio, de una situación o fenómeno, así como el desempeño de una persona, institución o programa educativo, por referencia a estándares previamente establecidos y atendiendo a su contexto. (CONEAU, 2011)

h) Planes de mejora: Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso. Pueden ser de muchos tipos: organizativas, curriculares, etc. (CONEAU, 2011)

i) Proceso de acreditación: Proceso conducente al reconocimiento formal del cumplimiento por una carrera profesional universitaria de los estándares, del Modelo de Calidad, establecidos por el CONEAU. Está compuesto por las etapas de autoevaluación, evaluación externa y acreditación. (CONEAU, 2011)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo aplicada, es decir se propone transformar el conocimiento puro, en conocimiento útil. Tiene por finalidad la búsqueda y consolidación del saber y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo cultural y científico, así como la producción de tecnología al servicio del desarrollo integral (Hernández y otros, 2010). El enfoque investigativo que orientó la presente tesis fue cuantitativo.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación utilizado fue el experimental, puesto que la variable independiente fue alterada de manera específica, se usó el nivel pre experimental. (Hernández y otros, 2010)

A continuación se explica el diseño de la investigación:



Donde:

- X: Planes de mejora del proceso de autoevaluación.
- O_1 : Desempeño docente antes de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación.
- O_2 : Desempeño docente después de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

Para establecer la población de estudio se ha considerado los siguientes criterios:

- **Criterios de inclusión:**

- ✓ Todos los docentes nombrados que pertenecen a la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

- **Criterios de exclusión:**

- ✓ Docentes que no pertenecen a la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica.
- ✓ Todos los docentes contratados que pertenecen a la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Por tanto, la población definida en la presente investigación está constituida por 18 docentes nombrados de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

3.3.2 Muestra

La muestra considerada para este estudio es de tipo censal, conformada por 18 docentes nombrados.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Descripción de instrumentos

3.4.1.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

El presente trabajo de investigación usó técnicas tales como la encuesta.

- **Encuesta:** Es una recopilación de opiniones por medio de cuestionarios o entrevistas en un universo o muestras específicas, con el propósito de aclarar un asunto de interés para el encuestador. Se recomienda buscar siempre agilidad y sencillez en las preguntas para que las respuestas sean concretas y centradas sobre el tópico en cuestión.

3.4.1.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

El instrumento utilizado fue el cuestionario, en este caso para analizar el nivel de desempeño docente (antes y después de la intervención).

3.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez:

Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Con respecto a la validación del instrumento aplicado, se utilizó el Juicio de Expertos, cuya valoración se anexa.

TABLA 04: RESULTADOS DEL JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO	APELLIDOS Y NOMBRE	PUNTAJE
1	DE LA TORRE DUEÑAS CLETO	90%
2	FARFÁN ANGULO LUCIO V.	90%
3	SOLIS QUISPE LEONCIO	85%
4	GÓNGORA AMAUT NERIO	85%

FUENTE: Propia

Confiabilidad:

Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En lo que respecta a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach, para lo cual se consideró una prueba piloto de 5 docentes, de donde se obtuvo un valor de 0,89 lo cual implica que el instrumento utilizado presenta un nivel de fiabilidad adecuado, según el criterio de George y Mallory (2003).

3.4.3 Aplicación de los instrumentos

El instrumento utilizado para este estudio es el cuestionario, la misma se focalizó en recabar información proporcionada por los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. El cuestionario utiliza la Escala de Likert (valores desde muy en desacuerdo / nunca = 1 hasta muy de acuerdo / siempre = 5).

3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En lo que respecta al procesamiento de la información, se aplicó el software estadístico SPSS versión 22.0. Se utilizó el diagrama de barras, las tablas de frecuencias y la prueba de Wilcoxon.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS: RESULTADOS

4.1.1 Resultados por dimensiones

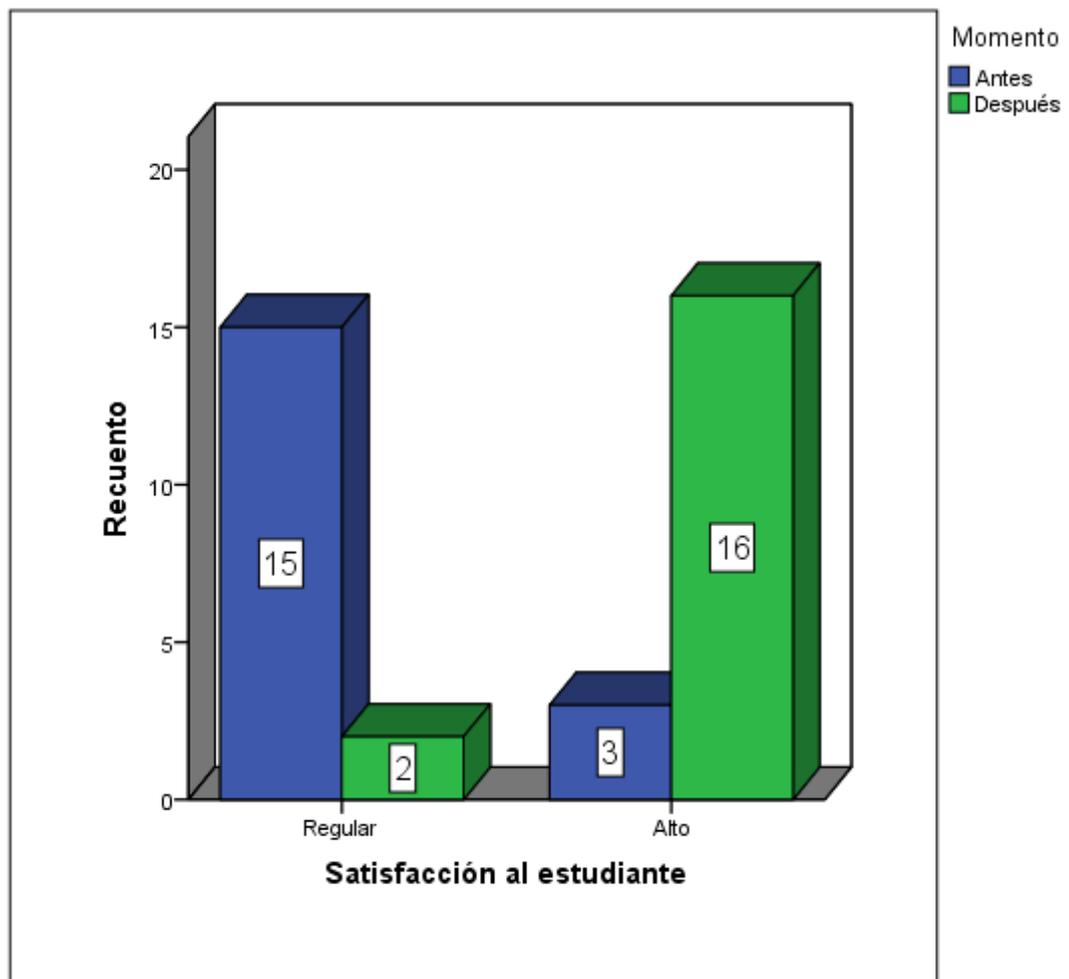
**Tabla 05: Dimensión N° 01 – Satisfacción al estudiante del
desempeño docente**

		Momento	
		Antes	Después
Satisfacción al estudiante	Regular	15 83,3%	2 11,1%
	Alto	3 16,7%	16 88,9%
Total		18 100,0%	18 100,0%

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

Los resultados encontrados hacen referencia a la dimensión 1 denominada “Satisfacción a los estudiantes”, de donde se tiene que el 83,3% de los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco consideraron que antes de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación su nivel de satisfacción a los estudiantes era de nivel regular, mientras que después de la intervención, el 88,9% de los docentes consideran que su nivel de satisfacción a los estudiantes es de nivel alto; siendo el aspecto de mejora más resaltado, el que el docente considera que su desempeño contribuye de forma significativa en el servicio educativo proporcionado.

Figura 05: Dimensión N° 01 – Satisfacción al estudiante del desempeño docente



FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

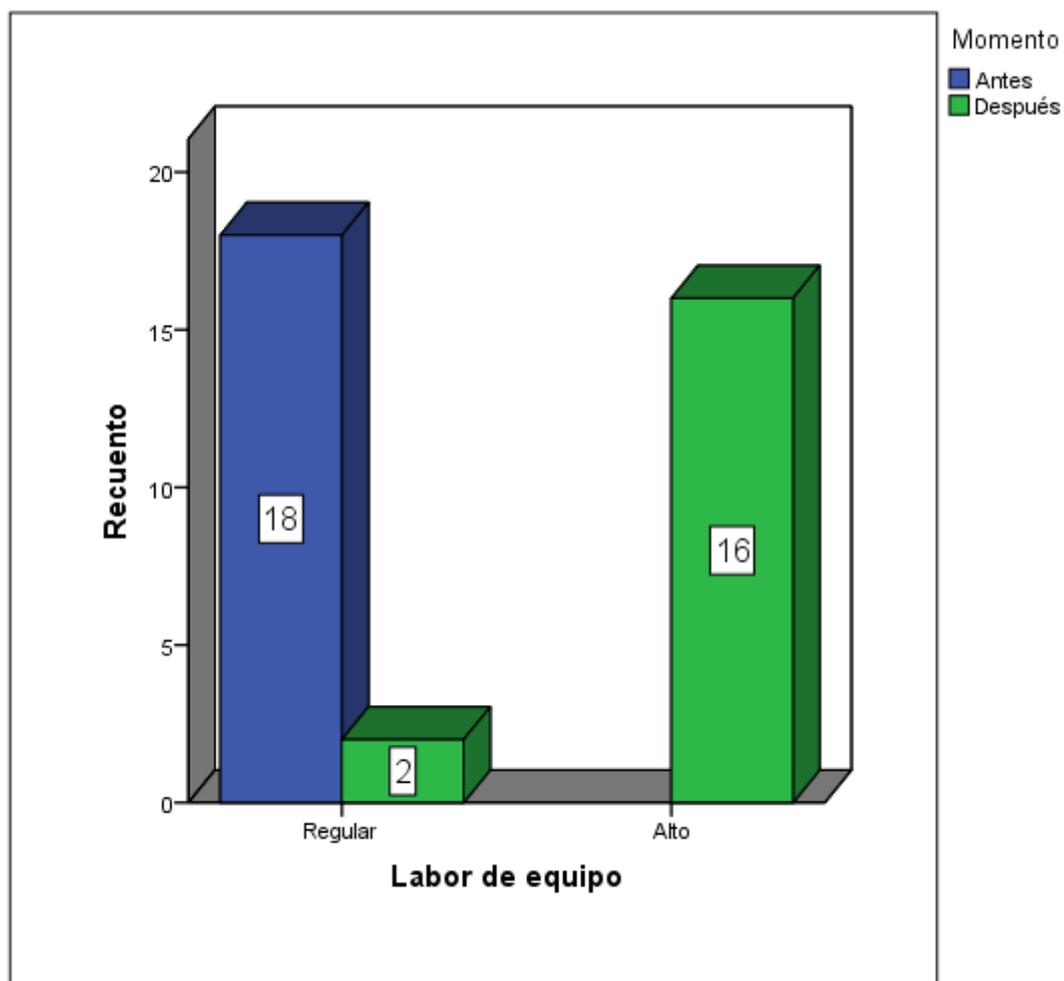
Tabla 06: Dimensión N° 02 – Labor de equipo

		Momento	
		Antes	Después
Labor de equipo	Regular	18 100,0%	2 11,1%
	Alto	0 0,0%	16 88,9%
Total		18 100,0%	18 100,0%

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

Los resultados encontrados hacen referencia a la dimensión 2 denominada “Labor de equipo”, de donde se tiene que el 100,0% de los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco consideraron que antes de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación su nivel de labor de equipo era de nivel regular, mientras que después de la intervención, el 88,9% de los docentes consideran que su nivel de labor de equipo es de nivel alto; siendo el aspecto de mejora más resaltado, el que el docente considera que colabora con frecuencia, con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas cuando le es posible.

Figura 06: Dimensión N° 02 – Labor de equipo



FUENTE: Cuestionario "Desempeño docente"

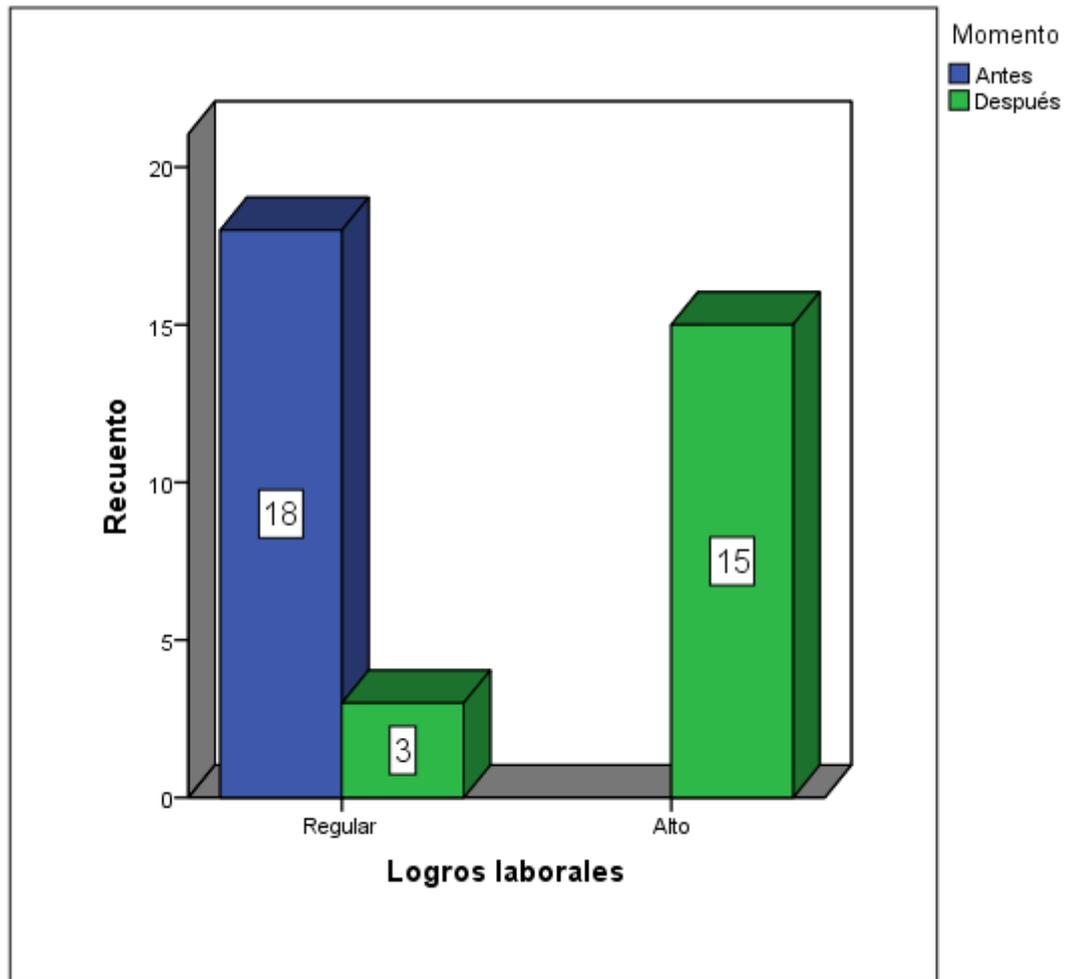
Tabla 07: Dimensión N° 03 – Logros laborales

		Momento	
		Antes	Después
Logros laborales	Regular	18 100,0%	3 16,7%
	Alto	0 0,0%	15 83,3%
Total		18 100,0%	18 100,0%

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

Los resultados encontrados hacen referencia a la dimensión 3 denominada “Logros laborales”, de donde se tiene que el 100,0% de los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco consideraron que antes de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación su nivel de logros laborales era de nivel regular, mientras que después de la intervención, el 83,3% de los docentes consideran que su nivel de logros laborales es de nivel alto; siendo el aspecto de mejora más resaltado, el que el docente considera que cumple una labor pedagógica destacada por encima del rendimiento promedio de los colegas.

Figura 07: Dimensión N° 03 – Logros laborales



FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

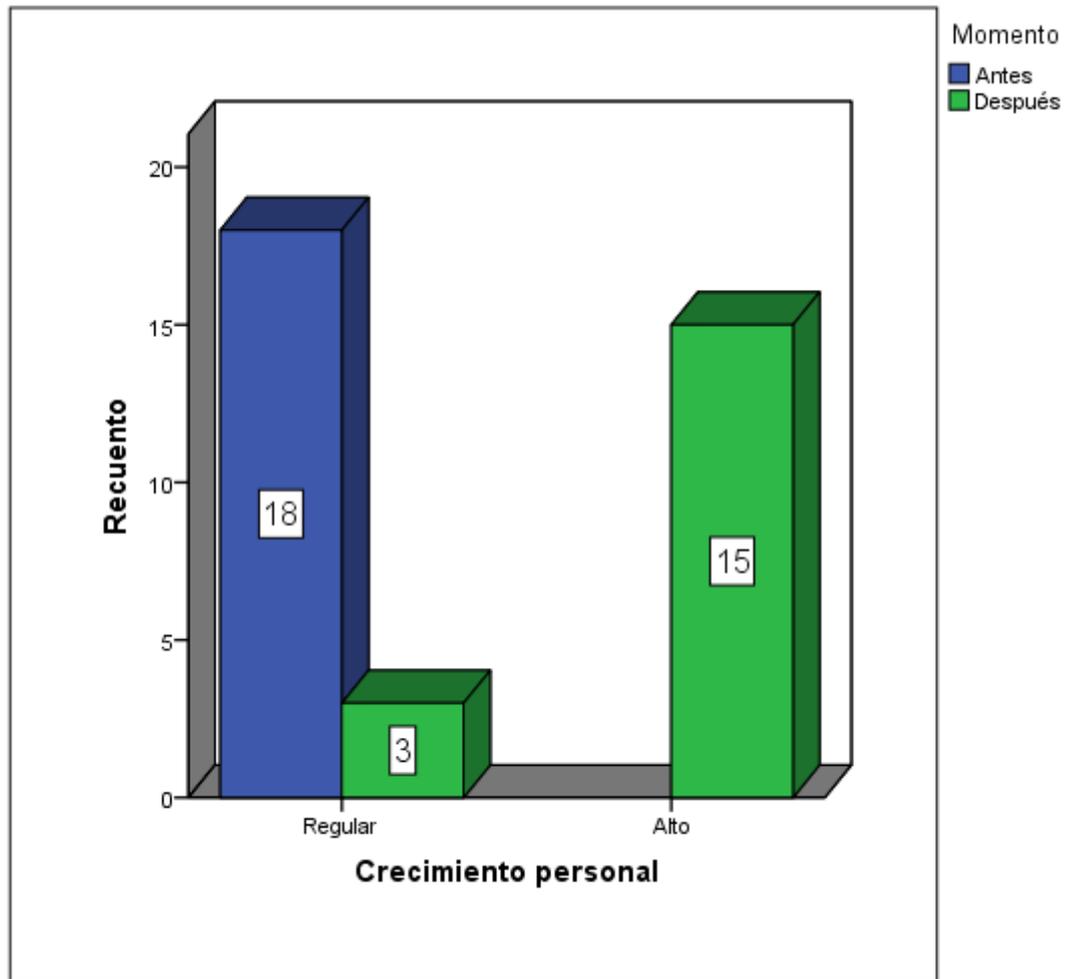
Tabla 08: Dimensión N° 04 – Crecimiento personal

		Momento	
		Antes	Después
Crecimiento personal	Regular	18 100,0%	3 16,7%
	Alto	0 0,0%	15 83,3%
Total		18 100,0%	18 100,0%

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

Los resultados encontrados hacen referencia a la dimensión 4 denominada “Crecimiento personal”, de donde se tiene que el 100,0% de los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco consideraron que antes de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación su nivel de crecimiento personal era de nivel regular, mientras que después de la intervención, el 83,3% de los docentes consideran que su nivel de crecimiento personal es de nivel alto; siendo el aspecto de mejora más resaltado, el que el docente considera que los intereses de la universidad están por encima de sus intereses personales.

Figura 08: Dimensión N° 04 – Crecimiento personal



FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

4.1.2 Resultados generales

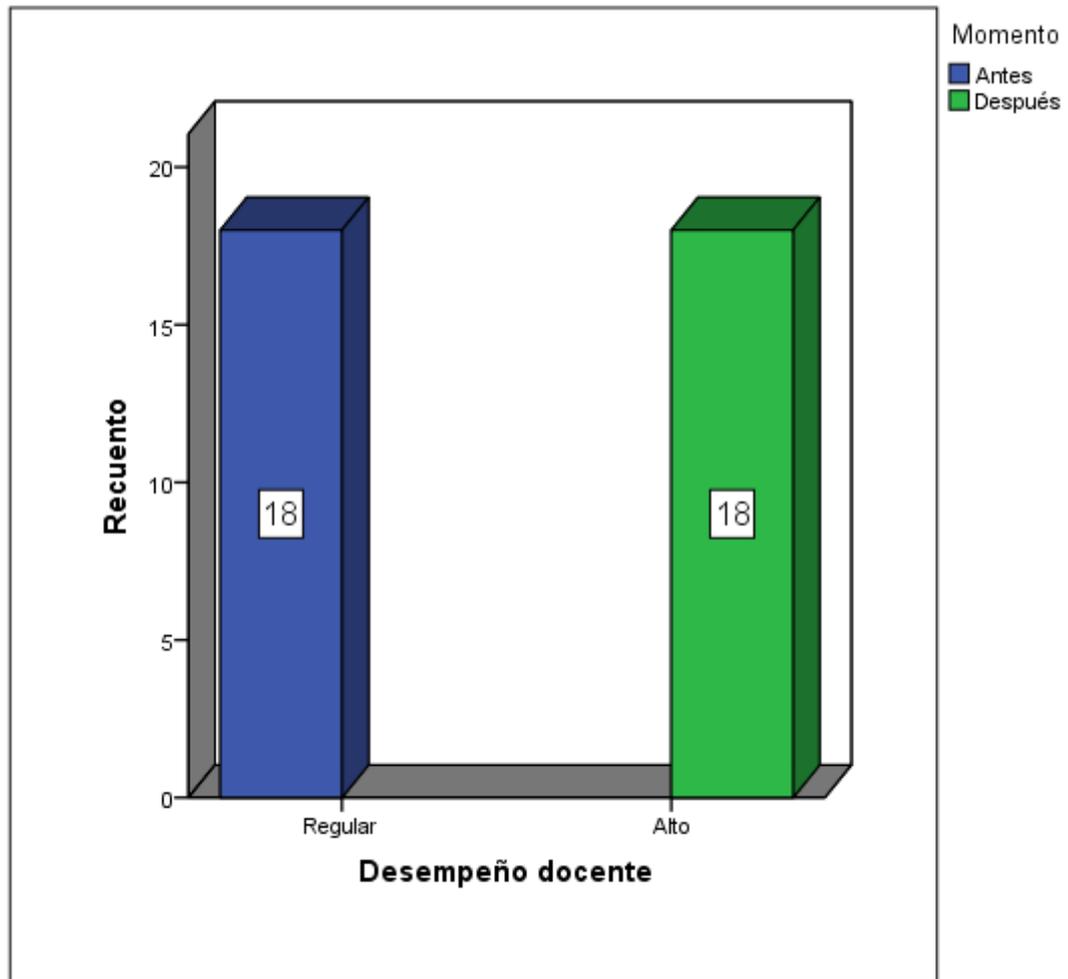
Tabla 09: Variable – Desempeño docente

		Momento	
		Antes	Después
Desempeño docente	Regular	18 100,0%	0 0,0%
	Alto	0 0,0%	18 100,0%
Total		18 100,0%	18 100,0%

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

Finalmente, se efectúa el análisis resumen del comportamiento de la variable, de donde se tiene que el 100,0% de los docentes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco consideraron que antes de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación su nivel de desempeño docente era de nivel regular, mientras que después de la intervención, el 100,0% de los docentes consideran que su nivel de desempeño docente es de nivel alto; siendo la dimensión más destacada la “Satisfacción al estudiante”, seguido por los “Logros laborales”, el “Crecimiento personal” y la “Labor de equipo”.

Figura 09: Variable – Desempeño docente



FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

4.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Puesto que el trabajo de investigación es de diseño experimental (nivel pre experimental) y que la variable dependiente es cualitativa (de tipo ordinal), se utilizó la Prueba de los rangos con signos de Wilcoxon.

4.2.1 Contraste de hipótesis específicas

a) La primera hipótesis específica es “Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción al estudiante en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014”.

De donde:

H_0 : No existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción al estudiante en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

H_1 : Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción al estudiante en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

**TABLA 10: PRUEBA DE WILCOXON PARA LA DIMENSIÓN N° 01 –
SATISFACCIÓN AL ESTUDIANTE DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción al estudiante (pre test) - Satisfacción al estudiante (post test)	Rangos negativos	13 ^a	7,00	91,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	5 ^c		
	Total	18		

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

- a. Satisfacción al estudiante (pre test) < Satisfacción al estudiante (post test)
- b. Satisfacción al estudiante (pre test) > Satisfacción al estudiante (post test)
- c. Satisfacción al estudiante (pre test) = Satisfacción al estudiante (post test)

Estadísticos de prueba^a

	Satisfacción al estudiante (pre test) - Satisfacción al estudiante (post test)
Z	+3,606 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

- a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
- b. Se basa en rangos positivos

Al 95% de confianza de la prueba de Wilcoxon (valor de $Z = +3,606$ y valor de $p = 0,000 < 0.05$) se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye significativamente en la satisfacción al estudiante en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de

la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación incrementa el nivel alto de satisfacción al estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de 16.7% a 88,9%.

- b) La segunda hipótesis específica es “Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014”.

De donde:

H_0 : No existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

H_1 : Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la labor de equipo en la Carrera

Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

TABLA 11: PRUEBA DE WILCOXON PARA LA DIMENSIÓN N° 02 – LABOR DE EQUIPO

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Labor de equipo (pre test) - Rangos negativos		16 ^a	8,50	136,00
Labor de equipo (post test) Rangos positivos		0 ^b	,00	,00
	Empates	2 ^c		
	Total	18		

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

a. Labor de equipo (pre test) < Labor de equipo (post test)

b. Labor de equipo (pre test) > Labor de equipo (post test)

c. Labor de equipo (pre test) = Labor de equipo (post test)

Estadísticos de prueba^a

	Labor de equipo (pre test) - Labor de equipo (post test)
Z	+4,000 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos

Al 95% de confianza de la prueba de Wilcoxon (valor de $Z = +4,00$ y valor de $p = 0,000 < 0,05$) se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la labor de equipo en la Carrera

Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación incrementa el nivel alto de la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de 00,0% a 88,9%.

c) La tercera hipótesis específica es “Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014”.

De donde:

H_0 : No existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

H_1 : Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales en la Carrera

Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

TABLA 12: PRUEBA DE WILCOXON PARA LA DIMENSIÓN N° 03 – LOGROS LABORALES

Rangos			
	N	Rango promedio	Suma de rangos
Logros laborales (pre test) - Rangos negativos	15 ^a	8,00	120,00
Logros laborales (post test) Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
Empates	3 ^c		
Total	18		

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

a. Logros laborales (pre test) < Logros laborales (post test)

b. Logros laborales (pre test) > Logros laborales (post test)

c. Logros laborales (pre test) = Logros laborales (post test)

Estadísticos de prueba^a

	Logros laborales (pre test) - Logros laborales (post test)
Z	+3,873 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos

Al 95% de confianza de la prueba de Wilcoxon (valor de $Z = +3,873$ y valor de $p = 0,000 < 0.05$) se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye significativamente en los logros laborales en

la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación incrementa el nivel alto de los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de 00,0% a 83,3%

d) La cuarta hipótesis específica es “Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014”.

De donde:

H_0 : No existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

H_1 : Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal en la

Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

TABLA 13: PRUEBA DE WILCOXON PARA LA DIMENSIÓN N° 04 – CRECIMIENTO PERSONAL

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Crecimiento personal (pre test) - Crecimiento personal (post test)	Rangos negativos	15 ^a	8,00	120,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	3 ^c		
	Total	18		

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

a. Crecimiento personal (pre test) < Crecimiento personal (post test)

b. Crecimiento personal (pre test) > Crecimiento personal (post test)

c. Crecimiento personal (pre test) = Crecimiento personal (post test)

Estadísticos de prueba^a

	Crecimiento personal (pre test) - Crecimiento personal (post test)
Z	+3,873 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Al 95% de confianza de la prueba de Wilcoxon (valor de $Z = +3,873$ y valor de $p = 0,000 < 0,05$) se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influyen en el crecimiento personal en la Carrera

Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación mejora el nivel alto del crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de 00,0% a 83,3%.

4.2.2 Contraste de la hipótesis general

La hipótesis general precisa que “Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014”.

De donde:

H_0 : No existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

H₁: Existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

TABLA 14: PRUEBA DE WILCOXON PARA LA VARIABLE - DESEMPEÑO DOCENTE

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño docente (pre test) - Desempeño docente (post test)	Rangos negativos	18 ^a	9,50	171,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	0 ^c		
	Total	18		

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

- a. Desempeño docente (pre test) < Desempeño docente (post test)
- b. Desempeño docente (pre test) > Desempeño docente (post test)
- c. Desempeño docente (pre test) = Desempeño docente (post test)

Estadísticos de prueba^a

	Desempeño docente (pre test) - Desempeño docente (post test)
Z	+4,243 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

FUENTE: Cuestionario “Desempeño docente”

- a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
- b. Se basa en rangos positivos

Al 95% de confianza de la prueba de Wilcoxon (valor de $Z = +4,243$ y valor de $p = 0,000 < 0.05$) se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influyen en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.

La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación mejora el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de regular a bueno.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después del análisis de los resultados efectuados, se encontró que existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, y al analizar por dimensiones se presentan las siguientes características:

- Sobre la dimensión 1 se tiene que existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción al estudiante, puesto que el

88,9% de los docentes consideran que después de su implementación, su nivel de satisfacción al estudiante es alto; siendo lo más resaltado, el que el docente considera que su desempeño contribuye de forma significativa en el servicio educativo proporcionado.

- Sobre la dimensión 2 se tiene que existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la labor de equipo, puesto que el 88,9% de los docentes consideran que después de su implementación, su nivel de labor de equipo es alto; siendo lo más resaltado, el que el docente considera que colabora con frecuencia, con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas cuando le es posible.

- Sobre la dimensión 3 se tiene que existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales, puesto que el 83,3% de los docentes consideran que después de su implementación, su nivel es alto; siendo lo más resaltado, el que el docente considera que cumple una labor pedagógica destacada por encima del rendimiento promedio de los colegas.

- Sobre la dimensión 4 se tiene que existe influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal, puesto que el 83,3% de los docentes consideran que después de su implementación, su nivel es alto; siendo lo más resaltado, el que el docente considera que los intereses de la universidad están por encima de sus intereses personales.

Los resultados obtenidos en la presente investigación guardan relación con los logrados por Guaglianone, (2010), puesto que sus principales conclusiones fueron: La evaluación permitió cambios en la medida que generó procesos antes inexistentes, como la autoevaluación integral de la institución, también se tuvo un impacto de mejoramiento a través del ordenamiento de los datos, la elaboración de estadísticas y en el seguimiento e implementación de los procesos de desarrollo de planes estratégicos, lo cual considera la mejora en el desempeño pedagógico de sus docentes.

La opinión de los docentes refleja que se van obteniendo ciertos logros tras el proceso de autoevaluación por ejemplo en el desempeño docente, en la gestión de las autoridades, mejoras en biblioteca y laboratorios. Podríamos preguntarnos si estas mejoras se hubieran dado de igual manera sin existir el proceso de autoevaluación y acreditación.

Quizás uno de los logros mayores de este proceso, es el haber creado una cultura de la calidad a nivel de los sistemas y de las instituciones, que se ha traducido en un incremento del grado de responsabilidad de todos los actores involucrados para generar procesos continuos de superación y mejoramiento y establecer los mecanismos idóneos para ello.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1. Conclusión específica:

1. Se concluye que existe influencia (valor de $Z = +4,243$ y $p = 0,000$) de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014, considerando un 95% de confianza.

5.1.2. Conclusiones específicas:

1. Se concluye que existe influencia (valor de $Z = +3,606$ y $p = 0,000$) de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción al estudiante en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional

de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014, considerando un 95% de confianza.

2. Se concluye que existe influencia (valor de $Z = +4,000$ y $p = 0,000$) de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014, considerando un 95% de confianza.
3. Se concluye que existe influencia (valor de $Z = +3,873$ y $p = 0,000$) de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014, considerando un 95% de confianza.
4. Se concluye que existe influencia (valor de $Z = +3,873$ y $p = 0,000$) de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014, considerando un 95% de confianza.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, impulsar en sus docentes el estar preparados para los cambios, a través de mejorar sus competencias afines a su formación profesional, técnicas de enseñanza con apoyo de las TIC, entre otros; el establecer reuniones periódicas, que permita analizar la coyuntura académica de implementación de los planes de mejora; y el compromiso con la entidad para alcanzar los objetivos propuestos.
2. Se recomienda a los directivos de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que para mejorar el nivel de satisfacción al estudiante, los docentes fortalezcan su desempeño a través de sus capacidades pedagógicas, para lo cual la entidad debe apoyar dando las facilidades necesarias (administrativas y/o financieras), pues ello contribuye de forma significativa en el servicio educativo proporcionado.
3. Se recomienda a los directivos de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio

Abad del Cusco, que para mejorar el nivel de labor de equipo, es prioritario que el docente desarrolle una actitud empática, que permita colaborar con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas.

4. Se recomienda a los directivos de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que para mejorar el nivel de logros laborales de los docentes, se le debe proporcionar las condiciones de infraestructura y manejo de TIC necesarias para que se pueda transmitir los conocimientos de forma más eficiente.
5. Se recomienda a los directivos de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que para mejorar el nivel de crecimiento personal de los docentes, desarrollar alguna estrategia que permita priorizar los intereses de la universidad sobre los intereses personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes bibliográficas

- Calderón, J.P. y Alzamora de los Godos, L.A. (2010). *Investigación científica para la tesis de postgrado* (1ra Edición). Estados Unidos: Editorial LULU International.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update* (4ª Edición). Boston: Allyn & Bacon.
- Goodwin P. (2000). *Improving the Voluntary Integration of Statistical Forecast and Judgement*. International Journal of Forecasting, Princeton University Press. (16), 85 – 99.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5º Edición). México: Interamericana editores.
- Sierra, R. (1998). *Técnicas de investigación social* (14º Edición). Ediciones paraninfo.

Fuentes hemerográficas

- Diario oficial el peruano. (2009). *Guía para la acreditación de carreras profesionales universitarias del CONEAU*, Pág. 1-24.

Fuentes electrónicas

- Aricama G.P, Henao N.I. (2010). *Autoevaluación en el cumplimiento de estándares de acreditación de la secretaria de salud y seguridad social del municipio de Pereira en el año 2010*. Recuperado de:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1478/1/362110218A697.pdf>
- Arranz, P. (2007). *Los sistemas de garantía de calidad en la educación superior en España. Propuesta de un modelo de acreditación para las titulaciones de grado en empresa*. Recuperado de:
<http://dspace.ubu.es:8080/tesis/handle/10259/78>
- Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de ingeniería pesquera y de alimentos de la Universidad Nacional del Callao*. Recuperado de:
http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF
- Benavides, M. (2008). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú*. Recuperado de:
http://repositorio.grade.org.pe/bitstream/GRADE/147/1/LIBROGRAD_E_ANALISISDEPROGRAMASEDUCATIVOS.pdf

- Campana, H. (2012). *Tendencias internacionales en la acreditación de los estudios de pregrado: los casos de Estados Unidos, Japón, España, Colombia, Argentina y Perú*. Recuperado de:
http://blog.pucp.edu.pe/media/626/20120604-heraclio_campana-2012.pdf
- CONEAU. (2011). *Estándares para la acreditación de las carreras profesionales universitarias de Farmacia y Bioquímica, Tecnología Médica y Ciencias Biológicas*. Recuperado de:
[www.upao.edu.pe/.../Tomo VI Estandares para la Acreditacion de Farmacia y Bioquimica Tecnologia Medica y Ciencias Biologica s.pdf](http://www.upao.edu.pe/.../Tomo_VI_Estandares_para_la_Acreditacion_de_Farmacia_y_Bioquimica_Tecnologia_Medica_y_Ciencias_Biologicas.pdf)
- CONEAU. (2011). *Orientaciones para el proceso de autoevaluación institucional*. Recuperado de:
[http://www.iaa.edu.ar/iaa/autoevaluacion/documentos/lineamientos CONEAU.pdf](http://www.iaa.edu.ar/iaa/autoevaluacion/documentos/lineamientos_CONEAU.pdf)
- Consejo nacional de educación. (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021*. Recuperado de:
www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/download.php?link=PEN-2021...
- Díaz, J.J. (2008). *Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y la oferta*. Recuperado de:
<http://www.grade.org.pe/download/pubs/analisis-2.pdf>

- Estrada Lesly. (2012). *El desempeño docente*. Recuperado de:
[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE
%C3%91O_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)
- Fosca, C. (2009). *Calidad, autoevaluación y acreditación en la educación superior*. Recuperado de:
[http://blog.pucp.edu.pe/item/431/calidad-autoevaluacion-y-
acreditacion-en-la-educacion-superior-por-carlos-fosca-pastor](http://blog.pucp.edu.pe/item/431/calidad-autoevaluacion-y-acreditacion-en-la-educacion-superior-por-carlos-fosca-pastor)
- Frenzel, A.M. y Rojas, C. (2007). *Impacto de los procesos de evaluación y acreditación en el ámbito universitario*. Recuperado de:
[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/82949/TRABA
JOFRENZEL.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/82949/TRABA_JOFRENZEL.pdf?sequence=1)
- Guaglianone, A. (2010). *Políticas públicas de evaluación y acreditación en las universidades argentinas*. Recuperado de:
<http://flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/2987/2/Cubierta.JPG>
- Medrano, H. y Molina, S.A. (2010). *Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*. Recuperado de:
[http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTE
S/RLE2592_Medrano.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTE_S/RLE2592_Medrano.pdf)
- Ministerio de educación. (2009). *Etapas del proceso de Acreditación de carreras*. Recuperado de:
[http://www.urp.edu.pe/pdf/2%20%20Etapas%20proceso%20Acred.p
df](http://www.urp.edu.pe/pdf/2%20%20Etapas%20proceso%20Acred.pdf)

- Ministerio de educación. (2013). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de:
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Nava, H. (2004). *Evaluación y acreditación de la educación superior: El caso del Perú*. Recuperado de:
<http://tarwi.lamolina.edu.pe/~nava/Caso%20Peru.pdf>
- Piscoya, L.A. (2004). *La formación docente en el Perú*. Recuperado de:
<http://www.radu.org.ar/Info/17%20form%20doc%20peru.pdf>
- Portal, P. (2011). *Capacidad didáctica y sesión de aprendizaje*. Recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/94382481/Capacidad-Didactica-y-Sesion-de-aprendizaje#scribd>
- Programa políticas y gestión universitaria- CINDA. (1993). *Acreditación universitaria en América Latina. Antecedentes y experiencias*. Recuperado de:
http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/10-Acreditaci%C3%B3n%20Universitaria%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.%20Antecedentes%20y%20Experiencias/Acreditaci%C3%B3n%20Universitaria%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.%20Antecedentes%20y%20Experiencias.pdf

- Robles, M. (2012). *Acreditación de carreras profesionales universitarias*. Recuperado de:
<http://www.slideshare.net/MnicaYesinaRoblesRamrez/acreditacin-universitaria>
- Torres, E. (2010). *Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas*. Recuperado de:
<http://digibug.ugr.es/handle/10481/15444>
- Treviño, E. (2010). *Mejorar lo logros de aprendizaje de los estudiantes: intervenir en los factores claves*. Recuperado de:
www.udp.cl/funciones/descargaArchivos.asp?seccion=documentos
- Universidad Nacional de Cajamarca (2011). *Realidad de las universidades en el Perú*. Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/xxjhonnyxx/realidad-nacional-de-las-universidades-en-el-per>
- Vallejos, E. (2013). *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011*. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4989/VALLEJOS_MAMANI_ELIZABETH_IMPACTO_PAIDEIA.pdf?sequence=1

- Vélez, A. (2010). *Estudios descriptivos*. Recuperado de:
<http://www.slideshare.net/adrianita1214/estudios-transversales-y-longitudinales>
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: INFLUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN O ASPECTO	INDICADORES
<p>Problema General:</p> <p>¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la satisfacción a los estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?</p> <p>b) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la labor de equipo en la Carrera Profesional de</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en la satisfacción a los estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>b) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el desempeño docente en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en la satisfacción a los estudiantes en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>b) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye</p>	Planes de mejora del proceso de autoevaluación	Es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una institución educativa, o sus programas para alcanzar metas. (Ministerio de educación, 2009)	Infraestructura y equipamiento Currículos de estudio Tecnología de la información y la comunicación Capacidad didáctica del docente	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de nuevos laboratorios. - Aulas implementadas. - Actualización del currículo. - Nº de cursos de especialidad. - Implementación de aulas con TIC. - Capacitación a los docentes en uso de TIC. - Capacitación del docente en el área de farmacia. - Capacitación del docente en didáctica.

<p>Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?</p> <p>c) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?</p> <p>d) ¿La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014?</p>	<p>proceso de autoevaluación en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>c) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>d) Determinar la influencia de la implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p>	<p>en la labor de equipo en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>c) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en los logros laborales en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p> <p>d) La implementación de los planes de mejora del proceso de autoevaluación influye en el crecimiento personal en la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el año 2014.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1126 300 1317 411">VARIABLE DEPENDIENTE</th> <th data-bbox="1317 300 1500 411">DEFINICIÓN CONCEPTUAL</th> <th data-bbox="1500 300 1655 411">DIMENSIÓN O ASPECTO</th> <th data-bbox="1655 300 2033 411">INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1126 411 1317 986">Desempeño docente</td> <td data-bbox="1317 411 1500 986">Implica el desenvolvimiento o del docente relacionado con la trasmisión de conocimientos a los estudiantes, con la finalidad de fortalecer sus capacidades en formación profesional.</td> <td data-bbox="1500 411 1655 986">Satisfacción al estudiante Labor de equipo Logros laborales Crecimiento personal</td> <td data-bbox="1655 411 2033 986"> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de actividades académicas del docente. - Desempeño académico del docente. - Manejo adecuado de relaciones académicas del docente. - Colabora con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas. - Alcanza los objetivos académicos y administrativos. - Cumple una labor académica. - Cumple una labor pedagógica. - Capacitaciones recibidas afines a la labor académica. - Manejo adecuado de situaciones de conflicto. </td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN O ASPECTO	INDICADORES	Desempeño docente	Implica el desenvolvimiento o del docente relacionado con la trasmisión de conocimientos a los estudiantes, con la finalidad de fortalecer sus capacidades en formación profesional.	Satisfacción al estudiante Labor de equipo Logros laborales Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de actividades académicas del docente. - Desempeño académico del docente. - Manejo adecuado de relaciones académicas del docente. - Colabora con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas. - Alcanza los objetivos académicos y administrativos. - Cumple una labor académica. - Cumple una labor pedagógica. - Capacitaciones recibidas afines a la labor académica. - Manejo adecuado de situaciones de conflicto.
VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN O ASPECTO	INDICADORES								
Desempeño docente	Implica el desenvolvimiento o del docente relacionado con la trasmisión de conocimientos a los estudiantes, con la finalidad de fortalecer sus capacidades en formación profesional.	Satisfacción al estudiante Labor de equipo Logros laborales Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de actividades académicas del docente. - Desempeño académico del docente. - Manejo adecuado de relaciones académicas del docente. - Colabora con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas. - Alcanza los objetivos académicos y administrativos. - Cumple una labor académica. - Cumple una labor pedagógica. - Capacitaciones recibidas afines a la labor académica. - Manejo adecuado de situaciones de conflicto. 								

ANEXO Nº 02: METODOLOGÍA

Título: INFLUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014.

METODO Y DISEÑO	POBLACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS												
<p>Tipo de Estudio: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación Experimental (Pre-experimental)</p> <p>Método de estudio: Cuantitativo</p>	<p>Población La población de la presente investigación está constituida por 18 docentes nombrados de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</p> <p>Muestra De tipo censal, conformada por 18 docentes nombrados.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre el desempeño docente.</p>	<p>El cuestionario tuvo 5 opciones de respuesta en base a la Escala de Likert (con 5 opciones), se le asignó la siguiente codificación:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORÍA</th> <th>VALOR NUMÉRICO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORÍA	VALOR NUMÉRICO	Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
CATEGORÍA	VALOR NUMÉRICO														
Nunca	1														
Casi Nunca	2														
A veces	3														
Casi siempre	4														
Siempre	5														

ANEXO N° 03: CUESTIONARIO SOBRE “DESEMPEÑO DOCENTE”

(MOMENTO: ANTES Y DESPUÉS)

Estimado docente de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a continuación encontrará una serie de enunciados con relación a las actividades pedagógicas que desarrolla en la entidad. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

- A) Nunca / Muy en desacuerdo / Muy mala
- B) Casi nunca / En desacuerdo / Mala
- C) A veces / Regular / Regular
- D) Casi siempre / De acuerdo / Bueno
- E) Siempre / Muy de acuerdo / Muy bueno

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
SATISFACCIÓN AL ESTUDIANTE DEL DESEMPEÑO DOCENTE						
1	Los estudiantes se sienten satisfechos con el desarrollo de sus actividades académicas, los realiza con prontitud y esmero.					
2	Los estudiantes se sienten satisfechos con su desempeño académico y perciben que contribuye significativamente a proporcionar un mejor servicio por parte de la universidad.					
3	Los estudiantes se sienten satisfechos con el manejo adecuado de sus relaciones académicas.					
4	Los estudiantes se sienten satisfechos con su proceso de mejora de su desempeño dentro de la carrera profesional.					
LABOR DE EQUIPO						
5	Considera que logra contribuir al logro de aprendizajes de sus colegas docentes.					
6	Colabora con frecuencia, con sus colegas en el desarrollo de sus actividades académicas cuando le es posible.					
7	Se preocupa constantemente por alcanzar los objetivos académicos y administrativos de la facultad.					
8	Genera canales de comunicación eficaz ascendente, descendente y horizontal, tanto con los directivos, estudiantes y colegas.					
LOGROS LABORALES						
9	Considera que cumple con la presentación de los informes académicos solicitados en el tiempo previsto.					
10	Considera que presenta con frecuencia iniciativas académicas tendientes a mejorar la calidad de servicio educativo en la facultad.					
11	Considera que cumple una labor pedagógica destacada por encima del rendimiento promedio de los colegas.					
CRECIMIENTO PERSONAL						
12	Considera que recibe apoyo de parte de la universidad, en temas de capacitación afines a su labor académica.					
13	Considera que con frecuencia mantiene una posición positiva ante los problemas institucionales y personales.					
14	Considera que maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la facultad.					
15	Los intereses de la universidad están por encima de sus intereses personales.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FOTOS

PABELLÓN DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA ANTES – DESPUÉS



AUTOEVALUACIÓN



JEFE DE DEPARTAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA



DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: "INFLUENCIA DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *DE LA TORRE DUEÑAS CLETO*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *DOCENTE DE EPG - UNSAAC*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación:
- 1.4. Autor del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *PROCEDE SU APLICACIÓN*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

CUSCO 20/01/2014
Lugar y fecha:

[Firma]
Firma del Experto Informante:

DNI: *23988416*

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: "INFLUENCIA DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *Góngora Amant Devid*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación:
- 1.4. Autor del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lugar y fecha:

21/01/14

Firma del Experto Informante:

DNI: *23854406*

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: "INFLUENCIA DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *Leoncio Solís Quispe*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente - UNISAAC*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación:
- 1.4. Autor del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *ADECUADO*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lugar y fecha:

6/27/01/14

Firma del Experto Informante:

DNI: *23877496*

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: "INFLUENCIA DE LOS PLANES DE MEJORA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *LUCIO V. FERRÁN ANGLU*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *VNSAAC*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación:
- 1.4. Autor del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Procede*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lugar y fecha:

9/30/14

[Firma]
Firma del Experto Informante:

DNI: *23816215*