



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
ESCUELA DE POSGRADO

**NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA
LEY UNIVERSITARIA 30220 Y LA
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL MAYOR DE SAN
MARCOS**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

HUGO CONDORI MELENDEZ

LIMA-PERÚ

2020

JURADO

DRA. MARIELLA MARGOT QUIPAS BELLIZZA

PRESIDENTE

MG. ENRIQUE MANUEL REVILLA FIGUEROA

SECRETARIO

DR. JORGE LUIS JAIME CÁRDENAS

VOCAL

ASESOR DE TESIS

DRA. ESTHER ALICIA CASTRO CELIS

DEDICATORIA

A Dora, mi madre, con su amor incondicional y por ser el paradigma de vida que tanto admiro.

A mi hijo Omar, porque en su amor y ternura, encuentro la inspiración para el logro de nuestras metas.

A mi esposa Betty, con quien compartimos la misma pasión por la educación y por ser un ejemplo de profesionalismo y capacidad en la labor docente, y

a Lolo, por ser quien cultivó en mí, la semilla de la educación y la formación en valores.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Alicia Castro Célis, por sus enseñanzas y consejos valiosos en la asesoría de la presente investigación.

A la Coordinadora del Programa de Maestría de Educación en Docencia e Investigación en Educación Superior, profesora Gloria Quiroz, por su vocación de servicio y guía permanente con nosotros, los becarios de Maestría.

A la Universidad Peruana Cayetano Heredia, por el excelente nivel de sus docentes investigadores durante los estudios de maestría y,

Al Estado peruano, por el apoyo en la formación del capital humano universitario

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Objetivos de la investigación	7
1.3 Justificación de la investigación	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	10
2.2 Bases teóricas	23
2.2.1 Nivel de Conocimiento de la Ley universitaria 30220	23
2.2.2 Capital Humano	51
CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÒTESIS	
3.1 Hipòtesis General	73
3.2 Hipòtesis especificas	73
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	
4.1 Tipo y nivel de investigación	75
4.2 Diseño de la investigación	75
4.3 Población y Muestra	76
4.4 Operacionalización de variables	80
4.5 Técnicas e instrumentos	81

4.6 Plan de análisis	85
4.7 Consideraciones éticas	85
CAPITULO V: RESULTADOS	
5.1 Presentación de resultados	86
CAPITULO VI: DISCUSIÓN	
6.1 Discusión de los resultados	95
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	102
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Perú: indicadores propuestos para el modelo conceptual del sistema de información de la educación superior (SUNEDU, 2017, p. 39)	34
Tabla 2.	Perú: universidades por tipo de gestión, según tipo de autorización de funcionamiento al año 2014 (SUNEDU, 2017, p. 41)	42
Tabla 3.	Perú: puestos docentes por tipo de gestión, según régimen de docencia, 2015.(SUNEDU 2017)	46
Tabla 4.	Perú: puestos docentes por tipo de gestión, según régimen de dedicación, 2015 (SUNEDU 2017)	48
Tabla 5.	Perú: investigadores por tipo de gestión universitaria, según nivel académico, 2014(SUNEDU, 2017, p. 54)	50
Tabla 6.	Perú: investigadores por tipo de gestión universitaria, según nivel académico, 2015(SUNEDU, 2017, p. 55)	50
Tabla 7.	Distribución de frecuencias y porcentajes según sexo	78
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes según edad	78
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de estudios...	79
Tabla 10.	Análisis de las dimensiones y confiabilidad de la lista de cotejo del Nivel de Conocimiento de la ley Universitaria.	83

Tabla 11.	Análisis de las dimensiones y confiabilidad de la lista de cotejo sobre la Gestión del Capital Humano.	84
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de Conocimiento de la ley universitaria 30220 de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	87
Tabla 13.	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	87
Tabla 14.	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de Conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión capacidad profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	88
Tabla 15.	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión prestación en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	88
Tabla 16.	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión comportamiento de los docentes de la Facultad	

	de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	89
Tabla 17.	Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y el nivel de conocimiento del Capital Humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	90
Tabla 18.	Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Capacidad Profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	91
Tabla 19.	Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Competencia Profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	92
Tabla 20.	Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Prestación de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	93
Tabla 21.	Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Comportamiento de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Marco legal de la educación superior universitaria	36
Figura 2: Perú: distribución de puestos docentes por tipo de gestión según grado académico (SUNEDU, 2017, p. 51)	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 de los docentes y su asociación con el capital humano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Esta es una investigación de tipo cuantitativa y de alcance correlacional, para lo cual se aplicaron como instrumentos, dos listas de cotejo, 1 para medir el nivel de conocimiento de la ley universitaria y otro para la gestión del capital humano, estableciendo una asociación con la capacidad profesional, la competencia profesional, la prestación y el comportamiento del capital humano de los docentes en la Facultad de Educación.

La muestra de estudio estuvo constituida por 120 docentes de pre y post grado de la Facultad, considerando a los ordinarios de las tres categorías docentes y los docentes contratados.

Los resultados mostraron que existe una asociación significativa de .016 validando una relación de la Ley Universitaria y la Dimensión Competencia Profesional.

Se concluye en esta investigación que está determinado el nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220 de los docentes de la Facultad de Educación y su asociación con la gestión del capital humano.

Palabras clave: ley universitaria, gestión, capital humano

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the level of knowledge of the University Law 30220 of teachers and their association with the human capital of the Faculty of Education of the National University of San Marcos.

This is an investigation of quantitative type and of correlational scope, for which two checklists were applied as instruments, 1 to measure the level of knowledge of university law and another for the management of human capital, establishing an association with the professional capacity, professional competence, provision and behavior of teachers' human capital in the Faculty of Education.

The study sample consisted of 120 teachers of pre and post grade of the Faculty, considering the ordinary of the three teaching categories and the contracted teachers.

The results showed that there is a significant association of .016 validating a relationship of the University Law and the Professional Competence Dimension.

It is concluded in this investigation that the level of knowledge of the university law 30220 of the teachers of the Faculty of Education and its relationship with the management of human capital is determined.

Keywords: university law, management, human capital

INTRODUCCIÓN

La universidad peruana en el devenir histórico ha sido considerada por los diferentes gobiernos como un tema aislado según el enfoque personalista o de grupo que ha llegado al poder, no teniendo claro las políticas de Estado necesarias para un exitoso rumbo académico, y tampoco el monitoreo para que estas políticas puedan ser evaluadas en el tiempo y ver sus resultados al mediano y largo plazo.

Sin una articulación adecuada y sostenida en el tiempo, entre los diferentes niveles de la educación peruana, las consecuencias se pueden ver en los últimos 30 años en educación superior como último eslabón de la formación académica y profesional.

Un ejemplo concreto de ello es lo que sucedió a mediados de la década de los 90 cuando se decidió liberalizar la oferta educativa universitaria en el país con las consecuencias que se pueden observar ahora.

Por otro lado, las universidades amparadas en la interpretación institucional de su autonomía universitaria requerían una regulación que no parta de ellos mismos sino de la rectoría del Estado en materia de regulación de calidad, Cuenca y Reategui (2016) entre otros aspectos a mejorar.

Actualmente, en plena vigencia de la Ley universitaria 30220 y con las universidades involucradas en el proceso de licenciamiento y cumplimiento de estándares mínimos de calidad por parte de la SUNEDU, se percibe una voluntad de cambio y automejora de las universidades y sus autoridades más el aporte de su

valioso capital humano constituido por sus docentes, quienes entienden que el camino del éxito y sobre todo de la excelencia académica se logrará en base a un desarrollo institucional de la universidad peruana en su conjunto siendo una herramienta fundamental la gestión del capital humano en las universidades para empoderar a sus docentes ante la sociedad que requieren desde hace mucho una educación de calidad.

Por eso el propósito de esta investigación fue establecer la relación del nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220 y la gestión de capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que consta de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, así como la justificación.

En el Capítulo II considera el marco teórico, donde aparecen los antecedentes y las bases teóricas de la investigación.

En el Capítulo III se presentan las hipótesis de la investigación, tanto la hipótesis general como las específicas.

En el Capítulo IV se hace referencia a la metodología empleada en la investigación donde se detalla el tipo y diseño de investigación, asimismo los estudios de población y muestra, definición de las variables y la operacionalización de las mismas, también las técnicas e instrumentos de recolección.

En el Capítulo V se presentan los resultados de la investigación de acuerdo a la data recogida entre los docentes de la universidad.

El Capítulo VI contiene la discusión de resultados, en el cual se manifiestan la concordancia o pertinencia con otras investigaciones al respecto.

En el Capítulo VIII se han considerado las conclusiones de la investigación y por último en el Capítulo VIII se refieren las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Respecto a la educación superior, Cuenca (2016) considera que el proceso peruano de expansión de la educación superior universitaria se inició durante la década de 1980, y se tiene en cuenta como un diagnóstico de la problemática universitaria.

Es así que Benavides, León, Haag y Cueva (2016) en cuanto a las normativas de la Ley Universitaria 23733, en 1983, orientada a la inversión económica en las universidades públicas en este proceso habían disminuido, mientras que se iban creando nuevos centros de estudios superiores.

El historial en educación superior en el Perú de fines del año 2000, identificó que la universidad peruana no era ajena a este problema, más siendo un grupo de estudiantes favorecidos quienes accedían al sistema educativo en un aumento progresivo en la creación de las universidades y su posterior expansión sin control

en la cual se promulga el D.L 882 Ley de la Promoción de inversión en la educación en 1996.

En cuanto al Capital Humano como lo señala Guerrero (2011), es llamado también competencias de los colaboradores o perspectivas de aprendizaje y crecimiento, es uno de los principales componentes del denominado capital intelectual, por ello, a la gestión del capital humano en las universidades, si bien es cierto que no hay suficientes argumentos para el énfasis en el interés económico del Estado como uno de los factores para estas políticas educativas, es necesario recordar que en 1995, un año antes de la promulgación del D. L. 882 se creó un organismo supervisor de la calidad de las universidades, el Consejo Nacional para la Autorización y Funcionamiento de Universidades (CONAFU).

En las actuales circunstancias de las universidades públicas, el nivel de conocimiento de los docentes universitarios en cuanto a la aplicación y ejecución de la normativa universitaria se presenta difusa y ambigua; sin embargo, se dieron dos normativas importantes como el Decreto Supremo N.º 016-2015 MINEDU Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria y la Ley Universitaria N.º 30220 por el cual se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) adscrito al Ministerio de Educación (SUNEDU, 2017, p. 10).

El artículo 13 de la Ley 30220, menciona que la SUNEDU es también responsable, en el marco de su competencia, de supervisar la calidad del servicio educativo universitario, incluyendo el servicio brindado por entidades o instituciones que por normativa específica se encuentren facultadas a otorgar grados

y títulos equivalentes a los otorgados por las universidades; así como de fiscalizar si los recursos públicos y los beneficios otorgados por el marco legal a las universidades, están siendo destinados a fines educativos y al mejoramiento de la calidad.

En la actualidad siendo este el panorama de los docentes de la universidad pública es frecuente observar en el ámbito interno que respecto a los docentes no siempre se lleva un proceso de adecuación a la nueva normativa a través de sus estatutos en cuanto a la marcha institucional en el aspecto académico, administrativo y legal.

Otro aspecto que se identifica es que existe poca voluntad institucional y laboral de sus miembros en aplicar la ley en el marco de la gratuidad de la educación superior.

Respecto al capital humano, las personas que están empleadas en una institución según Cuesta (2015) son portadoras del capital humano, también entendida como capacidad de trabajo, fuerza de trabajo. Es así que, al generarse nuevas leyes, esa fuerza de trabajo modifica su actividad en función de ese nuevo contexto. Por ello se está indagando sobre el nivel de conocimiento de la Nueva Ley Universitaria en la gestión del capital humano, es decir la gestión orientada a esa fuerza de trabajo.

Se espera que a partir de los resultados encontrados se pretende conocer a futuro, la gestión del capital humano en esta institución para identificar y describir información objetiva de la realidad para que, a partir de ella, se puedan sugerir las propuestas de gestión más apropiadas a esta realidad educativa.

Con la descripción anteriormente expuesta se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál será el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 de los docentes y su asociación con el capital humano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?

1.2 Objetivos.

Objetivo general

Determinar el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 de los docentes y su asociación con el capital humano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Objetivos específicos

1. Identificar la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la capacidad profesional del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
2. Describir la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la competencia profesional del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

3. Identificar la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la prestación del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

4. Describir la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y el comportamiento del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1.3 Justificación del problema (significatividad)

La presente investigación identificó la asociación entre el nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220 y la gestión del Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Es así que se espera que esta investigación sirva como una referencia académica posterior, por ello, se pretende, que sea un antecedente en estudios en gestión universitaria, siendo la aplicación y conocimiento de la ley universitaria un tema relevante por su contribución académica al desarrollo de la universidad pública.

Esta investigación también se orienta a ser una referencia desde el marco teórico de nuestro contexto universitario actual y científico como un aporte para la resolución de problemas en la gestión de capital humano en una universidad pública.

En la medida que se conozca lo establecido en la Ley Universitaria con respecto a la gestión del capital humano de acuerdo a las actuales disposiciones que ya se están implementando, servirá para optimizar los sistemas integrados de gestión para un conocimiento y aplicación asertiva no solo para los docentes de esta universidad, sino también a otros docentes universitarios.

Siguiendo los procedimientos del diseño de un instrumento de investigación, contribuiremos con dos listas de cotejo, adaptándolos a la presente investigación, de tal manera que sirva como guía para aquellos investigadores que tengan que elaborar instrumentos de medición sobre la ley universitaria y la gestión del capital humano entre otros temas relacionados a la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se tuvo como marco referencial sobre la normativa universitaria, en este caso, la ley universitaria 30220 como también sobre el capital humano, a investigaciones relacionadas a los mencionados aspectos.

Díaz (2018) desarrolla la tesis: La motivación del docente universitario para ejercer su labor y formarse continuamente, y tuvo como objetivo conocer lo que influye en los docentes universitarios para que participen de programas de actualización de sus conocimientos y desarrollen la docencia logrando un mejor desempeño en aula y muestra un resultado comparativo entre los que logran culminar estos cursos y los que abandonan. La muestra fue de 9 docentes y el instrumento utilizado fue una entrevista. Concluyó que las motivaciones que influyen en que ellos muestren deseos de mantenerse actualizados en sus

conocimientos y asistan a cursos son múltiples y no siempre coinciden, pero sí que la mayoría lo realiza por iniciativa propia.

Si había que conocer el aspecto volitivo e intrapersonal del docente, por otro lado, se tendría que conocer el escenario de la realidad universitaria cuando Figallo (2018) en su tesis Tipología de universidades peruanas previa a la reforma de 2014, presentó un diagnóstico sobre cómo se encontraba la universidad en el Perú antes de la promulgación de la nueva Ley. La muestra fue de 100 universidades y el instrumento fue el II censo nacional universitario de 2010. La conclusión fue que las universidades que mayor concentración de matrícula tienen son las públicas y las de asociación, logrando una población estudiantil mayor a la que pudieron captar las universidades que ofertan carreras profesionales que no requieren de mucha inversión y que muestran indicadores muy bajos en investigación.

Es por ello que Valdivieso (2018) en su tesis El Capital Humano y la gestión de calidad de los servicios administrativos de la Escuela de posgrado de la Universidad de Huánuco, periodo 2014, tuvo como propósito determinar el nivel de influencia del capital humano de la gestión de calidad en los servicios administrativos de la Escuela de post grado de la Universidad de Huánuco, periodo 2014. La muestra fue de 04 directivos, 25 docentes, 5 administrativos y 320 estudiantes de la Escuela de post grado sumando un total de 354, los instrumentos utilizados fueron una entrevista y un cuestionario, concluyendo que el capital humano influye directamente en los niveles de eficiencia y eficacia en los servicios administrativos en la Escuela de post grado de la Universidad de Huánuco. Esta investigación constituyó una herramienta valiosa porque señaló un aspecto comparativo con el estamento de los servidores administrativos en cuanto a la gestión de la calidad.

Sin embargo, profundizando en la visión de los docentes que tienen sus propios alumnos, Paredes (2017) en su investigación El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de maestría en educación de la Escuela de Posgrado de la UNMSM, UNE y UCV 2012, tuvo como propósito determinar qué relación existe entre el desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de maestría de las tres universidades. La muestra fue de 204 estudiantes de maestría y el instrumento utilizado fue una escala de tipo Likert. Concluyendo que el desempeño docente se relaciona con la competencia investigativa según los estudiantes de maestría.

En cuanto a la competencia profesional y el comportamiento de los docentes, Pedreira (2017) en su tesis Explicaciones sobre el comportamiento y concepciones sobre enseñanza y aprendizaje en profesores universitarios de cursos de formación docente, cuyo propósito fue conocer las explicaciones de profesores universitarios de cursos de formación docente sobre el propio comportamiento y el comportamiento de sus alumnos en situaciones de enseñanza y aprendizaje. La muestra fue de 32 docentes universitarios y el instrumento utilizado fue la entrevista. Concluye que las condiciones de ejercicio de la docencia universitaria podrían estar dificultando la utilización adecuada de estas capacidades metalistas.

Por consiguiente, no solo es dar un servicio sino como influye en la respuesta del usuario teniendo en cuenta una institución pública que no sea una universidad, Roncal (2017) en su investigación Calidad de prestación de servicios y su influencia en la satisfacción de usuarios del Ministerio Publico en el distrito de Trujillo, cuyo propósito fue determinar la influencia de la calidad de prestación de servicios en la satisfacción de usuarios del Ministerio Publico en el distrito de Trujillo. La muestra

fue de 127 usuarios y se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios. Se concluyó que existe correlación entre la variable calidad de prestación de servicios y sus dimensiones con la variable satisfacción de usuarios, por consiguiente, si se mejora la calidad de prestación de servicios se podrá mejorar de manera directa y significativa la satisfacción de los usuarios. Ello permite deducir que en la práctica gubernamental también la prestación de servicios tiene sus particularidades.

Situándonos en escenarios más próximos a esta investigación, Oré (2017) en su tesis titulada Influencia de la Ley Universitaria 30220 en la gestión universitaria de la Universidad Nacional Federico Villarreal durante el periodo 2014-2016, analizó la influencia de la legislación universitaria actual en el Perú, que tiene en la autonomía y la gestión de las universidades. La muestra fue de 360 docentes, a razón de 20 por cada una de las facultades: Se aplicó un cuestionario estructurado de 9 preguntas aplicado a docentes. Concluye que la implementación de la ley restringió la autonomía universitaria, otra conclusión fue que, como universidad pública, la Universidad Nacional Federico Villarreal ha visto limitada su autonomía, durante el periodo 2014 – 2016, de manera significativa. Sin embargo, aquí prima el componente de la autonomía universitaria como factor importante a estudiar, pero siendo una universidad pública cuenta como un antecedente particular luego de la dación de la Ley Universitaria 30220.

Otro aspecto del cual se menciona en la presente investigación es sobre las disposiciones de la ley 30220 en cuanto a la regulación de la educación universitaria en el país como lo dice Campos y Flores (2017) en su tesis Evaluación de los efectos del marco regulatorio de la SUNEDU en los costos logísticos de las universidades peruanas: propuesta de un modelo de análisis, tuvo como propósito medir como

influye el proceso de licenciamiento en la inversión en costos de este proceso y como manejan los presupuestos con este fin de alcanzar el tan ansiado licenciamiento, cuya muestra constó de tres funcionarios administrativos y se utilizó la entrevista como instrumento. Se concluye que el proceso de licenciamiento no es solo un proceso de mejora de la institución, sino que se debe presupuestar en la mejora y que este manejo del presupuesto debe de ser efectivo y sea evidenciable (infraestructura y logística).

Si se refiere al capital humano, un concepto ligado al mismo, es el talento humano y Tinoco (2017) en su tesis titulada El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp, en Perú, tuvo como finalidad conocer y describir como expresan sus opiniones los docentes que son empleados en Interbank en los años 2013 y 2014, referentes a cómo se desarrolla el potencial de los estudiantes en la universidad, la población de 115 docentes-empleados y el instrumento aplicado fue un cuestionario. Concluyó que los entrevistados, opinan que se deben ceñir o mejorar los perfiles de los docentes que van a ser contratados referentes al campo de conocimiento que van a desarrollar y sobre todo deben poseer las competencias básicas. Es así que se tendrá en cuenta cuando se mencione sobre la dimensión competencia profesional en esta investigación.

En esta investigación se tiene como referencia a la Facultades de Educación de universidades ubicadas en la región Junín y relaciona la satisfacción del estudiante con respecto a la enseñanza tomando en cuenta indicadores, Tapia (2016) en su investigación titulada Satisfacción frente a la enseñanza a estudiantes de las facultades de educación en Huancayo, cuyo propósito fue establecer diferencias significativas en la satisfacción frente a la enseñanza de los estudiantes de las

facultades de educación en Huancayo en relación a las variables género, rango de estudio y modalidad curricular. La muestra estuvo compuesta de 511 estudiantes y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Se concluyó que se evidencia un nivel moderado de satisfacción frente a la enseñanza global como para este mismo perfil de satisfacción en los factores clima de la enseñanza de las asignaturas, conducción de los procesos de enseñanza y evaluación.

En la universidad a la par de los estudios de pregrado también en el posgrado se evalúa a los docentes por esta razón Restrepo (2016) en su tesis titulada Las competencias del docente de posgrados: una perspectiva desde la formación de programas de maestría tuvo como propósito analizar la apreciación de los informantes respecto al perfil docente actual y sus necesidades competenciales requeridas, todo desde la tarea docente e investigadora. La muestra fue de 16 docentes de maestría de tres universidades, 112 estudiantes de cuatro programas de maestría y 16 directores y expertos de estos programas, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Se concluyó que el abordaje de las competencias de los docentes de maestría debe ser institucional, es decir siempre vinculado a contextos institucionales. Un rasgo importante es que el investigador tiene como población a docentes, alumnos y directivos por el cual tiene una idea clara de la opinión de los estamentos que componen la comunidad universitaria en cuanto a la competencia profesional.

Dentro de las características de la Ley Universitaria es que el Estado tenga un rol vigilante del cumplimiento de mínimos estándares de calidad de la universidad peruana en ese sentido Ríos (2016) en su tesis titulada Análisis comparativo de las condiciones básicas de calidad de la nueva ley universitaria 30220 con respecto al

cumplimiento de la Universidad Nacional de San Martín 2016, determinó cómo se desarrolla la aplicación de la nueva ley universitaria 30220 en las condiciones básicas de calidad, con respecto al cumplimiento de la gestión de la universidad. Concluye que cumple con el 27% de las condiciones básicas establecidas por la Ley Universitaria, es decir cumple con 15 y no cumple con 40 de las 55 condiciones básicas. Aunque en esta investigación no se profundiza sobre las Condiciones Básicas de Calidad exigidas por la SUNEDU a las universidades públicas y privadas, es conveniente tener en cuenta que la adecuada gestión universitaria también es parte de esta exigencia regulatoria.

Una investigación tiene como una de sus herramientas de ejecución a los instrumentos de recolección de datos por ello, Cruz (2015) en su investigación titulada Las competencias del profesorado universitario: un enfoque desde la perspectiva del alumnado, análisis de un centro universitario, tuvo como propósito elaborar una herramienta válida para la recogida de la percepción del alumnado sobre las competencias de sus docentes. La muestra fue de 9 326 alumnos y 49 docentes universitarios y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Se concluyó que el cuestionario de opinión del alumnado sobre la docencia de su profesorado elaborado en la universidad sería susceptible de ser mejorado si se tendría en cuenta todas las competencias mencionadas en esta investigación.

Si anteriormente se había revisado un diagnóstico de la universidad peruana con Figallo, ahora Cano, Navas, Salas y Solano (2015) en su investigación titulada Nivel de Calidad en el Sector Universitario del Perú, identificaron el estándar de cumplimiento de los factores de éxito del TQM en el sector universitario peruano cuya muestra estuvo conformada por 46 universidades, y el instrumento utilizado

fue un cuestionario. Concluyó que, a partir del análisis de los nueve factores de calidad han tenido un menor nivel de calidad que el término medio de las organizaciones universitarias peruanas debido al descuido en sus principales aspectos como la calidad de sus docentes y en el incentivo a la investigación. Esto nos lleva a pensar que no se trata solo de infraestructura y presupuesto, sino que una adecuada gestión del capital humano puede llevar al éxito a una universidad

El antecedente más cercano a la presente investigación, en cuanto a la gestión del capital humano pero en este caso en una universidad privada fue Cuentas (2015) que en su investigación titulada Las estrategias de gestión del capital humano en la Facultad de Educación de una universidad privada de Lima metropolitana, tuvo como propósito identificar el desarrollo de las estrategias de Gestión del Capital Humano con respecto a los docentes de la especialidad de lengua y literatura con diez a más años de antigüedad, en la Facultad de Educación de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, cuya muestra fue de 4 directivos y 7 docentes, y los instrumentos utilizados fueron una guía de entrevista y una encuesta. Concluye que la Facultad de Educación no cuenta con una gestión que priorice el capital humano como elemento fundamental en el desarrollo de la organización. La investigadora resalta la implementación de estrategias de gestión en la universidad y proporciona una referencia valiosa para el desarrollo de esta investigación.

En cuanto al capital humano, Quiròs (2015) en su investigación titulada Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial, tuvo como propósito el estudio de la similitud-diferencia entre los temas de recursos humanos más interesantes para académicos y empresarios cuya muestra la constituyen los datos de las publicaciones científicas,

datos de las memorias de las empresas y las palabras claves, y el instrumento utilizado fue el análisis clúster. Concluye que la aplicación del análisis semántico y el uso de memorias como fuente de información constituyen un nuevo enfoque que implica una nueva forma de analizar la realidad subyacente enmarcándose en el campo de investigación emergente de la aplicación de la minería de datos a la gestión de los recursos humanos.

Un ejemplo del marco regulador por parte del Estado lo hizo Cevallos (2015) en su investigación titulada *Las Universidades Intervenidas por el Consejo de Educación Superior en Ecuador*, que tuvo como propósito presentar un estudio de casos de las universidades intervenidas en Ecuador tomando como elementos de estudio a cinco instituciones de educación superior que forman parte del proceso de intervención ejecutado por el Consejo de educación superior. La muestra fue de 4 rectores, 3 presidentes de equipos interventores y 3 autoridades de educación superior, los instrumentos utilizados fueron la entrevista y el cuestionario. Concluyó que las universidades se encontraban en un contexto de politización que trasgredía los principios fundamentales de la educación superior de la normativa ecuatoriana.

Tolentino (2014) en su investigación titulada *Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del programa del Complementación pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, que tuvo como propósito demostrar el nivel de asociación estadística entre el desempeño didáctico y académico de los docentes con la satisfacción de los estudiantes del programa de complementación pedagógica. La muestra estuvo integrada por 60 alumnos y los instrumentos fueron dos cuestionarios. Concluyó

que se ha establecido una relación estadísticamente significativa entre el desempeño didáctico y académico del docente y el grado de satisfacción de los estudiantes.

Da Silva (2014) en su tesis titulada Políticas de Formación en profesoras y profesores universitarias en el contexto de la Transnacionalización educativa: tendencias en universidades catalanas y paulistas, tuvo como propósito caracterizar las tendencias que influyen en las políticas de formación de profesores /as universitarios /as especialmente en relación con las directrices y recomendaciones internacionales y regionales referentes a las universidades. La muestra de 721 docentes de 3 universidades catalanas y 3 universidades paulistas, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Concluyó que la formación del profesorado universitario se presenta como una preocupación presente en todas las universidades estudiadas, una tendencia que fue reforzada en los últimos años debido a las reformas estructurales y organizacionales a las que fueron sometidas.

Es necesario tener un marco comparativo de la educación universitaria para saber cómo se encuentra posicionado el Perú y eso efectivamente lo hacen Buitrago, Caicedo, Gallego y Ramírez (2014) en su tesis titulada La Calidad en la educación Superior: estado de la cuestión en Finlandia, España, Estados Unidos, México, Chile, Argentina y Colombia en el periodo comprendido 2005-2013, tuvo como propósito develar las tendencias, enfoques, políticas y retos de la educación en lo que respecta a la calidad y dar a conocer los modelos de educación actual y su problemática para así comprender desde dónde y para quien se conceptualiza la calidad en la educación superior y de qué manera surge como el nuevo paradigma de los procesos formativos. La muestra está constituida por los países señalados y el instrumento para cada uno es una ficha de análisis documental. Concluyó que, en

la educación superior, los ejes de toda reforma educativa se articulan a través de políticas en torno a la calidad y la gestión.

Vigo (2014) en su investigación titulada propuesta de desarrollo de capital humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash, tuvo como propósito elaborar una propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash. La muestra fue de 31 jefes o directivos y 137 trabajadores y los instrumentos utilizados fueron 1 cuestionario y 1 guía de entrevista. Concluyó en que los trabajadores del Gobierno Regional tienen un desempeño laboral deficiente ya que según la calificación que hacen los jefes, se alcanza un nivel bueno ni mucho menos excelente porque un desempeño óptimo del capital humano requiere de un nivel más que aceptable.

Otro concepto ligado al capital humano es la gestión del conocimiento y Hurtado y Vargas (2013) en su investigación titulada Propuesta para la medición del capital humano y organizacional de la gestión del conocimiento en una organización, tuvieron como propósito desarrollar una propuesta para la medición del capital humano y el capital organizacional como componentes de la gestión del conocimiento en una organización, cuya muestra fue de 308 funcionarios de Ecopetrol y se utilizaron dos instrumentos: Encuesta medición del capital humano y encuesta medición del capital organizacional. Concluyó que, si una organización se niega a apoyar el capital intelectual y/o humano, no invierte en este mismo, no se preocupa por su preparación, por su formación, por retroalimentarlo, se expone a perder su identidad y en poco tiempo desaparecerá. A pesar que no se trata de una

investigación universitaria pone de manifiesto sobre los perjuicios sobre no potenciar al capital humano de una organización.

Gonzales (2012) en su tesis Políticas Estatales de Formación Profesional y Formación Profesional Universitaria, en Perú, tuvo como propósito identificar la dinámica de la relación entre las políticas de Estado y la formación profesional universitaria, cuya muestra fue treintaicinco (35) autoridades y doscientos veinticinco (225) docentes, y el instrumento aplicado fue una Encuesta tipo escala en cinco universidades, tres privadas y dos públicas. Se concluyó que las universidades ignoran conscientemente las políticas de Estado en materia de formación profesional, habiendo concentrado sus esfuerzos en una competencia por captar el mercado de postulantes, dando como consecuencia baja calidad académica y escaso aporte al desarrollo del conocimiento y a la transferencia tecnológica.

Jiménez (2012) en su investigación titulada Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara, tuvo como propósito identificar el papel que realizan los docentes en su desempeño profesional dentro del ámbito de formación a los estudiantes de la universidad y la forma en que incide en las competencias educativas del alumnado. La muestra fue 26 alumnos y 22 docentes y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Concluyó que el desempeño profesional de los docentes es factor determinante para que los alumnos de la universidad adquieran competencias específicas previstas en el programa de estudios.

Palomino (2012) en su investigación El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad de académica de Estudios generales de la Universidad

de San Martín de Porres, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de estudios generales de la universidad. La muestra fue de 345 alumnos y el instrumento utilizado fue una escala tipo Likert. Concluyó que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes, es decir mientras más óptimo es el desempeño del docente, mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

García (2008) en su tesis *La Calidad de la Gestión Académico Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú*, el objeto de estudio de la investigación es la Calidad de la Gestión Académico- Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007 -I, cuya muestra fue de 419 estudiantes, y aplicaron un instrumento piloto para el Desempeño del Docente. Concluyó que la calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de maestría de la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I.

Miranda (2008) en su tesis *Perú: impacto de la política económica en el gasto público en educación, 1950-2000*, tuvo como propósito determinar el impacto de las políticas económicas del Estado sobre la economía en el Gasto Público en Educación, cuya muestra fue la información estadística sobre variables macroeconómicas como Producto Bruto Interno PBI y gasto del Gobierno Central GGC, y la información estadística acerca de los aspectos financieros de la educación. Concluyó que las políticas económicas aplicadas han tenido un impacto importante sobre los recursos asignados al sector educativo.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Nivel de conocimiento de la Ley universitaria 30220

En el contexto peruano de la educación superior universitaria en los últimos 30 años se ha configurado un panorama confuso y de esfuerzos aislados e inconexos para llegar a tener una educación de calidad que garantice que sus egresados cumplan con el rol que una sociedad espera de ellos.

Por ello, se debe conocer el marco legal de la universidad peruana desde 1983 hacia adelante para tener una idea clara de la evolución de la educación superior universitaria en el Perú.

a) Marco institucional de la universidad peruana (1960-2014)

La educación superior universitaria no fue un discurso prioritario de los últimos gobiernos, se dieron cambios normativos, previo a la promulgación de la Ley universitaria 30220 en el 2014, estas modificaciones en cuanto a las normas, alteraron el desarrollo institucional como el ordenamiento del sector.

Al inicio de los años 90, la universidad peruana carecía de estándares de calidad para la prestación del servicio universitario a la población estudiantil. Por ello, se evidencia que había 49 universidades, principalmente centradas en su mayoría en Lima y en algunas ciudades del litoral costero, siendo que no existían normas claras en cuanto a los protocolos específicos para verificar o monitorear la calidad de las instituciones existentes. Para que una nueva universidad cierre o sea creada solo existía la vía del mandato de ley, que se generaba luego de la solicitud

cursada al MINEDU, en adelante Ministerio de Educación y a partir de la evaluación de la misma junto a la Comisión de Educación del Congreso, tal como se evidencia a través de la Ley N° 23733 (Ley Universitaria de 1983).

A partir del primer gobierno de Alberto Fujimori en 1990, se dio impulso al proceso de privatización de las empresas públicas y al fomento de la inversión privada en educación universitaria, es por ello que en 1995 se creó el Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidades, en adelante CONAFU (Ley N° 26439), un órgano perteneciente a la ahora extinta Asamblea Nacional de Rectores, en adelante ANR (Ley N° 23733), integrado por ex rectores de las universidades, que tenían como una de sus funciones el autorizar el inicio de actividades de las universidades a nivel local y nacional, también esta función se extendía a la potestad de realizar lo mismo con las universidades privadas.

Encontramos una diferencia entre creación de una universidad pública y privada, ya que en la primera era necesaria como se mencionó anteriormente, una ley de creación y el resultado de evaluación, traducido en un informe de viabilidad económica, otorgado por el Ministerio de Economía y Finanzas donde se asignaba la partida a ser ejecutada por el estado para financiar el funcionamiento, esto está claramente normado en la Ley N° 26439, precisamente en el artículo 6.

El CONAFU, dentro de sus funciones expedía autorizaciones de funcionamiento, provisionales y definitivas de las universidades como lo establece el reglamento creado por esta institución con fines específicos. Para obtener la autorización de funcionamiento provisional, las instituciones tanto nacionales como

privadas tenían que someterse a una evaluación, donde se realizaba la verificación de condiciones que estaban establecidas en la Ley del CONAFU.

Se obtenía la autorización definitiva, luego de haber realizado funciones por un lapso de cinco años o más y habiendo ya logrado contar con al menos una promoción de egresados y los resultados de los reportes de las evaluaciones, donde se evidencia el progreso como institución en estos primeros años. De este resultado dependía de lograr la autorización definitiva y que otorgaba el título de universidad institucionalizada y que se circunscribía bajo las normas de la Asamblea Nacional de Rectores, en adelante ANR, y las que no lograban la autorización definitiva seguían con autorización de tipo provisional y continuaban con el proceso de alcanzar la autorización definitiva y continuaban circunscritas a las normas del CONAFU.

En la década de los noventa, y precisamente en 1996, se continuaron realizando ajustes al marco normativo para las universidades y ahora se precisó que las privadas puedan funcionar como organizaciones sociales con fines de lucro. Luego se creó y publicó una ley para fomentar y promover inversión en educación superior (Decreto Legislativo N° 882) donde se precisa que las iniciativas de las personas naturales o jurídicas para la apertura de instituciones de educación superior tienen un marco legal y está normado. Lo que integró a la universidad privada una práctica que es común en empresas comerciales privadas y que es el poder distribuir las ganancias, llamadas excedentes entre las personas que invirtieron para el funcionamiento de la misma. Hasta antes de esta práctica, lo que quedaba como excedente solo se podía reinvertir en la misma universidad, para mejorar la oferta

formativa y generar apoyo económico para los estudiantes. También esto permitía modernizar la institución y mejorar la cobertura educativa.

En síntesis, la falta de control mediante las modificatorias normativas de la década de 1990, tuvo 2 características bien marcadas:

- a. se encargó la competencia de evaluar y otorgar el consentimiento de funcionamiento de las nuevas universidades al CONAFU; y
- b. la aparición o generación de tres tipos diferentes de universidades, que se diferenciaron por su tipo de gestión: las universidades públicas, las universidades privadas sin fines de lucro (asociativas), y las universidades privadas con fines de lucro (societarias). Dentro de este marco quedo claro que toda iniciativa para crear y gestionar una universidad privada, era posible para una persona natural o jurídica teniendo que cumplir con los requisitos establecidos en los reglamentos del CONAFU.

Desde el año 2001 se conocieron intentos y logros en educación, primero con la nueva Ley de Educación, luego con la formación del Consejo Nacional de Educación (CNE), que tiene como misión principal el de llevar adelante el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que en uno de sus objetivos plantea la mejora de la calidad de la educación superior universitaria, y así que en este marco se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, en adelante SINEACE, (Ley N° 28740). El SINEACE es a partir de ese momento el ente encargado de velar por la calidad del sistema educativo peruano, es una institución pública, que tiene autonomía pero está adscrita al Ministerio de Educación, ella se encarga de diseñar los criterios de los estándares que miden la

calidad de los procesos que realizan las instituciones educativas, utilizando esto para medir, con fines de acreditación de la calidad de cada una de las instituciones, y con ello las certifica por un periodo de tiempo, e iniciando un proceso de mejora continua como instituciones. (Art. 3 de la Ley N° 28740).

El SINEACE, tenía una estructura claramente delimitada por órganos encargados de cada nivel educativo y el organismo encargado de la calidad de la educación superior era el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, en adelante CONEAU, dentro de sus funciones se encuentra que se encargaba de recoger información del funcionamiento de la universidades, para luego evaluarlas, estas previamente debían estar autorizadas para realizar actividades como universidad por el CONAFU, esto se dio porque se evidenció que una vez que las universidades eran autorizadas a funcionar, no existía un organismo, ni un proceso que verificara la calidad del funcionamiento de las mismas.

Se inicia entonces una suerte de corriente de mejora de la calidad y es así que los procesos de evaluación de la calidad que incentivaba el SINEACE en la mayoría de las carreras profesionales de iniciativa voluntaria, ya que la acreditación es lograr un reconocimiento público por parte de la sociedad, pero se hizo una excepción con las carreras profesionales que conforman las Facultades de Educación y de Medicina. Se distinguen claramente dos tipos de evaluación y medición de la calidad: una primera que es la evaluación con fines de acreditación y la segunda que es la certificación de competencias profesionales. En ambos casos se realiza una evaluación inicial llamada autoevaluación y posteriormente se solicita la

evaluación externa que está a cargo de una entidad acreditadora, previamente autorizada y reconocida por el SINEACE.

La evaluación para obtener la acreditación, consistía en el reconocimiento público y formal de la calidad demostrada por una institución o programa educativo. Esta evaluación se reflejaba en la verificación por parte de la entidad evaluadora, de la información que en la autoevaluación del programa o institución había recopilado con el fin de acreditarlas. En cambio, la certificación de competencias profesionales, consistía en el reconocimiento público de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas por personas naturales para ejercer funciones profesionales o laborales.

La creación del SINEACE trae como novedad el que cada institución implemente un sistema de mejora continua y que asegure la calidad de la educación y estos procesos son verificados y a cargo del Estado, pero debemos tener presente, que inicialmente se trazó como uno de los fines el de verificar las condiciones básicas de calidad, ahora conocemos que ese rol le corresponde a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, en adelante SUNEDU y al SINEACE, con el fin de verificar que esas condiciones básicas de calidad logren una mejora permanente, y que las universidades las consideren como política permanente integrada a su vida institucional.

b) Marco institucional de la universidad peruana desde 2014

En el 2008, se inicia con especial cuidado, la atención y regulación de las políticas educativas sobre la educación superior universitaria y esto se evidencia en una sentencia del Tribunal Constitucional, que indica que el ejercicio educativo

universitario debe contar con el permanente monitoreo y control del Estado, y se le encarga que tome medidas sobre las instituciones para que mejore el sistema de la educación universitaria (Sentencia del expediente N° 00017-2008-PI/TC).

De este modo, en el año 2012, se prohibía la creación de nuevas universidades y filiales por un periodo de cinco años (Ley N° 29971), moratoria de creación de universidades públicas y privadas por un lapso máximo de 5 años, todo esto tenía como objetivo reorganizar las políticas de la educación superior universitaria y gestar normativas que orienten y aseguren alcanzar una calidad adecuada para la educación.

El 08 de julio 2014 se promulgó la Ley Universitaria N° 30220, como consecuencia de la preocupación del estado, para que la universidad responda a la demanda social con formación de calidad de sus egresados, mediante esta se evidencia la firme decisión de ordenar la educación superior universitaria, tanto para universidades públicas como privadas. Y una de las controversias que se generaron es que para llevar a cabo este ordenamiento, la nueva normativa universitaria plantea la creación de un organismo que norme la creación de nuevas universidades, para que alcancen su licenciamiento previa verificación de condiciones mínimas que deben tener para iniciar las actividades y también que el sistema de mejora de la calidad sea monitoreada y esté a cargo de otro organismo, y que como resultado se logren un reconocimiento público y a esto se le denomina acreditación.

Una vez promulgada la nueva ley universitaria, el MINEDU, como nunca antes en la historia de la educación superior universitaria alcanza un rol normativo, visualizándose en la creación de la Superintendencia Nacional de Educación

Superior Universitaria, como el ente rector del desarrollo de estas políticas, de acuerdo al Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana (SUNEDU, 2017) afirma:

Así, en el 2015, el MINEDU diseñó la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (PAC) que institucionaliza el proceso de reforma y se convierte en el principal documento orientador del proceso hasta el 2021, en el nuevo marco, el MINEDU es la entidad encargada de dirigir, regular, coordinar, supervisar y evaluar la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior y la educación técnico-productiva (p.36)

En la nueva coyuntura y mediante la nueva Ley, se le asigna al Estado el rol de garante y que vele por un adecuado servicio en la educación superior universitaria y responda a la demanda social adecuadamente y alcanzando niveles de calidad al promedio de la región, esto traducido en un reconocimiento de la calidad por parte de los usuarios (SUNEDU, 2017).

Por ello, se inició un proceso de reestructuración del sistema de educación superior universitaria y que golpeó duramente al anterior sistema logrando cerrar la ANR y el CONAFU por un Grupo de Trabajo el 31 de marzo de 2015.

En la ley universitaria en su artículo 12, se estipula la creación de la SUNEDU, Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Educación, con autonomía técnica, funcional, económica, presupuestal y administrativa, para el ejercicio de sus funciones. En el artículo 13 de la Ley Universitaria 30220, se entiende que una de las finalidades más importantes de la SUNEDU es el de tener

un papel protagónico en el logro de las condiciones básicas para brindar un servicio educativo por parte de las universidades (SUNEDU, 2017) y entre sus funciones principales son:

“verificar el cumplimiento de condiciones básicas de calidad por parte de las universidades para poder autorizar su funcionamiento, asignación de la responsabilidad de fiscalizar que los recursos públicos y los beneficios tributarios otorgados a las universidades sean destinados hacia fines educativos, encargar la administración del Registro Nacional de Grados y Títulos y otorgar la facultad de imponer infracciones y sanciones a las universidades que incumplan con las obligaciones establecidas en la ley y sus normas conexas” (p.11).

Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (PAC)

La política en cuanto a calidad de la educación superior universitaria determina que se debe implementar en cada institución un sistema de mejora continua y esto bajo un Sistema de Aseguramiento de la Calidad, en adelante SAC, teniendo como metas el que las universidades logren ofrecer condiciones básicas de calidad en todos los procesos que desarrollan, y que además puedan superarlas permanentemente en la búsqueda de la calidad educativa, esto teniendo como referentes a la equidad y la excelencia académica. Este sistema está sustentado en cuatro aspectos importantes que se deben desarrollar y que están establecidos por el MINEDU:(SUNEDU, 2017)

- I) licenciamiento como garantía de condiciones básicas de calidad,
- II) acreditación para la mejora continua
- III) información confiable y oportuna, y
- IV) fomento para mejorar el desempeño.

La política de aseguramiento de la calidad tiene como pilar principal del SAC el acceso a la verificación del desempeño de los principales actores de la institución, el manejo que se da a los perfiles de ingreso, como se ejecutan los procesos para lograr las metas trazadas y la verificación de los logros alcanzados en las actividades del servicio brindado. (Ley N° 30220, Ley Universitaria). Es necesario focalizar la atención en aspectos que se consideran flojos, para así diseñar indicadores que evidencien la calidad que están logrando. Los sistemas de aseguramiento de calidad si no solo deben estar enfocados en los resultados obtenidos, sino que lo esencial es conocer cómo se logran esos resultados para ello se analizan los procesos que hacen que se desarrolle y los procesos que no están funcionando, para poder replantearlos.

El enfoque de resultados/productos según el Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana (SUNEDU, 2017) se basa en:

“la concepción que es suficiente supervisar la calidad utilizando variables que son resultado de los procesos de enseñanza, tales como la inserción laboral o la producción científica, sin embargo, aunque efectivamente tener buenos indicadores de resultado es una muestra de la calidad de un proceso productivo, en el caso de la educación superior, también es conveniente evaluar los insumos involucrados en este proceso” (p.37)

En consonancia con los resultados de la formación profesional de las universidades, sus resultados que difícilmente se pueden corregir a corto y largo plazo, ya que un profesional que no tiene una sólida formación inicial, tendrá muy pocos recursos para poder desarrollarse en servicio y de hacerlo no logrará alcanzar los niveles deseados por el mercado en el tiempo esperado, es por eso que es necesario poner especial cuidado en la formación inicial de cada uno de los futuros profesionales. Entonces los procedimientos que se diseñen dentro de los sistemas de aseguramiento de la calidad, deben medir con mucho cuidado y escrupuloso escrutinio, los procesos que se dan en la formación profesional y que estos tengan relación con el producto que se espera, y no quedarse solamente con la evaluación del producto final, cuando así se conozca que el resultado es negativo, ya no habrá mucho por hacer para remediar la situación.

El conocer los procesos mediante indicadores, proporciona la información si estos van a lograr los resultados esperados, tales como si se tiene un sistema de actualización de los docentes, considerar que la infraestructura debe siempre apoyar el trabajo académico y considerar sobre todo como se produce el nuevo conocimiento organizando la investigación que es paralela a la formación; en tanto que al evidenciar los resultados a través de los indicadores, estos pueden señalar mejoras relacionadas a los procesos realizados, alcanzando los perfiles de egreso y logrando responder a la demanda del mercado y así lograr una rápida inserción en el campo laboral y sobre todo dentro de la especialidad de cada egresado. También es necesario encontrar la relación de los procesos con los resultados en investigación y una producción adecuada en el campo científico.

Se debe tener presente que encontrar evidencias de rápida inserción laboral no siempre es un indicador altamente confiable. Debido a que el mercado tiene múltiples demandas y ellos pueden insertarse laboralmente y desempeñar un buen papel, pero no necesariamente en la especialidad que estudiaron. También hay que tener en cuenta que hay varios factores personales que pueden influenciar en la rápida inserción laboral como son el hecho de manejar relaciones sociales y que estas sirvan de puente para llegar fácilmente a un puesto, el tener una posición social, el tener habilidades como la práctica de un deporte, formar parte de grupos o clubes, también es necesario observar que en muchos trabajos el sexo del profesional es considerado como un factor que apoya su empleabilidad, el tener antecedentes positivos en cuanto al desempeño académico de manera personal también es un factor que abona para conseguir un puesto laboral en el mercado, y que todos estos son necesario tener en cuenta, para evitar realizar un análisis erróneo.

En la tabla 1, se presentan posibles indicadores para el modelo conceptual del sistema de información de la educación superior(SUNEDU, 2017):

Tabla 1

Perú: Principales Indicadores propuestos para el Modelo Conceptual del Sistema de Información de la Educación Superior (SUNEDU, 2017)

Acceso	
Tasa de admisión	Vacantes cubiertas
Absorción inmediata	Absorción en maestría
Absorción en doctorado	Cobertura bruta de la educación superior
Matrícula por tipo (Universitaria - No Universitaria) de educación superior	Estudiantes becados por el Estado.
Estudiantes financiados por crédito educativo del Estado	
Calidad	

Instituciones de educación superior licenciadas o revalidadas	Programas de estudios licenciados o revalidados
Solicitudes de programas para licenciamiento o reválidas rechazadas	Instituciones de educación superior con certificaciones de gestión interna de la calidad
Cumplimiento de licenciamiento por tipo de condición	Programas acreditados
Inversión en proyectos de fomento a la calidad	Instituciones de educación superior acreditadas
Logro	
Nivel de competencias adquiridas al término de la carrera	Nivel de satisfacción de egresados sobre las competencias desarrolladas
Nivel de satisfacción de empleadores sobre las competencias de los egresados	Estudiantes que culminaron sus estudios en periodos establecidos en sus programas curriculares
Publicaciones indexadas realizadas por egresados de posgrado	Deserción de estudiantes por cohorte
Pertinencia	
Vinculación laboral formal de egresados	Vinculación laboral formal de graduados
Población económicamente activa con estudios superiores completos menores de 30 años que se encuentra ocupada	PEA universitaria empleada con condición de subempleo profesional
Salario de enganche por cohorte	Índice de subempleo de egresados de educación superior
Patentes por docentes	Índice de citación de artículos científicos
Servicios de instituciones de educación superior	
Docentes por estudiante	Docentes por categoría en educación universitaria
Docentes internacionales en instituciones de educación superior de Perú	Docentes según condición laboral
Capacidad de oferta de servicios de apoyo al estudiante	Estudiantes participantes en movilidad internacional
Programas de actualización curricular	Satisfacción de estudiantes con el servicio educativo
Docentes con estudios de posgrado	Graduados de posgrado
Docentes en REGINA	Doctores por cada millón de estudiantes
Magister por cada millón de habitantes	Artículos científicos en revistas indexadas por investigador

Egresados que obtienen el grado de bachiller dentro del año de egreso

Generación de recursos propios

Gasto en educación superior pública por

estudiante

Ingresos de programas de educación continua (cursos, diplomaturas / diplomados)

Ejecución presupuestal de instituciones públicas

Nota: Elaborado a partir del Modelo Conceptual del Sistema de Información de la Educación Superior. Fuente: ProCalidad – Ministerio de Educación (SUNEDU, 2017)

Elaboración: Recuperado de SUNEDU.

Por otro lado, en la figura 1 se observa a manera de síntesis el marco legal de la educación superior en el Perú.

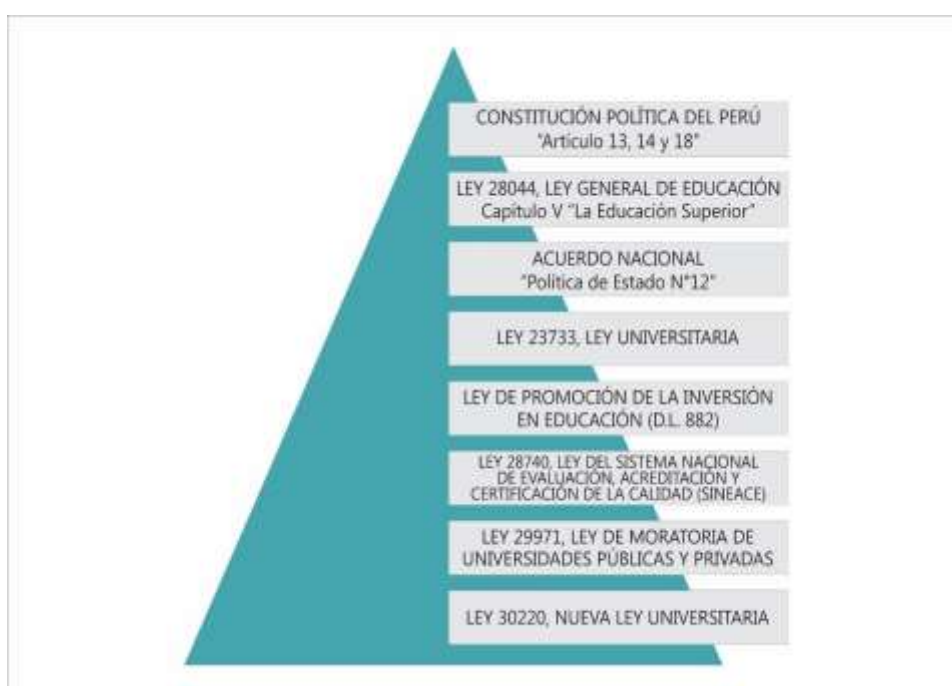


Figura 1. Marco Legal de la Educación Superior Universitaria

Fuente: Informe Comisión de Educación, Juventud y Deporte. Periodo anual de sesiones 2012-2013

La Ley Universitaria 30220 fue aprobada por 55 votos a favor y 45 en contra con tres abstenciones. Fue promulgada el 8 de julio de 2014 por el presidente de la República, Ollanta Humala Tasso. Consta de 16 capítulos, 133 artículos y 13 disposiciones complementarias transitorias, 2 disposiciones complementarias modificatorias, 10 disposiciones complementarias finales, 1 complementaria derogatoria única.

La ley tiene un marco legal teórico que respalda y sirve de sustento jurídico y que se muestra en el siguiente cuadro:

Marco legal de la ley universitaria 300220	La Declaración Universal de los Derechos Humanos: Artículo 26.
	Constitución Política del Perú 1993, art 13:
	Ley Orgánica del Poder Ejecutivo Artículo 22. Definición y constitución.
	Ley Orgánica del Ministerio de Educación Art. 4.
	Ley General de Educación, (Ley 28044) Art. 3

Adaptado: ONU, Constitución Política del Perú y legislación peruana

Entre las características más importantes de la ley se mencionan:

Creación de la SUNEDU

Teniendo como marco legal a la ley universitaria 30220, se creó la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) señalado en el artículo 12, y se deroga las leyes de creación y funcionamiento de la

ANR y el CONAFU. La SUNEDU estará adscrita al MINEDU y con autonomía administrativa y presupuestal.

Se constituye de siete miembros elegidos por concurso público: 1 representante del Ministerio de Educación (el Superintendente, quien es el titular del pliego presupuestal y presidirá el Consejo Directivo de la SUNEDU, 1 representante del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica (CONCYTEC), 2 representantes de las universidades públicas, 1 representante de las universidades privadas y 2 personalidades.

Transparencia administrativa

La ley universitaria establece en su artículo 11, la obligatoriedad de las universidades públicas y privadas de ser transparentes, debiendo publicar en sus portales electrónicos información respecto a: Estatuto, TUPA, Plan Estratégico Institucional, reglamentos, actas aprobadas en las sesiones de Consejo de Facultad, Consejo Universitario y Asamblea Universitaria, estados financieros de la universidad, presupuesto institucional, balances, relación y número de becas y créditos educativos disponibles y otorgados en el año, inversiones, reinversiones, donaciones, obras de infraestructura, recursos de diversa fuente, proyectos de investigación y gastos que genere, relación de pagos exigidos a los alumnos por toda índole, número de alumnos por facultades y programas de estudio, conformación del cuerpo docente indicando clase, categoría y hoja de vida, número de postulantes, de ingresantes, de matriculados y de egresados por año y carrera.

Por lo tanto, lo descrito anteriormente tiene relación con la octava condición básica de calidad que exige los estándares para alcanzar el tan ansiado licenciamiento y continuar en sus actividades en el Perú, el cual se refiere a la transparencia de las universidades.

Todo ello en el contexto actual en el cual las universidades deben lograr como mínimo alcanzar 8 indicadores sobre las condiciones básicas para alcanzar el reconocimiento institucional, traducido en un licenciamiento, seguir operando y brindando el servicio educativo con estándares mínimos de calidad en un periodo autorizado.

Acreditación profesional

El artículo 44 de la ley universitaria 30220, refiere que las universidades que tengan acreditación reconocida por el organismo competente en materia de acreditación, pueden hacer mención de tal condición en el título profesional a otorgar.

El título profesional sólo se puede obtener en la universidad en la cual se haya obtenido el grado de bachiller.

En ese sentido el SINEACE mediante diversos procedimientos se encarga de acreditar los diversos programas de estudios de educación superior universitaria teniendo como criterios de su modelo a la gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados.

Según la SUNEDU, (SUNEDU, 2017) citando a Lemaitre y Zenteno (2012), la sociedad cambia la mirada a las instituciones de las que tiene información que cumplen con los estándares y más aún cuando se conoce que esto garantiza que las universidades satisfactoriamente con los procesos que han definido para su desempeño. Todo esto sucede como resultado de haber realizado y verificado todas las condiciones que deben cumplir y alcanzan el licenciamiento, y faculta a los programas de estudios para que establezcan características propias que muestren identidad institucional personalizada a diferencia de otras instituciones. Por ello, lo fundamental para lograr tener políticas de movilidad internacional de los estudiantes y la internacionalización de la institución.

Docencia universitaria

En lo que respecta a la docencia, se menciona que la admisión a la carrera docente universitaria se hace por concurso público de méritos y para el ejercicio de la docencia, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer: el grado de maestro para la formación en el nivel de pregrado; el grado de maestro o doctor para maestrías y programas de especialización y el grado de doctor, para la formación a nivel de doctorado. (ley 30220, artículo 83)

Se rescata entre otros aspectos que la presente ley universitaria 30220 deroga a la Ley N° 23733 –Ley Universitaria y sus modificatorias (ANR), la Ley N° 26439, Ley el CONAFU y sus modificatorias, y deja sin efecto el Decreto Legislativo N° 882 en lo que respecta al ámbito universitario, con excepción de los artículos 14°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21° y 22° y demás normas que se opongan a la nueva ley universitaria.

Evolución de la universidad peruana

Teniendo en cuenta que la coyuntura de la educación superior peruana fue evolucionando, en los últimos 20 años se han caracterizado por la rápida expansión de la oferta de educación superior, tanto pública como privada. Según el Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana (2017), que señala que a inicios de 1990 solo existían 49 universidades, al 2015 existían 132 universidades prestando servicios educativos, las cuales se dividían en 42 universidades públicas y 90 universidades privadas (50 societarias y 40 asociativas). De las 80 universidades creadas entre 1990 y el 2015, el 83% son privadas.

Por ello, cabe hacer un análisis de acuerdo al informe bienal,(SUNEDU, 2017)

...que de las 90 universidades privadas que existían al 2015 y que se mantienen en la actualidad, 62 se crearon a partir de 1995, mediante resolución del CONAFU. Es decir, cerca del 70% de las universidades privadas fueron autorizadas por el CONAFU. Se suma a ello que el 50% de universidades que existen actualmente en el Perú había cumplido con los requisitos mencionados para contar con la autorización de funcionamiento definitiva en el 2014 previamente a la desactivación del CONAFU, en el marco de la ley universitaria.

En la tabla 2, se evidencian a las universidades con autorización provisional y definitiva que existían antes de promulgada la nueva ley.

Tabla 2

PERÚ: Universidades por tipo de gestión según tipo de autorización de funcionamiento, al año 2014

	U. Públicas	U. Asociativas	U. Societarias	
Total	132	42	40	50
Autorización definitiva	76	31	30	15
Autorización provisional	53	10	8	35
Ley de creación	3	1	2	0

Nota: A la fecha de corte de la presente investigación, SUNEDU ha otorgado licencia de funcionamiento a 80 universidades.

Fuente: (SUNEDU, 2017)

Elaboración: Recuperado de SUNEDU.

Como se puede observar en el cuadro anterior, existía un número significativo de universidades con situación provisional, antes de la dación de la nueva Ley 30220, según el tipo de gestión, existían más universidades privadas societarias que universidades públicas en la proporción de 50 a 42, reflejando el crecimiento de la oferta educativa privada a una masa poblacional de egresados de la educación básica regular y en una economía en constante crecimiento de acuerdo a las mediciones macroeconómicas y proyecciones de los organismos internacionales económicos.

Por otro lado, según el tipo de funcionamiento, son 76 universidades con autorización definitiva en comparación con las 53 universidades con autorización provisional denotándose una medianía en la cantidad de casa de estudios superiores

en la provisionalidad, que no garantizan una adecuada infraestructura y personal docente calificado, sin embargo, igual entregan títulos a nombre de la nación.

En cuanto a su localización, el número de universidades ha tenido un crecimiento exponencial y que este fenómeno se concentra en su mayoría en la Gran capital, esto se explica que la mayor concentración de población urbana está en Lima. En el transcurso de los años 2000 al 2015, hubo un aumento de oferta en cuanto a creación de sedes universitarias en Lima, siendo que de tener un 34% de sedes estas se elevaron a el 41%.

En el informe bienal de la SUNEDU se consigna que:

En cuanto al número de universidades en el Perú en relación con otros países de la región, hacia el 2015 en el Perú existían 132 universidades para una población de 31,4 millones de habitantes, es decir una universidad por cada 238 mil habitantes, tasa inferior a la de Argentina, Chile y Ecuador, similar a la de Colombia y superior a la de Bolivia y Paraguay (SUNEDU, 2017).

Recursos universitarios

Para el desarrollo de las universidades, los recursos con los cuales estas funcionan y a la vez desarrollan su vida académica constituyen un soporte imprescindible. Según el Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana (SUNEDU, 2017), los recursos con los que cuenta la universidad peruana para el desarrollo de sus actividades se consideran de tres tipos: los humanos, en este caso

los docentes, los servicios conexos e infraestructura y los recursos financieros. Para efectos de la investigación se mencionará:

Los docentes

Según el Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana (SUNEDU, 2017) del conjunto de 116 universidades, para un total de 132 en operación, reportaron para el 2015 la existencia de 84 774 puestos docentes universitarios (Tabla 3). De dicho total, el 10,5% es ocupado por docentes con grado de doctor, el 27,4% con grado de maestría, el 59,5% con grado de bachiller y un 2,6% sin grado. Al respecto, cabe notar que al menos una vez publicada la nueva ley, existía una gran cantidad de docentes que no cumplían el mínimo grado requerido según el artículo 82 de dicha Ley, que precisa que grados deben poseer cada profesional para ejercer la docencia en el nivel universitario, de acuerdo a la categoría a la que pertenecen.

Actualmente, los docentes ordinarios y contratados tienen 5 años de plazo desde la sentencia del Tribunal Constitucional de noviembre del 2015 para la obtención de al menos el grado de magister para el ejercicio de la docencia universitaria.

En lo que se refiere a la gestión que asumen los docentes, según el Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana(SUNEDU, 2017), que afirma

“la distribución de puestos docentes y responsabilidades administrativas según grado académico y el tipo de gestión en el sistema universitario, son las universidades públicas las que registran para el 2015 en mayor proporción, puestos ocupados por

docentes con grados académicos más elevados en relación a sus pares privadas. En efecto, según se observa en la figura 2, el 18,5% de puestos de las universidades públicas son ocupados por docentes con grado de doctor, frente a solo el 10,9% y 6,4% de las universidades asociativas y societarias respectivamente. Por otro lado, el 66,3% de puestos de las universidades societarias son ocupados por docentes que registran solo el grado de bachiller, porcentaje que para las universidades públicas alcanza el 44,9% y para las asociativas 59,5%” (p.50-51)

Todo esto muestra una clara tendencia de especialización en el desempeño de la gestión en los docentes universitarios.

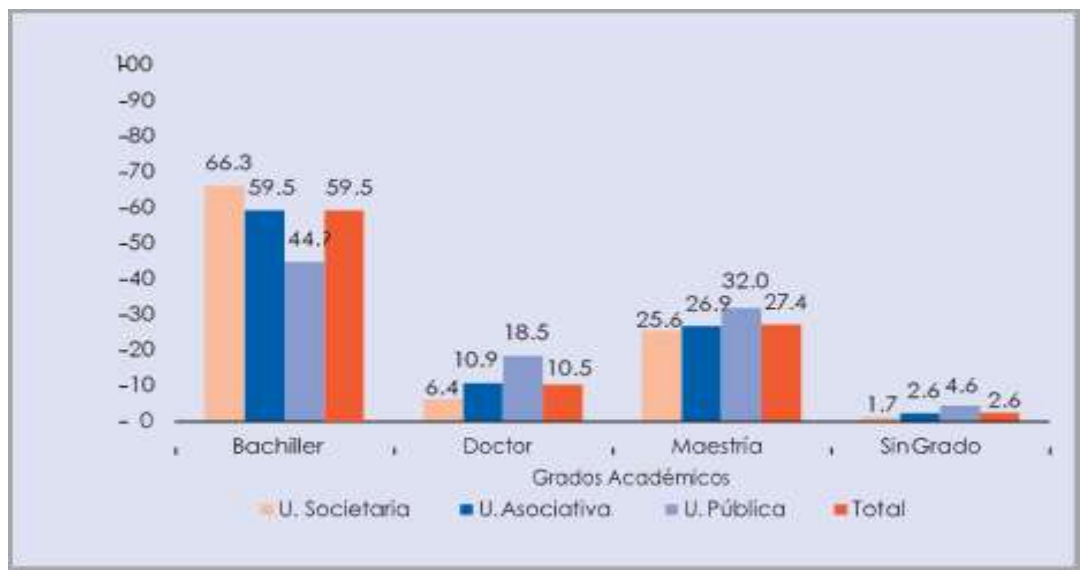


Figura 2. Perú: Distribución de Puestos Docentes por Tipo de Gestión Según Grado Académico, 2015 (porcentajes), (SUNEDU, 2017)

Fuente: Recuperado de (SUNEDU, 2017) - Sistema de Información del Informe Bienal (SIBE).

Elaboración: SUNEDU.

Según el régimen de docencia señalado en la tabla 3, se observa un fenómeno en el aspecto de la estabilidad laboral, ya que los docentes contratados son la mayoría (78,2%), particularmente este fenómeno se observa en las universidades privadas y societarias (98,3%) y donde menos afecta este fenómeno de la informalidad de docentes contratados es en el sector público (24,5%). En el cual se observa que los docentes ingresan vía concurso público de nombramiento de manera periódica y esto hace que la mayoría sea nombrado (75,3%) a diferencia de las universidades privadas, donde al parecer no hay una intencionalidad de darles estabilidad laboral a los docentes y los nombramientos son mínimos (1,6% en estas y 14,8% en las asociativas).

Tabla 3

Perú: puestos docentes por tipo de gestión, según régimen de docencia, 2015(SUNEDU, 2017).

RÉGIMEN DE DOCENCIA		TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA ASOCIATIVA	PRIVADA SOCIETARIA
Total	Cantidad	84774	17810	29431	37533
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Docentes Ordinarios	Cantidad	18 345	13 408	4 354	583
	%	21,6	75,3	14,8	1,6
Docentes Extraordinarios	Cantidad	178	34	83	61
	%	0,2	0,2	0,3	0,2
Docentes Contratados	Cantidad	66251	4368	24994	36,880
	%	78,2	24,5	84,9	8,3

Nota 1: Se ha considerado la información de número de docentes para 116 universidades.

Nota 2: Remitieron información 34 universidades públicas, 38 universidades privadas asociativas y 44 universidades privadas societarias.

Fuente: Recuperado de (SUNEDU, 2017) - Sistema de Información del Informe Bienal (SIBE).

Elaboración: SUNEDU.

Según régimen de dedicación tal como se observa en la tabla 4, y que la información es presentada en el informe bienal (SUNEDU, 2017):

...en el que solo el 8,3 % de puestos son cubiertos por docentes a dedicación exclusiva mientras 16,7% de los mismos son ocupados por docentes que trabajan a tiempo completo y 75,1% a tiempo parcial. La participación de los puestos docentes a tiempo parcial es significativamente mayor en las universidades privadas (alrededor de 87%) frente a las públicas (30%) mientras que los puestos son cubiertos por docentes a tiempo completo o con dedicación exclusiva con mayor frecuencia en las universidades públicas (70%), frente a 16% y 11% en las asociativas y societarias respectivamente.

Como se menciona anteriormente en la nueva ley se precisa esta situación en el artículo 83 que el mínimo de porcentaje de docentes nombrados debe ser del 25% del total del universo de docentes y que estos deben tener la condición o clase de tiempo completo, es decir igual o superior de 40 horas a la semana.

Tabla 4:

Perú: Puestos docentes por tipo de gestión según régimen de dedicación, 2015(SUNEDU, 2017)

RÉGIMEN DE DOCENCIA		TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA ASOCIATIVA	PRIVADA SOCIETARIA
	<i>Cantidad</i>	84 774	17 810	29 431	37 533
TOTAL	<i>%</i>	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>Cantidad</i>	14 118	6 404	4 177	3 537
Tiempo Completo	<i>%</i>	16,7	36,0	14,2	9,4
	<i>Cantidad</i>	7 016	5 975	621	420
Dedicación Exclusiva	<i>%</i>	8,3	33,5	2,1	1,1
	<i>Cantidad</i>	63 640	5 431	24 633	33 576
Tiempo Parcial	<i>%</i>	75,1	30,5	83,7	89,5

Nota 1: Se ha considerado la información de número de docentes para 116 universidades.

Nota 2: No es posible descartar que los docentes (principalmente a tiempo parcial) laboren en más de una universidad por lo que los totales deben leerse como puestos docentes y no como una agregación nominada de personas.

Remitieron información: 34 U. Públicas, 38 U. Privadas Asociativas y 44 U. Privadas Societarias.

Fuente: Recuperado de (SUNEDU, 2017)- Sistema de Información del Informe Bienal (SIBE).

Elaboración: SUNEDU.

Siendo una de las exigencias mayores en cuanto al cumplimiento de las condiciones básicas de calidad por parte de la SUNEDU para lograr el licenciamiento el Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana (2018), afirma

Al 2015 las universidades que cumplían con la condición de contar con un porcentaje mínimo de 25% de docentes contratados a tiempo completo, alcanzaban un total de 56 universidades sobre un total de 116 que remitieron la información requerida. Si bien todas las universidades públicas que han reportado información superaban para el 2015 el umbral señalado, el número de universidades privadas que cumplían con dicha condición aún es bajo, tanto en el

caso de universidades asociativas, 9 sobre 38 universidades informantes, como societarias, 13 sobre 44 universidades informantes. (SUNEDU, 2017, p. 52).

En cuanto con el poseer grados académicos se evidencia que el sector de docentes a tiempo completo y/o a dedicación exclusiva esto llega el 58,3% es decir que poseen grado de maestro o doctor. Esta realidad es casi similar en las universidades privadas asociativas donde se muestran indicadores que varían en 1% hacia abajo y en las societarias los indicadores muestran niveles muchos más bajos alcanzando la población con grados de magíster o doctor al 42,6%.

Si analizamos el rubro investigación en cuanto a los recursos humanos, encontramos que el grueso de investigadores se encuentra en las universidades públicas, donde la cifra de docentes llegaba en el 2015 a 3586 y en cuanto a personal de apoyo a 3179 habiendo una correlación entre ambos actores, más no siendo así en las universidades privadas.

Es necesario resaltar que siendo que la mayor proporción docentes investigadores se encuentran en el sector público existe una particularidad en cuanto a los investigadores con grado académico de doctor, ellos se ubican en mayor número en los centros de investigación de las privadas (llegando a ser el 40%), siendo la realidad distinta en el caso de los docentes con grado de maestro, donde ellos se ubican mayormente en las universidades públicas en sus distintos espacios de investigación, (alcanzando el 45%). (Tablas 5 y 6).

Tabla 5:

Perú: Investigadores por tipo de gestión universitaria según nivel académico, 2014 (SUNEDU, 2017)

Tipo de universidad	Total		Universidad pública		Universidad privada	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total	2 192	100	1 072	100	1 120	100
Doctor	882	40	410	38	472	42
Magister	861	39	480	45	381	34
Título Profesional	362	17	163	15	199	18
Bachiller	83	4	19	2	64	6
Omiso	4	0	0	0	4	0

Nota: La categoría “omiso” equivale a información no declarada por la universidad.

Fuente: Recuperado de (SUNEDU, 2017) - I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación, 2016.

Elaboración: SUNEDU

Tabla 6:

Perú: investigadores por tipo de gestión universitaria según nivel académico, 2015 (SUNEDU, 2017)

Tipo de universidad	Total		Universidad pública		Universidad privada	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total	3 179	100	1 807	100	1 372	100
Doctor	947	40	457	39	490	40
Magister	944	40	521	44	423	35
Título Profesional	373	16	168	14	205	17
Bachiller	112	5	26	2	86	7
Omiso	12	1	0	0	12	1

Fuente: (SUNEDU, 2017) INEI – Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y universidades, 2014.

Elaboración: Recuperado de SUNEDU

2.2.2 Gestión del capital humano

a) Definición

La gestión del capital humano ha sido materia de análisis desde puntos de vista macroeconómicos y educativos por ende diversos autores a lo largo de la historia reciente, han definido y explicado el termino de capital humano por ello, es necesario mencionar algunos de los más importantes.

El capital humano es llamado también competencias de los colaboradores o perspectivas de aprendizaje y crecimiento, es uno de los principales componentes del denominado capital intelectual. (Guerrero 2011).

Teniendo en cuenta el factor de las capacidades intelectuales, Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.

Se resalta la necesidad de destacar las competencias adquiridas por el sujeto a través de su formación académica, técnica y/o profesional como es el caso de Thurow (1978) que define al capital humano como las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo.

En circunstancias más recientes, se menciona que el trabajo y los procesos productivos tienen características que potencian al capital humano y le añaden el factor de la experiencia como un logro objetivo, Bustamante (2003), que, por su parte, especifica el capital humano como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral; ya sea por inversiones en educación, salud, seguridad y cultura o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia.

Dornbusch, Fischer y Schmalensee (1990) definen el capital humano como el potencial generador de renta que tienen los individuos; comprende la capacidad y talentos innatos y la educación y cualificación adquiridas.

Desde la perspectiva de los organismos internacionales (ONU. 1998), el capital humano son todas aquellas habilidades, conocimientos y destrezas acumulados a través del tiempo, adquiridos por medio de la educación a través de diferentes herramientas como base de datos, software e información general que son aplicados por el sujeto para realizar un trabajo específico de manera eficiente, contribuyendo a la producción de bienes y servicios regulados por patentes o marcas en una sociedad determinada.

Se asume en la presente investigación, que el capital humano es el conjunto de competencias adquiridas en la formación o adiestramiento del individuo debido a la inversión que se realiza en un periodo de tiempo al cabo del cual se obtienen rendimientos óptimos y resultados medibles en el tiempo para él y la organización.

b) Origen del Capital Humano

El término apareció por primera vez en 1961, en *Investment in Human Capital*, un artículo del premio Nobel en economía Theodore W. Schultz en la *American Economic Review*. Asimismo, Gary Becker, recibió el premio nobel de Economía en 1992 por sus teorías sobre el capital humano. Estos reflejaron a través de sus obras la valoración de las personas como activos que deberían ser apreciados por la organización.

Por analogía con el de capital físico, el concepto de capital humano hace referencia a la acumulación de inversiones en las personas, tales como la educación y la formación en el trabajo, que también sirven para producir bienes y servicios y, con el tiempo, rendimientos económicos, (Beneyto, 2013)

De lo anterior se entiende que la idea básica de la Teoría del Capital Humano es que los sujetos se desempeñan en el mundo laboral con diversos indicadores de rendimiento que los califica para un trabajo, esto obedece al hecho de que cada persona adquiere una formación distinta de acuerdo al nivel social, y otros factores que determinan su potencial individual además está la calidad de la formación con lo cual adquirieron esas cualificaciones

c) Historial del Capital Humano

Los antecedentes de esta teoría del capital humano, se hallan en los estudios de economistas norteamericanos como Robert Solow en 1957 y Edward Denison en 1962 que, tras la segunda Guerra Mundial, comienzan a considerar otros factores de producción y formas de inversión diferentes a los ya clásicos de capital, tierra y trabajo, identificando a la educación y formación como fuentes de crecimiento (Beneyto, 2013).

Esta correlación fue analizada por Theodore W. Schultz, Beneyto (2013) afirma mediante una investigación empírica, realizada en 1963, entre la inversión realizada de un dólar en educación y otro en capital físico, concluyendo que la rentabilidad del dinero invertido en recursos humanos era tanto o más grande que la invertida en recursos materiales, por lo que propuso que, en adelante, la educación no debería

considerarse como una actividad de consumo sino como una inversión que realizan las familias y los individuos: Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano (Beneyto, 2013).

De acuerdo a esta mirada del capital humano, la sociedad se plantea nuevas estrategias e innovaciones para conseguir mayores utilidades, pero también es consciente que se debe invertir en formación sabiendo que es una inversión a futuro del cual se obtiene un beneficio sostenido en el tiempo.

Luego de la segunda guerra mundial, en 1945, la economía estadounidense tiene una expansión sostenida y un crecimiento económico importante que determina la elevación de los niveles de la formación la población esto influenciado por el enfoque de la teoría del Capital Humano y que se extiende rápidamente por todo occidente, esto influencia de manera nunca antes vista la producción académica y a que las escuelas se organicen y desarrollen sistemas y metodologías para la adecuada formación de los potenciales trabajadores y esto guarda relación con el aumento de la producción y que se ve reflejada en el consumo.

Así pues, esta teoría fue determinante ya que influyó en normalizar el crecimiento económico, logrando una opinión favorable en cuanto a la necesidad de organizar y dirigir la educación en ese sentido, ya que se valoran su contribución en la mejora y crecimiento de la producción y esto hace que influya en que las personas sienten que tienen mayores oportunidades y que pueden participar democráticamente.

Teniendo como una cuestión de debate el factor de la educación al incremento o mejora sobre el capital humano, como afirma (Beneyto, 2013) citando a (Becker,1983):

Desde esta perspectiva, el capital humano es un segundo factor de producción, después del capital productivo material, y los individuos invierten en él según las expectativas futuras de beneficio, como se afirma en la monografía pionera sobre el tema (Becker, 1983)

al establecer que el individuo incurre en gastos de educación, así como en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva durante el período de su formación, que espera recuperar más tarde al acceder a empleos con salarios más elevados.

Por otro lado, desde puntos de vista de la economía y la sociología al tratar de asignar un sustento conceptual y un justificado marco teórico al capital humano, Beneyto (2013) afirma:

En este punto coinciden los análisis procedentes de la economía neoclásica con los de la sociología funcionalista que estudia las relaciones entre educación y ocupación en términos de la vieja dicotomía entre adscripción y logro. En el primer caso se trata de factores heredados como clase social, sexo, raza, que condicionan la ubicación social de la gente, mientras que el término logro se refiere a aquellas características que, como la educación o la ocupación, pueden conseguir los individuos a lo largo de sus vidas y afectan a su posición social. (p.4)

En la concepción de los funcionalistas, el desempeño de la ocupación en la actualidad depende del grado de instrucción o lo que la educación logra en el sujeto y cada vez menos en factores genéticos o condiciones socioeconómicas.

En este caso cuando se teoriza sobre el capital humano, se encuentra coincidencia con los funcionalistas en que en las escuelas de acuerdo al desarrollo de las competencias y habilidades influirá en su desempeño laboral de acuerdo al grado de especialización que alcancen por medio de la educación y esto contribuirá a su mejora tanto en ingresos como en calidad de vida lo que para efectos prácticos también tiene influencia en una generación de riqueza y un bienestar de la sociedad en su conjunto.

d) Inversión en Capital Humano

La inversión en el capital humano es importante porque determina el grado de especialización que requieren las organizaciones para lograr sus objetivos, sin embargo, no solo se trata de capital económico sino de otros factores, por ello Becker (1983), manifiesta que existen diversas formas de apostar por el capital humano, a saber:

- la educación,
- la formación en el trabajo,
- el cuidado médico,
- la emigración y,
- la búsqueda de información sobre precios y rentas,

Estas actividades generan beneficios para las personas, ya que logran que sean mejor valorados y se refleja en los conocimientos y en una adecuada condición de bienestar, logrando así mejoras en sus ingresos.

Entonces podemos visualizar que la formación inicial o sea la que realiza el sistema educativo y la formación en servicio son las dos formas en las que se puede apostar para la formación y el logro de competencias laborales.

Citando a Becker (1983), podemos manifestar que la formación inicial y en servicio puede fortalecer las competencias profesionales generales y las competencias profesionales específicas, siendo así que las competencias generales van a servir para poder laborar en cualquier empresa, y la segunda servirá específicamente para un centro en particular.

La adquisición de las competencias profesionales generales queda claro que está a cargo de las universidades o centros de educación superior, y esto hace que cada persona logra mejorar su desempeño en su centro laboral, por eso es que las familias conocen de esta posibilidad que beneficiara en su mejora económica y ellos son los que toman las iniciativas para el logro de estas competencias e invierten en la formación.

Las competencias específicas no son adaptables a todos los centros laborales y es por eso que cada centro deberá tener un sistema que potencie a sus colaboradores y obviamente asumirán los costos de esta formación.

Esta formación según Becker, aplicado al contexto docente universitario peruano se manifiesta, por ejemplo, en la formación genérica, cuando un ingeniero o un educador desarrollan su cátedra según su especialidad, en cualquier universidad sin

embargo cuando se trata de formación específica, el desarrollo de la labor docente universitaria se concreta según la especialización y naturaleza de la universidad.

Si bien la Teoría del Capital Humano mantiene los supuestos básicos de la economía neoclásica, Becker y sus discípulos de la Escuela de Chicago introdujeron nuevos factores y enfoques en sus análisis, lo que contribuyó al indudable éxito académico de sus investigaciones e, incluso, a la popularización acrítica de sus principales tópicos.

La incorporación del factor tiempo a sus análisis y la diferenciación en ocupaciones con niveles diversificados de cualificación y remuneración permitió a los defensores del Capital Humano reformular parcialmente los axiomas neoclásicos insostenibles, planteando que la mano de obra no es una simple mercancía comprable/expulsable en cualquier momento, sino el resultado de un proceso de inversiones en capital humano que requiere tiempo y adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos. (Beneyto, 2013)

Es por ello que existe una línea de carrera en base especializaciones y adquisición de nuevos conocimientos que serán un valor agregado en el desempeño del trabajador, en este caso el docente en una universidad, estableciéndose las categorías docentes en base a una trayectoria académica e investigativa y logros profesionales.

Todo ello conlleva a analizar el caso peruano desde el siglo XX en donde la industrialización del aparato productivo no fue una realidad y se dio impulso a la exportación de materias primas convirtiendo a nuestra economía en dependiente de

las fluctuaciones de los mercados internacionales por ende, la educación superior universitaria no tuvo el apoyo y monitoreo del estado sino por el contrario que a mediados de los noventa el Estado renuncia a su rol de garantizar una gratuidad plena y de calidad, siendo el sector privado quien toma la posta y apoyado en la liberalización educativa se inicia una privatización de la educación básica regular y universitaria sin los más mínimos estándares de calidad incidiendo en la formación académica de los estudiantes y en un pobre capital humano que necesita un país.

e) Teóricos del capital humano

Luego de la segunda revolución industrial entre los siglos XIX y XX, la población y sobre todo los sectores económicos se dieron a la tarea de la formación intelectual y profesional de las personas para enfrentar un nuevo escenario industrial y económico, por ello se realizaron los primeros estudios sobre capital humano siendo uno de los primeros Schultz, que afirma:

Se encuentra que el incremento de conocimientos y habilidades permite a un individuo acceder a mejores puestos de trabajo y remuneración, por lo que la formación constituye una inversión en capital humano cuyo precio se paga a través de unos costes directos o indirectos. (p.14).

Luego, Becker (1983) amplía el modelo de Schultz, en sentido de que un individuo busca maximizar su inversión en capital humano, por lo que tiene que decidir entre diferentes posibilidades trabajo, ocio o estudio para utilizar eficientemente un bien escaso, el tiempo.

En este sentido, cada persona asigna este bien en base a sus expectativas futuras, renta disponible, precio de los insumos y coste de oportunidad de cada actividad (Becker 1983).

Cabe señalar que Shultz inició en la Universidad de Chicago, el estudio sobre los recursos humanos como capital en el área agrícola de las naciones subdesarrolladas que empezaban un lento proceso de industrialización en desmedro de la agricultura, luego como teoría lo categorizo como un componente microeconómico que se utiliza para analizar algunos fenómenos macroeconómicos como el producto bruto interno o el desempleo de un país.

Gary Becker profundizo el estudio del capital humano e inclusive identificó variables que influyen en el rendimiento del capital humano como el alcoholismo y la puntualidad y su relación con la productividad de las organizaciones

f) Enfoques del capital humano

Dentro del capital humano existen dos enfoques que a lo largo de la historia reciente se han ido contraviniendo de acuerdo a lo que ambos esperan de este capital:

a) Modelo Neoclásico de Capital Humano: cuyo principal exponente es Becker, siendo útil para el análisis de este tipo de capital. Este modelo considera que el trabajador es otro componente más de la producción y asume que no existen factores internos a la empresa que desvirtúen el sistema productivo. Sin embargo, no puede explicar el cambio tecnológico, así como la existencia, dentro de un

mismo contexto económico, de empresas similares que utilizan diferentes combinaciones de capital y trabajo.

b) Modelo Institucional de Capital Humano cuyo principal aporte consiste en incorporar en el análisis económico, la interrelación que existe entre los agentes involucrados como el empleador y los empleados, así como el efecto que los cambios institucionales y sociales ocasionan y el papel que el Estado y la familia desempeñan en la evolución y desarrollo de los procesos económicos. (Pueyo 2004).

Ambos enfoques tienen en común que toman en cuenta el rol del trabajador sin embargo en el primero no se menciona el papel del Estado y en el segundo se muestra la interrelación del empleador y los empleados mediante un sistema de representación como los sindicatos y las celebraciones de pactos colectivos como acuerdos laborales.

g) La Gestión del Capital Humano

Gestionar hoy en día los recursos humanos implica la utilización de herramientas actuales de gestión como la gestión estratégica de recursos humanos; esta es entendida por Cuesta (2015) como el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. Para poder realizar lo planeado es muy importante su control para la toma de decisiones correctivas del proceso.

En una organización es importante tener objetivos claros y precisos en función al análisis de amenazas y oportunidades y como debe utilizar sus activos para poder competir, pues como menciona Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2008) una organización desarrolla su estrategia empresarial estableciendo un conjunto de objetivos a largo plazo en base a (1) un análisis de las oportunidades y amenazas del entorno y (2) una valoración realista acerca del modo en el que la empresa debe utilizar sus activos para competir más eficientemente.

Desde la planificación hasta el control para la realización de los objetivos de una empresa existe un proceso, Pascual (2014) consideró que un proceso surge de una necesidad que alguien plantea (input) y que busca una respuesta (output) que satisfaga esta necesidad, para conseguirlo, el encargado o encargados de satisfacerla, identifican las actividades que tienen que desarrollar para poder llegar a cumplir con la expectativa del demandante.

Para valorar el capital humano es importante la determinación de sus factores, y esto va a depender del tipo de actividad que desarrolle la organización en general, del puesto de trabajo, de las responsabilidades que asuma el empleado, del entorno que se encuentre, de la cultura de la empresa, del clima laboral, de la normativa social. (Porret, 2012)

Cuesta (2015) consideró que el capital humano comprende las capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores, portados por las personas que trabajan. Toda persona insertada en una organización debe ser poseedora de conocimientos, habilidades y experiencia, pero principalmente valores para la realización de lo planificado. Para Roig (1996) los factores más comunes en la

gestión del capital humano son: la capacidad profesional, la competencia profesional, el nivel de prestación, y el nivel de comportamiento (Porret, 2012)

Ahora bien, para Porret toda organización debe tener cuatro componentes esenciales:

1° Existencia de unos objetivos.

2° Establecer un plan para realizar los objetivos.

3° Necesidad que existan entradas o *inputs* que se clasifican como la información, porque se necesitan para subsistir y desarrollarse, la energía porque necesita fuerza que mueva sus instalaciones y realice el proceso de transformación, pudiendo ser desde la eléctrica a la humana, y los materiales porque se necesita transformar y devolver al entorno.

4° Como consecuencia de lo anterior, el resultado o *outputs* en forma de bienes o servicios que también podemos denominar información, energía y materiales para satisfacer a sus clientes, pero además serán rentas para los propietarios, retribución para sus trabajadores y pagos para sus proveedores todo ellos debidamente transformado que lanza a su entorno.

Es necesario precisar que la información es substancial a toda organización ya que sin ella sería imposible la comunicación. La energía tiene que ver con la transformación de esa realidad aplicando tecnología. Y los materiales, puede ser el intelectual que permita transformar y restituir al entorno.

El capital humano es el recurso más valioso de toda organización ya que a través de sus ideas, pensamientos, innovaciones y su creatividad es capaz de influir en los resultados positivos de las empresas ya que es la base fundamental de éstas para generar utilidades y alcanzar objetivos.

Al respecto entre lo señalado por Cuesta y Gómez-Mejía sobre gestionar los recursos humanos y gestionar el capital humano respectivamente, el primero menciona a nivel macro sobre las decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional, mientras el segundo se refiere a nivel micro sobre las precisiones sobre los puestos de trabajo en una organización, sin embargo, ambos concuerdan en que debe existir una relación verificable para el éxito en los objetivos trazados por una organización.

Por lo expuesto, se concluye que el éxito de las organizaciones como las universidades depende de su capacidad de darle un valor agregado al capital humano. Por ello, la universidad debe estimular y potenciar todas las capacidades de la comunidad universitaria que le permitan desarrollar sus competencias en las diversas áreas académicas y de gestión para el beneficio de la institución y de la sociedad en general. People represent a vital resource of all organizations, whatever is their activity field, a resource which ensures survival, development and their competitiveness success” (Dădârlat 2015:85).

En consecuencia, una eficaz gestión del capital humano implica que las universidades en concordancia con las nuevas políticas implementadas desde el Estado mediante las condiciones básicas de calidad como punto de partida para lograr un licenciamiento y poder seguir funcionando y al vez establecer criterios y condiciones para la acreditación de sus carreras profesionales y que esto sirva para ir acortando las brechas con las universidades latinoamericanas en cuanto a su posicionamiento en los rankings internacionales.

h) La Gestión del Capital Humano en la universidad

Según Friedman, Hatch y Walter (2000) una organización educativa de nivel superior como lo es una universidad, debe tener en cuenta lo siguiente:

- Valorar a los seres humanos como inversores de capital, que hay que medir y desarrollar, quiere decir que el recurso humano debe estar en constante evaluación de sus capacidades asimismo proyectar un crecimiento en el corto y mediano plazo de sus potencialidades en beneficio de la institución
- Comprender que los inversores de capital humano son dinámicos y se pueden revalorizar con el tiempo, es decir, el docente a partir de lo anterior y pasando por una línea de carrera, puede constituir un activo importante para la universidad de acuerdo a un perfil académico e innovador
- Valorar los procedimientos utilizados para reclutarlos, compensarlos y desarrollarlos son prioridades en la organización, por ello es importante establecer criterios académicos, valorando su experticia y experiencia laboral para su admisión y promoción docente
- Comprender que el valor de la organización puede deteriorarse si no se gestiona eficientemente el capital humano, siendo una consecuencia la vigencia, prestigio y posicionamiento de la universidad en una sociedad en base a un conjunto de indicadores de calidad, producto de una acertada gestión del capital humano.

i) Los Gestores del Capital Humano

Adaptando las teorías elaboradas en el campo empresarial al ámbito universitario, los gestores del capital humano vienen a ser el rector, decanos, directores, jefes de departamento, etc. Ellos tendrían que tener en cuenta que la capacitación y actualización de los docentes es una inversión a corto y mediano plazo que va a contribuir al beneficio de la institución.

Los requisitos del éxito abarcan desde aportar a la organización, el capital humano adecuado, hasta proporcionar información para que los docentes puedan gestionar su inversión de capital humano. Por consiguiente, los gestores deberían gestionar la mejora y el cambio de los programas de capital humano. Así como, conseguir una interacción dinámica completa entre las estrategias de gestión de capital humano y la estrategia macro de la organización. Según Arthur Andersen en Friedman, Hatch y Walter los gestores deben:

- a) Medir el rendimiento de la organización, evaluando la calidad los costes y la productividad, entre otros factores.
- b) Evaluar la calidad a partir del desempeño externo e interno.
- c) Mejorar procesos y sistemas, con la participación voluntaria del personal.
- d) Implementar los cambios necesarios.
- e) Comparar el rendimiento del capital humano considerando el ajuste estratégico

Los directivos han de crear entornos de trabajo de alto rendimiento, para retener a las personas claves y observar atentamente los costes asociados con el premio a

la aportación individual. Es fundamental comprender que las personas que ejecutan las estrategias afectan profundamente al rendimiento del capital humano de cada individuo.

j) Estrategias de Gestión del Capital Humano

Mencionar al capital humano como un factor de mejora continua e inversión a futuro en cuanto a la cualificación y especialización no basta por sí solo, Cuentas (2015) afirma que

La estrategia clave que produce competitividad en un mundo globalizado como el actual, es el hecho de contar cada vez más con inversores de capital humano cualificado que puedan observar y analizar el ambiente, apreciar la posición de la organización y responder creativamente. En ese sentido, la participación de todos los docentes en decisiones estratégicas es un elemento importante del beneficio intrínseco de la inversión del capital humano. (p. 21)

De acuerdo a lo anterior, es vital que en los centros de formación se incentive en los docentes el desarrollo de estrategias, ello tendrá un resultado favorable para la organización y su performance ante la competencia, sin embargo, la organización debe delimitar el capital humano con el que cuenta para una determinada estrategia competitiva

La gestión del Capital Humano que desarrolle una organización, debe sustentarse en todos sus elementos como en su propia realidad, contemplar cada fase elemento y factor que la organización comprenda y asuma que le sirva para potenciar a su personal.

Adaptado a la dinámica educacional, la gestión del Capital Humano en los docentes engloba las siguientes estrategias, Cuentas (2015):

- Contratación de las personas adecuadas: docentes con ingentes capacidades, esfuerzos y tiempo para invertir y establecer un acuerdo con ellas.
- Disposición del clima institucional: máxima inversión de los docentes que trabajan en la organización, mediante la creación de un ambiente que estimule la aportación de capital humano.
- Constitución del capital humano de las personas: aprendizaje formal y no formal para transformar el capital humano móvil en duradero. Así como, la conversión de conocimiento tácito en explícito.
- Retención del capital humano: actividades dirigidas a conservar a los inversores de capital humano, a través del compromiso y dedicación. (p. 26)

Cabe señalar que estas estrategias se aplican en los docentes según su especialización académica, perfil investigativo y de producción científica ya que las funciones administrativas han sido claramente delimitadas en la actual ley universitaria 30220.

k) Dimensiones de la gestión del capital humano

Las dimensiones que se presentan a consideración se fundamentan en Porret (2012) y estas son: la capacidad profesional, la competencia profesional, el nivel de prestación el nivel de comportamiento:

La capacidad profesional

Está determinada por la capacidad de comprensión e interpretación de datos, de normas, de principios y de técnicas. Asimilación de las instrucciones, el análisis y estudio de los problemas, capacidad de razonamiento y discusión, capacidad de innovación y de creatividad. Capacidad crítica de autosupervisión y de valoración, así como la habilidad y destreza para ejecutar sus tareas.

La capacidad profesional es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuestas a contingencias. (Glosario Observatorio Ocupacionales, 2013)

También la capacidad profesional expresa las capacidades más características de la profesión, señalando especialmente las que no son directamente observables en la realización del trabajo, así como las que tienen que ver con la respuesta a las contingencias, la organización del trabajo, la cooperación y relación en el entorno y la responsabilidad/autonomía. (Glosario Observatorio Ocupacionales, 2013)

La competencia profesional

Aquí se evalúa el grado y tipo de formación profesional, nivel de conocimiento de las tareas, grado de experiencia demostrada, nivel de iniciativa y decisión y nivel de esfuerzo físico y mental.

Navío (2005) consideró que la competencia profesional puede ser considerada como un conjunto de atributos personales: capacidades, motivos, rasgos de personalidad, autoconcepto, aptitudes, actitudes y valores, propiedades personales, características de la personalidad y recursos individuales. Complementaria y alternativamente se considera algunos atributos personales que se relacionan con los contextos de trabajo: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos y conductas y experiencias. Estos, a diferencia de los personales, tienen sentido precisamente por el contexto desde el que surgen o se manifiestan.

Se debe señalar en base a lo anterior y para efectos de una cabal interpretación de esta investigación, que la diferencia entre la capacidad profesional y la competencia profesional, estriba que en la primera se integran las habilidades y destrezas para el desarrollo de determinadas labores u ocupaciones, mientras que en las competencias profesionales se tiene como valor agregado a la síntesis de la especialización y la experticia en la ejecución de las responsabilidades asignadas.

El nivel de prestación

Es la cantidad de trabajo efectuado, la calidad del trabajo, rapidez y ritmo de actividad.

La prestación es la acción y efecto de prestar, es decir, entregar algo a alguien para que lo use y después lo devuelva, ayudar al logro de algo, ofrecerse. Una prestación puede ser el servicio convenido en un acuerdo o exigido por una autoridad (Pérez y Merino, 2010).

Un ejemplo práctico de prestación de un servicio por los docentes, es cuando se desarrollan las modalidades de dictado de una asignatura o la gestión que desempeña en los cargos designados en su facultad. Este servicio dado es sometido a una evaluación por los usuarios, que, en el caso de la comunidad universitaria, serían no solo los alumnos sino también los trabajadores y los egresados de la universidad que requieren realizar trámites académicos y administrativos.

El nivel de comportamiento

Grado de adaptación al trabajo y de integración dentro de la empresa u organización. Grado de participación y de colaboración. Responsabilidad ante las tareas, ante los compañeros y en relación con los demás componentes de la empresa. Grado de asistencia y puntualidad. Disciplina y obediencia. Sentido del orden, del cuidado y del aseo. Capacidad de liderazgo. Grado de intercomunicación y de interrelación dentro de la organización.

Es importante precisar que en el lugar de trabajo pasamos bastantes horas al día, compartiendo el espacio con otros compañeros. Si cada uno hiciera lo que quisiera la convivencia sería imposible, por lo que hay que adaptarse y cumplir las normas establecidas. (Universia, 2015)

Soto (S/F) consideró los siguientes factores que influyen en el comportamiento en el trabajo:

Factores internos de la persona. Actitud, aptitud, experiencia, destreza, práctica, motivación, inteligencia, estado emocional, situación familiar.

Condiciones ambientales o arquitectónicas. Iluminación, microclima, limpieza y orden en el espacio de trabajo, control de residuos.

Características del equipo, herramientas y tareas, los factores que se requieren para el trabajo o una tarea en él, como la frecuencia y repetitividad de tareas, retroalimentación, actividades dinámicas, horarios de trabajo, reconocimientos, autoridad, estructura de la organización, diseño del equipo.

Internship UK (2015) consideró que el comportamiento en el trabajo depende de la actitud y ambos pueden influenciar en la atmósfera y la productividad dentro del lugar de trabajo. La actitud es la manera de pensar o sentir algo, y describe la forma en la que una persona se siente interiormente.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe asociación en el nivel de conocimiento significativo entre la Ley Universitaria 30220 y el Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

3.2 Hipótesis específicos

1. Existe asociación entre un nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la capacidad profesional del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
2. Existe asociación entre un nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la competencia profesional del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
3. Existe asociación entre un nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la prestación del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

4. Existe asociación entre un nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y el comportamiento del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

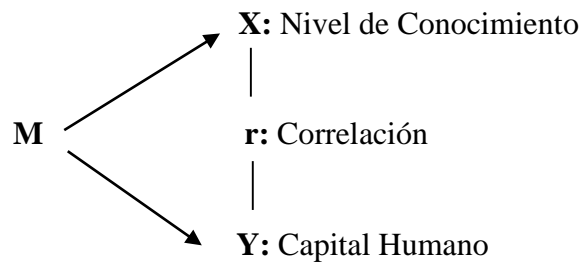
4.1 Tipo y nivel de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo y de alcance correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) y de nivel descriptivo, por el cual nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos práctico específicos (Sánchez y Reyes, 2015).

4.2 Diseño de la investigación

El diseño es no experimental de alcance correlacional, porque tiene como función determinar el grado de asociación que existe entre las 2 variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

El diseño está configurado de la siguiente manera:



$$X = V1$$

$$Y = V2$$

$$r = \text{Correlación}$$

Identificación de las variables.

Variable X: Nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220

Variable Y: Capital Humano

4.3 Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 120 docentes de las Escuelas profesionales de Educación, Educación Física y posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Las edades de los participantes oscilan entre los 27 años y 74 años de edad configurada por todos los individuos en la que se obtuvo la data, pues, la población es el conjunto de todos los elementos o unidades de análisis, que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (Carrasco, 2016)

La técnica de muestreo utilizado en la investigación fue el no probabilístico intencional, ya que se eligió la muestra cuya representatividad se da según la intención del investigador , la muestra es parte o subconjunto de la población y se caracteriza según Carrasco (2016) como una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

La muestra fue de tipo poblacional, porque está conformada por toda la población elegida en la investigación de 120 docentes de las Escuelas profesionales de Educación, Educación Física y posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y en donde se hace una clasificación según la categoría docente a la cual pertenecen (ver anexo 4). El tiempo aproximado de desarrollo de las respuestas de los 2 instrumentos fue de 20 minutos por parte de los docentes, teniendo en cuenta la disposición de sus horarios y carga académica.

Criterios de inclusión

- Docentes ordinarios y contratados de las Escuelas profesionales de Educación, Educación Física y de la unidad de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Criterios de exclusión

- Docentes ordinarios y contratados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que por su carga académica y profesional estuvieron ausentes del estudio.

En la tabla 7, que considera las puntuaciones según sexo, se indica que más de la mitad de la muestra seleccionada son de sexo masculino (57.5%).

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes según sexo

Sexo	f	%
Masculino	69	57.5
Femenino	51	42.5
Total	120	100.0

En la tabla 8, se observa los puntajes según edad, se indica que 74 de 120 participantes, sus edades fluctúan entre 27 a 50 años. (61.7%).

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes según edad

Edad	f	%
27 - 50	74	61.7
51 - 60	30	25.0
61 - 74	16	13.3
Total	120	100.0

En la tabla 9, se observa los puntajes según nivel de estudios. el cual indica que a 58 participantes (48.3%) tienen grado de magíster, en tanto que el nivel de

estudios de licenciado obtiene una puntuación de 46.7% que corresponde a 56 participantes.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de estudios

Nivel de estudios	f	%
Licenciado	56	46.7
Magister	58	48.3
Doctor	6	5.0
Total	120	100.0

4.4 Operacionalización de Variables

Variable (Tipo)	Definición conceptual	Dimensiones	Definición de las Dimensiones	Indicador
Capital humano	Metodología mediante la cual se les plantean a los alumnos impulsos que les facilitan la interpretación, elaboración, ejecución y verificación de una búsqueda independiente de soluciones a los problemas propuestos	Capacidad profesional	Es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuestas a contingencias.” (Glosario Observatorio Ocupacionales, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión e interpretación de datos - Comprensión e interpretación de normas. - Análisis de problemas. - Critica de la autosupervisión. - Habilidad para ejecutar tareas.
		Competencia profesional	Conjunto de atributos personales: capacidades, motivos, rasgos de personalidad, autoconcepto, aptitudes, actitudes y valores, propiedades personales, características de la personalidad y recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de formación profesional. - Tipos de formación profesional. - Experiencia demostrada

	(Balderas, 1999).		individuales. (Navio 2005)	
		Prestación	Una prestación puede ser el servicio convenido en un acuerdo o exigido por una autoridad.” (Pérez y Merino, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo efectuado - Calidad del trabajo - Ritmo en la actividad - Ayuda al logro de objetivos
		Comportamiento	Grado de adaptación al trabajo y de integración dentro de la empresa u organización. (Universia 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación al trabajo. - Intercomunicación en la organización. - Interrelación en la organización

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220

A. Ficha técnica

El instrumento utilizado fueron dos listas de cotejo que se elaboraron, 1 para recoger la información referida al conocimiento y cumplimiento de la ley universitaria y 1 para la gestión del capital humano, ambos en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Sus autores son docentes de la Facultad de Educación de UNMSM. El grado de aplicación fue en

docentes, la forma de aplicación fue individual y el área de aplicación fue en gestión universitaria.

V1: Lista de cotejo sobre el nivel de conocimiento de la Ley universitaria
30220

V2: Lista de cotejo de Gestión del Capital Humano

La validación del instrumento de recopilación de información se realizó mediante juicio de 8 expertos en tesis y gestión universitaria, de la Facultad de Educación de la UNMSM.

B. Descripción de los instrumentos

Se trató de dos instrumentos estandarizados para medir el conocimiento de la ley universitaria y la gestión universitaria conformada por 4 dimensiones que tiene el instrumento, fue elaborado por los docentes: Dr. Miguel Inga Arias, Dr. Jorge Rivera Muñoz, Dr. Edgar Damián Nuñez, Dra. Esther Velarde Consoli y el Mg. Carlos Giles Abarca en el 2017 y adaptado por la Dra. Alicia Castro Celis en el 2019.

C. Confiabilidad

Hernández, Fernández & Baptista (2010) señala que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales, por ello se realizó la prueba piloto del instrumento sobre el Nivel de conocimiento de la Ley Universitaria con 50 unidades de análisis con características semejantes a la población a estudiar, arrojando un alfa de Cronbach de 0.81.

Los ítems de la lista de cotejo sobre el nivel de conocimiento de la Ley universitaria 30220 determinan una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.676 lo que indica que tiene una buena consistencia interna.

En cuanto al instrumento lista de cotejo de Gestión del Capital Humano se realizó una prueba piloto con 50 unidades de análisis con características semejantes a la población a estudiar arrojando un alfa de Cronbach de 0.78.

Como segunda actividad de la recolección de datos se aplicó el instrumento determinando una confiabilidad del Alfa de Cronbach alcanzando un valor de 0.696

Tabla 10

Análisis de las dimensiones y confiabilidad de la lista de cotejo del Nivel de Conocimiento de la ley Universitaria.

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Régimen sancionador	13.29	15.502	.432	.595
Supervisión universitaria	17.33	21.451	.479	.581
Organización académica	13.76	13.429	.534	.531
Docentes	18.28	23.159	.354	.624
Elección de autoridades y transparencia administrativa	18.04	23.065	.401	.614
Alfa de Cronbach =.676				

La confiabilidad del instrumento Nivel de Conocimiento de la Ley Universitaria, se observa que el coeficiente alfa de Cronbach alcanza una puntuación de .676, lo cual evidencia que el instrumento Nivel de Conocimiento de la Ley Universitaria, es confiable.

Tabla 11

Análisis de las dimensiones y confiabilidad de la lista de cotejo sobre la Gestión del Capital Humano

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Capacidad profesional	20.84	14.218	.505	.601
Competencia profesional	25.72	22.087	.467	.610
Prestación	28.23	25.420	.404	.660
Comportamiento	21.42	16.161	.568	.520
Alfa de Cronbach =.69				

Se observa que el coeficiente alfa de Cronbach es .696, lo cual evidencia que el instrumento Gestión del Capital Humano es confiable.

D. Validez de contenido

Fue evaluado por 8 profesionales del área de gestión universitaria alcanzando una validez de contenido, concluyendo que el instrumento es válido.

4.6 Plan de análisis

Los datos obtenidos fueron elaborados para su proceso a una plantilla de Microsoft Excel empleando las herramientas del programa y por el sistema de análisis de datos Stata 12.

A continuación, el análisis de los datos recogidos se hizo a través de la estadística descriptiva teniendo como producto, las tablas.

Luego, se analizaron los resultados de la lista de cotejo sobre el nivel de conocimiento de la Ley universitaria, también se analizaron los resultados obtenidos por los docentes en la lista de cotejo sobre la gestión del capital humano. Para la contrastación de hipótesis, la prueba que correspondió fue Chi cuadrada para verificar la asociación de las variables y finalmente se presentaron los resultados.

4.7 Consideraciones éticas

Se utilizó el formato de consentimiento informado proporcionado por el Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Los principios éticos que se cumplieron fueron el respeto por las personas, beneficencia, autonomía y justicia.

El estudio estuvo bajo la evaluación y aprobación del Comité Institucional de Ética de la universidad, en el cual se explicó a los encuestados sobre la confidencialidad del estudio para fines netamente de utilidad en investigación. Ser científico supone una alta carga de dignidad personal respecto a sí mismo y su compromiso social. (Pérez Cruz I, Díaz Suárez L. 2011).

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados estadísticos del nivel de conocimiento de la ley universitaria en 30220 y la gestión del Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con las tablas e interpretaciones del estudio.

En la tabla 12 se observa el nivel bueno del nivel de conocimiento de la variable Ley universitaria alcanzado por los participantes corresponde a 90 participantes (75%).

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nivel de conocimiento	f	%
Bajo	15	12.5
Regular	44	36.7
Bueno	46	38.3
Excelente	15	12.5
Total	120	100

En la tabla 13 se observa que los niveles regular y bueno de conocimiento de la variable Capital Humano alcanzado por los docentes corresponde a 79 participantes (68.8%).

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nivel de conocimiento	f	%
Bajo	18	15.0
Regular	40	33.3
Bueno	39	32.5
Excelente	23	19.2
Total	120	100.0

En la tabla 14 se observa que el nivel regular de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión capacidad profesional alcanzado por

los docentes corresponde a 61 docentes, (50.8%) muy aproximado al nivel bueno (49.2%)

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión capacidad profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nivel de conocimiento	f	%
Regular	61	50.8
Bueno	59	49.2
Total	120	100.0

Se observa en la tabla 15 que los niveles bueno y excelente de la variable Capital Humano en la dimensión prestación alcanzado por los docentes corresponde a 81 docentes, (34.2%) nivel bueno y muy aproximado al nivel excelente (33.3%)

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión prestación en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nivel de conocimiento	f	%
Bajo	15	12.5
Regular	24	20.0
Bueno	41	34.2
Excelente	40	33.3
Total	120	100.0

Se observa en la tabla 16 que las puntuaciones se ubican en el nivel bueno de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión comportamiento alcanzado por 39 docentes (32.5%)

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de conocimiento de la variable Gestión del Capital Humano en la dimensión comportamiento de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nivel de conocimiento	f	%
Bajo	23	19.2
Regular	25	20.8
Bueno	39	32.5
Excelente	33	27.5
Total	120	100.0

- **Contraste de hipótesis**

En la tabla 17 se presenta los resultados de la hipótesis general, sobre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria y el nivel de conocimiento del Capital Humano, donde se muestra una asociación de .001, lo cual indica una asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria y el nivel de conocimiento del Capital Humano.

Tabla 17

Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y el nivel de conocimiento del Capital Humano de los docentes de la de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

		Ley Universitaria 30220			Chi cuadrado	gl	sig	
		Escaso	Moderado	Abundante	17.885	4	.001	
Capital Humano	Bajo	Recuento	4	12	2			
		% de Ley Universitaria 30220	26.7%	27.3%	3.3%			
		Medio	Recuento	5	17	18		
		% de Ley Universitaria 30220	33.3%	38.6%	29.5%			
		Alto	Recuento	6	15	41		
		% de Ley Universitaria 30220	40.0%	34.1%	67.2%			
		Total	Recuento	15	44	61		

En la tabla 18 se presenta los resultados de la hipótesis específica 1, sobre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria y la dimensión Capacidad Profesional, donde se muestra una asociación .099, que indica que no existe asociación.

Tabla 18

Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Capacidad Profesional de los docentes de la de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

			Ley Universitaria 30220			Chi cuadrado	gl	sig
			Escaso	Moderado	Abundante	4.635(a)	2	.099
Capacidad Profesional	Bajo	Recuento	7	28	26			
		% de Ley Universitaria 30220	46.7%	63.6%	42.6%			
		Medio	Recuento	8	16	35		
		% de Ley Universitaria 30220	53.3%	36.4%	57.4%			
	Total	Recuento	15	44	61			

En la tabla 19 se presenta los resultados de la hipótesis específica 2, sobre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria y la dimensión Competencia Profesional, alcanzando un puntaje de .016 validando una asociación.

Tabla 19

Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Competencia Profesional de los docentes de la de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

			Ley Universitaria 30220			Chi		
			Escaso	Moderado	Abundante	cuadrado	gl	sig
Competencia profesional	Bajo	Recuento	4	11	3	12.255(a)	4	.016
		% de Ley						
		Universitaria 30220	26.7%	25.0%	4.9%			
	Medio	Recuento	5	16	19			
		% de Ley						
		Universitaria 30220	33.3%	36.4%	31.1%			
	Alto	Recuento	6	17	39			
		% de Ley						
		Universitaria 30220	40.0%	38.6%	63.9%			
Total		Recuento	15	44	61			

En la tabla 20 se presenta los resultados de la hipótesis específica 3, sobre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria y la dimensión Prestación, alcanzando una asociación de .023 validando una asociación.

Tabla 20

Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Prestación de los docentes de la de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

			Ley Universitaria 30220			Chi cuadrado	gl	sig	
			Escaso	Moderado	Abundante	11.32	4	.023	
Prestación	Bajo	Recuento	3	9	2				
		% de Ley Universitaria 30220	20.0 %	20.5%	3.3%				
		Medio	Recuento	1	11	12			
		% de Ley Universitaria 30220	6.7%	25.0%	19.7%				
		Alto	Recuento	11	24	47			
		% de Ley Universitaria 30220	73.3 %	54.5%	77.0%				
	Total	Recuento	15	44	61				

En la tabla 21 se observa los resultados de la hipótesis específica 3, sobre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria y la dimensión Comportamiento, alcanzando una asociación de .030 indicando que existe asociación.

Tabla 21

Asociación entre los niveles de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la dimensión Comportamiento de los docentes de la de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

			Ley Universitaria 30220			Chi cuadrado	gl	sig
			Escaso	Moderado	Abundante	10.696	4	.030
Comportamiento	Bajo	Recuento	5	13	5	61		
		% de Ley Universitaria 30220	33.3 %	29.5%	8.2%			
		Medio	Recuento	2	10			
		% de Ley Universitaria 30220	13.3 %	22.7%	21.3%			
		Alto	Recuento	8	21	43		
		% de Ley Universitaria 30220	53.3 %	47.7%	70.5%			
		Total	Recuento	15	44	61		

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

6.1 Discusión de los resultados

El conocimiento de la ley universitaria promulgada en el 2014 es importante para todos los actores del acontecer universitario porque exige en este caso, a los docentes, más que su experticia académica, una adecuada y optima gestión del capital humano en las universidades, especialmente las públicas, porque en estas se manejan recursos del Estado y por lo tanto, se requiere capacidad profesional, competencia profesional, nivel de prestación y nivel de comportamiento para el logro de sus objetivos.

Se debe conocer el escenario internacional y nacional universitario, en el primero desde el periodo de 2005 al 2013 ya se vislumbraba que la educación universitaria requería de políticas sobre la calidad y la gestión como lo refieren los investigadores Buitrago, Caicedo, Gallego y Ramírez (2014) y en la realidad nacional con la anterior ley, se consideran algunos diagnósticos sobre la situación de las

universidades peruanas antes de la ley 30220 como el de Figallo (2018) con el cual se concluye que las universidades públicas y las asociativas han sido el soporte en cuanto a la expansión universitaria, en el caso concreto de la ampliación de la matrícula derivando en una proliferación de las universidades y en consecuencia el crecimiento en la demanda de docentes calificados para desempeñar la cátedra universitaria pero a la vez en la gestión de los recursos humanos.

En cuanto al docente universitario, su motivación para el ejercicio de su labor también debe tener la iniciativa propia y autónoma de la formación continua como lo menciona Díaz (2018) y las tendencias que influyen en las políticas de formación docente universitario de Da Silva (2014).

En el presente estudio se encontró que los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mostraron niveles regular y bueno de asociación entre el conocimiento de la Nueva ley Universitaria 30220 y el capital humano.

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alternativa, como se señala en la Tabla 17, que establece que existirá una asociación en el nivel de conocimiento significativo entre la Ley Universitaria 30220 y el Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de La Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Estos resultados se relacionan con lo que sostiene Gonzales (2012) en políticas estatales y Ríos (2016) en aplicación de la ley universitaria, quienes señalan que las universidades ignoran conscientemente las políticas de Estado en materia de formación profesional y que la aplicación de la nueva ley universitaria 30220,

cumple con el 27% de las condiciones básicas establecidas por la ley universitaria, es decir cumple con 15 y no cumple con 40 de las 55 condiciones básicas.

Estos autores concluyen que la influencia de las políticas de Estado en cuanto a niveles de cumplimiento es baja. Esto está de acuerdo con los hallazgos encontrados en el presente estudio.

Pero en lo que no concuerda los resultados del estudio de los autores señalados es en cuanto a la asociación del conocimiento de la nueva ley 30220 y el capital humano en docentes, esto se debe a que no se encuentran antecedentes que hayan estudiado dicha asociación.

Tampoco guarda relación con los resultados encontrados por Oré (2017) en docentes, donde concluye que la implementación de la nueva Ley restringió la autonomía universitaria, debido a que la presente investigación no centra su estudio en la autonomía universitaria.

En lo referente a la hipótesis específica 1, referida a la Tabla 18, la asociación de la Ley universitaria y la dimensión Capacidad profesional, se indica una asociación de .099, que indica en relación con los hallazgos encontrados en el presente estudio que no existe asociación entre la Ley universitaria y la dimensión Capacidad Profesional, estos resultados guardan relación con lo que sostiene Hurtado y Vargas (2013) que concluyen su investigación afirmando que, si una organización se niega a apoyar el capital intelectual y/o humano, no invierte en este mismo, no se preocupa por su preparación, por su formación, por retroalimentarlo, se expone a perder su identidad.

Pero en lo que no concuerda plenamente es en que ellos mencionan que la institución que no apoya al capital intelectual y/o humano se expone a desaparecer en poco tiempo.

En la hipótesis específica 2 referida a la tabla 19, la asociación de la Ley Universitaria y la dimensión Competencia Profesional, los resultados encontrados en el presente estudio, se muestra que existe una asociación significativa de .016 validando una relación de la Ley Universitaria y la Dimensión Competencia Profesional, que guardan relación con los hallazgos de García (2008) en estudiantes de maestría, que concluye su estudio afirmando que la calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

También concuerda con Hurtado y Vargas (2013) que concluyen en su investigación que si una organización no se preocupa en preservar su capital humano corre el riesgo de perder identidad y por ende desaparecer al poco tiempo.

Pero en lo que no guarda relación es con las conclusiones de Díaz (2018) que los resultados muestran que existe una diferenciación entre el tipo de motivación de los docentes y cómo es que perciben su labor dentro del aula. A partir de ella es que consideran iniciar y continuar con las capacitaciones a las que se han inscrito, además de la constancia que tienen en las mismas.

En la hipótesis específica 3 referida a la tabla 20, la asociación de la Ley Universitaria y la Dimensión Prestación, los resultados encontrados en el presente estudio que muestra una asociación significativa de .023 validando una asociación entre la Ley Universitaria y la Dimensión Prestación. se encuentra que guarda

relación con los estudios realizados por Roncal (2017), Jiménez (2012) y Palomino (2012), que concluye el primero manifestando que existe correlación entre la variable calidad de prestación de servicios y sus dimensiones con la variable satisfacción de usuarios, por consiguiente, si se mejora la calidad de prestación de servicios se podrá mejorar de manera directa y significativa la satisfacción de los usuarios, el segundo manifiesta que el desempeño profesional de los docentes es factor determinante para que los alumnos de la universidad adquieran competencias específicas previstas en el programa de estudios y el tercero encuentra que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes, es decir mientras más óptimo es el desempeño del docente, mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, se encuentra que no guarda relación con Campos y Flores (2017) que concluyen su investigación afirmando que las instituciones educativas que buscan la adecuación dentro de los periodos determinados, deben de destinar un presupuesto especial para cubrir las necesidades como las mejoras en auditorios, salones, laboratorios, baños, entre otros.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica referida a la tabla 21, relación de la Ley Universitaria y la Dimensión Comportamiento, los resultados encontrados en el presente estudio muestran una asociación significativa de .030 validando una asociación entre la Ley Universitaria y la Dimensión Comportamiento, se encuentra que no guarda relación con las conclusiones manifestadas por Pedreira (2017) en su tesis: Explicaciones sobre el comportamiento y concepciones sobre enseñanza y aprendizaje en profesores universitarios de cursos de formación docente, donde

concluye manifestando que las condiciones de ejercicio de la docencia universitaria podrían estar dificultando la utilización adecuada de estas capacidades.

No se encuentra relación con alguna otra investigación, debido a que no existen antecedentes que puedan relacionar que existe asociación entre la Ley Universitaria y la Dimensión Comportamiento.

El presente estudio encuentra limitaciones en cuanto al recojo de información, debido a que se desarrolló en plena implementación del proceso de licenciamiento de las universidades en el marco de la Ley Universitaria 30220, entonces se tuvo que superar la duda en desarrollar los cuestionarios por parte de los encuestados, ya que se mostraban escépticos sobre la naturaleza del recojo de información afectando el cronograma que para esta actividad se había planteado.

Se encuentra que las dimensiones prestación y comportamiento, tienen pocas investigaciones y son variables que son necesarias estudiar y conocer, por eso que se sugiere estudiarlas en futuras investigaciones.

A partir del presente estudio se puede proponer futuras líneas de investigación, tomando como referencia por ejemplo la de Cuentas (2015) sobre las estrategias de gestión del capital humano y que exploren el impacto que causó y sigue causando la aplicación de la Ley 30220 en los docentes universitarios en el Perú, en el diseño del currículo de las universidades peruanas, la gestión del talento humano, la focalización de la investigación, la responsabilidad social universitaria y el acompañamiento al estudiante y el seguimiento a los egresados, que se plantean todos estos aspectos en la mencionada ley.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, demuestran la asociación entre el nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220 y el capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la normatividad en este caso la Ley 30220 encuentra relación directa con la gestión del capital humano.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se determinó que los docentes si tienen conocimiento de los diferentes alcances de la Ley Universitaria 30220 y que por ello encuentran que, si existe asociación con la gestión del capital humano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

2. Los docentes no identifican una asociación de la capacidad profesional y el nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220, porque esta debe ser una cualidad implícita del docente para su ejercicio profesional y académico, y no determinada por una normativa.

3. En cuanto a la competencia profesional, los docentes consideraron que si existe una asociación con el nivel de conocimiento de la ley universitaria 30220 mediante el cumplimiento de requisitos académicos y profesionales para una mejor gestión de la Facultad.

4. Los docentes han demostrado tener un alto conocimiento de la ley universitaria y eso conlleva a una mejor y adecuada prestación del servicio, no solo en lo académico sino también en la gestión institucional por lo tanto si se evidencia una asociación entre el nivel de conocimiento y la prestación del capital humano.

5. Es evidente que los docentes son conscientes que un mejor manejo de las habilidades blandas tendrá como consecuencia un mejor clima institucional entre otros aspectos, por consiguiente, si existe una asociación entre el nivel de conocimiento de la ley universitaria y el comportamiento.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda diseñar y ejecutar un estudio sobre las estrategias de gestión del capital humano existente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
2. Realizar un diagnóstico sobre la implementación y cumplimiento de la ley universitaria 30220 transcurridos 5 años de su promulgación, en cuanto a la gestión docente universitaria.
3. Proponer talleres sobre la ley universitaria y la gestión del talento universitario como practicas actualizadas del desarrollo de la institución.
4. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación docente en base a las competencias de la gestión del capital humano en la Facultad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becker, G. S. (1983). *El Capital Humano: Un Análisis Teórico y Empírico Referido Fundamentalmente a la Educación*. Editorial Alianza.
- Benavides, M.; León, J.; Haag, F. & Cueva, S. (2015). *Expansión y diversificación de la educación superior universitaria, y su relación con la desigualdad y la segregación*. Lima, Perú: Grade
- Beneyto, P. (2013). Teoría (y práctica) del capital humano. Un análisis crítico del caso español methaodos. revista de ciencias sociales, vol. 1, núm. 1. pp. 53-81 Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España
<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v1i1.25>
- Bowles, S. y Gintis, H. (1983): “El problema de la teoría del capital humano. Una crítica marxista”, en Toharia, L. comp.: *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*: 115-127. Madrid: Alianza.
- Buitrago, L., Caicedo, L., Gallego, Y. & Ramírez, M. (2014). *La Calidad en la educación superior: estado de la cuestión en Finlandia, España, Estados Unidos, México, Chile, Argentina y Colombia en el periodo comprendido 2005 – 2013* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Bustamante, N. (2003) Educación y pobreza en la ciudad de Medellín: Evidencia Empírica. Pág.35- 47. Economía Universidad EAFIT, Revista Ruido Blanco No 1. Medellín- Colombia, enero - junio de 2003.

Campos, C, & Flores, A. (2017). Evaluación de los efectos del marco regulatorio de la sunedu en los costos logísticos de las universidades peruanas: propuesta de un modelo de análisis (tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Cano, N., Navas, K., Salas, R, & Solano, K. (2015). *Nivel de Calidad en el Sector Universitario en el Perú* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú

Cevallos, D. (2015). Las universidades intervenidas por el Consejo de Educación Superior en Ecuador (tesis doctoral). Universitat de Barcelona, España

Congreso de la República (2013). Informe de la Comisión de Educación, Juventud y Deporte

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). (2014a). *Principales indicadores bibliométricos de la actividad científica peruana 2006-2011. Serie Informe N° 1*. Lima.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). (2014b). *Situación de la formación de capital humano e investigación en las universidades peruanas*. Colombia

- Cruz, E. (2015). *Las Competencias del Profesorado Universitario: un enfoque desde la perspectiva del alumnado, análisis de un centro universitario* (tesis doctoral). Universidad del País Vasco, San Sebastián, España.
- Cuenca, R. (2016). *La Educación Universitaria en el Perú*. Lima, Perú: Instituto de Estudios Peruanos
- Cuenca, R. y Reátegui, L. (2016). *La (incumplida) promesa universitaria en el Perú*. Lima, Perú; Instituto de Estudios Peruanos
- Cuentas, S. (2015). *Las estrategias de gestión del capital humano en la Facultad de educación de una universidad privada en Lima metropolitana*, (tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/144674>
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Perú: Macro.
- Dădârlat, A. y Dumitrașcu, D. (2015). The role and importance of human capital in contemporary organizations. *Review of management & economic Engineering*. 14(1), pp. 78-86.
- Da Silva, L. (2014). Políticas de formación de profesores y profesoras universitarias en el contexto de la transnacionalización educativa: tendencias en universidades catalanas y paulistas (tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Díaz, R. (2018). *La motivación del docente universitario para ejercer su labor y formarse continuamente* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Figallo, F. (2018). *Tipología de las universidades peruanas previa a la reforma del 2014* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Fischer, S., Dornbusch, R. y Schmalensee, R. (1990). *Economía*. Segunda edición. Mc Graw Hill. México. p3.

Friedman, Hatch, y Walker. (2000) *Atraer, Gestionar y Retener el Capital Humano*. Barcelona: Paidós.

García, J. (2008). *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM* (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Glosario Observatorios Ocupacionales (2013). *Capacidad profesional*. Recuperado de <http://glosarios.servidor-alicante.com/observatorios-ocupacionales/capacidad-profesional>

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5° ed.). Madrid: Pearson Prentice Hall.

Gonzales, R. (2012). *Políticas estatales de formación profesional y formación profesional universitaria* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Guerrero, S. (2011). *Impulsores de la gestión del capital humano y el desempeño de una institución microfinanciera no regulada en Perú* (tesis doctoral). Andrews University, Michigan, USA

Hernández, F., Beltrán, J. & Marrero, A. (2011): *Teorías sobre sociedad, familia y educación*. Segunda edición. Valencia: Tirant lo Blanch.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF, México; McGraw-Hill / Interamericana Editores

- Hurtado, A & Vargas, J. (2013). *Propuesta para la medición del capital humano y organizacional de la gestión del conocimiento en una organización* (tesis). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Jiménez, H. (2012). *Relación entre desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara* (tesis doctoral). Universidad de Oviedo, España.
- Köhler, H. y Martín, A. (2005): Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta Publicaciones. p 353
- Lemaitre, M., & Zenteno, M. (2012). Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica, educación superior, Informe 2012. Santiago de Chile: Centro Universitario de Desarrollo.
- MINEDU (2015). Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria
- Miranda, A. (2008). *Perú, impacto de la política económica en el gasto público en educación, 1950 – 2000* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Navío, A. (2005). *Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional*. Revista de educación, 357, pp. 213-234.
Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re337/re337_11.pdf
- Newell, A: El nivel de conocimiento. Revista AI, 2 (1981), pp. 1–20.

- Obeide, S (1997). El planeamiento universitario [en línea]. En: II Encuentro Nacional La Universidad como Objeto de Investigación. Centro de Estudios Avanzados (1997: Centro de Estudios Avanzados de la Universidad de Buenos Aires). Buenos Aires: Equipo Naya, 2002
- Oré, A. (2017). *Influencia de la Ley Universitaria 30220 en la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Federico Villarreal durante el periodo 2014-2016* (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de los Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Paredes, H. (2017). *El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de maestría en educación de la Escuela de Postgrado de la UNMSM, UNE y UCV, 2012* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pascual, J. L. (2014). *Gestión del capital humano en las organizaciones. Entre nichos y bichos: ¿valor estructural o valor emocional?* México: Alfaomega Grupo Editor, S.A.
- Pedreira, I. (2017). *Explicaciones sobre el comportamiento y concepciones sobre enseñanza y aprendizaje en profesores universitarios de cursos de formación docente* (tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Pérez, J. y Merino, M. (2014). *Definición de prestación*. Recuperado de <http://definicion.de/prestacion/>
- Pérez Cruz I, Díaz Suárez L. La ética y responsabilidad en la investigación social [Internet]. La Habana; 2011 [citado 5 Dic 2011]. Disponible en: http://www.eumed.net/libros/2011e/1067/etica_responsabilidad.html

- Porret, M. (2012). *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pueyo, M. I. (2004). Capital Humano dos enfoques. *Investigación & Desarrollo*, 1, 122-128
- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial* (tesis doctoral). Universidad de Sevilla, España.
- Restrepo, J. (2016). *Las Competencias del Docente de Posgrados una perspectiva desde la formación de programas de maestría*. Universitat autónoma de Barcelona, España.
- Ríos, L. (2016). *Análisis comparativo de las condiciones básicas de calidad de la Nueva Ley Universitaria 30220 con respecto al cumplimiento de la Universidad Nacional de San Martín 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Roncal, M. (2017). Calidad de prestación de servicio y su influencia en la satisfacción de usuarios del *Ministerio Público en el distrito de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Sanchis, E. (2001): “Cualificación, socialización y terciarización”, *Revista Internacional de Sociología*, 30: 139- 167.
- (1991) *De la escuela al paro*. Madrid: Siglo XXI.
- Schultz, T. P. (1961) “Investment in Human Capital”, *American Economic Review*, Vol. LI, No1, pp.1-17.

- Soto, B. (2015). *Cómo es un buen comportamiento en el trabajo*. Recuperado de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/35751/como-es-un-buen-comportamiento-en-el-trabajo/>
- SUNEDU, S. N. de E. S. (2017). Informe bienal sobre la realidad universitaria peruana. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5716>
- Tapia, L. (2016). *Satisfacción frente a la enseñanza en estudiantes de las facultades de educación de Huancayo* (tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Tolentino, L. (2014). Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del programa de Complementación pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Universia (2015). *8 reglas de comportamiento en el trabajo*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/consejos-profesionales/noticia/2015/10/12/1132248/8-reglas-comportamiento-trabajo.html>
- Valdivieso, T. (2018). *El Capital Humano y la gestión de la calidad de los servicios administrativos en la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco, periodo 2014* (tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Vigo, J. (2014). Propuesta de desarrollo de programa del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash (tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:
¿Cuál será el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 de los docentes y su asociación con el capital humano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?	Determinar el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 de los docentes y su asociación con el capital humano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Existirá una asociación en el nivel de conocimiento bajo significativo entre la Ley Universitaria 30220 y el Capital Humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 33220
	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable 2:
	1. Identificar la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la capacidad profesional del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	1. Identificará la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la capacidad profesional del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Capital humano
	2. Describir la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220	2. Identificará la asociación entre el	

	<p>y la competencia profesional del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p> <p>3. Describir la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la competencia profesional del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p> <p>4. Describir la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y el comportamiento del capital humano de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p>	<p>nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la competencia profesional del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p> <p>3. Identificará la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y la prestación del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p> <p>4. Identificará la asociación entre el nivel de conocimiento de la Ley Universitaria 30220 y el comportamiento del capital humano en docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p>	
--	---	--	--

**ANEXO 2: Lista de Cotejo sobre el Nivel de Conocimiento de la Ley
Universitaria 30220**

I. INSTRUCCIONES

No existe respuesta correcta o incorrecta, solo refleja lo que usted opine.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas

Marque con un aspa X o ✓ la respuesta que crea es la correcta

II. Por favor, le pedimos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque SI o NO según su opinión.

Ítems	SI	NO
(1) ¿Cree usted que el temor a las sanciones por infracción de no seguir los lineamientos de licenciamiento mejorará la calidad educativa?		
(2) ¿Le parece a usted que el temor a las sanciones por infringir las normas sobre el uso educativo de los recursos públicos mejorará la calidad educativa?		
(3) ¿Asume usted que el temor a las sanciones por infringir las normas sobre el otorgamiento de grados y títulos mejorará la gestión?		
(4) ¿Las normas establecidas en la ley sobre las condiciones básicas de calidad son las pertinentes?		
(5) ¿Cree usted que la supervisión sobre el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad permitirá una buena formación profesional?		
(6) ¿Cree usted que la supervisión del cumplimiento del director o jefe de la dependencia considera los requisitos mínimos exigibles para el otorgamiento de grados y título garantiza la transparencia en la gestión?		
(7) ¿Cree usted que la fiscalización de los recursos públicos de la universidad mejorará la gestión para el logro de objetivos estratégicos?		

Ítems	SI	NO
(8) ¿La fiscalización de la reinversión de excedentes de la universidad mejorará la gestión para el logro de objetivos estratégicos?		
(9) ¿La fiscalización de los beneficios otorgados por el marco legal de la universidad mejorará la gestión para el logro de objetivos estratégicos?		
(10) ¿La propuesta de SUNEDU al Ministerio de Educación sobre políticas y lineamientos, técnicas redundará en la mejora de la calidad universitaria?		
(11) ¿La supervisión por parte de SUNEDU en que ninguna universidad tenga en su plana docente o administrativa a personas impedidas conforme al marco legal vigente garantiza la calidad educativa?		
(12) Los criterios técnicos que establezca SUNEDU para la convalidación y/o revalidación de estudios, grados y títulos obtenidos en otros países garantizará la idoneidad profesional.		
(13) La organización y administración y hacerlo público la estadística de la oferta educativa a nivel superior por SUNEDU facilitará la información respectiva		
(14) La acreditación de las universidades al ser voluntaria motivará a que las universidades busquen acreditarse.		
(15) Si el régimen de estudio está determinado por el Estatuto de la universidad, entonces la universidad garantiza la formación profesional de calidad.		
(16) Si cada universidad determina el diseño curricular y niveles de enseñanza entonces la universidad garantiza la formación profesional de calidad.		
(17) Para Ud. la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad.		

Ítems	SI	NO
(18) La universidad fomenta y realiza producción de conocimientos y desarrollo de tecnologías en función de las necesidades que la realidad nacional demanda.		
(19) La formación en estudios generales y específicos y de especialidad garantizan una formación profesional integral		
(20) ¿Asume usted que al ser eliminado el bachillerato automático garantizará la investigación en la universidad?		
(21) El dominar una lengua extranjera o un alengua nativa garantiza la formación académica del pregrado.		
(22) El presentar y aprobar una tesis o un trabajo de suficiencia profesional garantiza la formación profesional del licenciado		
(23) Si un bachiller termina en una universidad solamente en ella puede sacar su título es un problema para la democratización de los títulos		
(24) Si un alumno desapueba tres veces un mismo curso al ser separado garantiza que los que quedan serán los que tengan una mejor preparación profesional.		
(25) ¿Considera usted que el ingreso a la docencia universitaria con Grado de Maestro garantiza la calidad del docente universitario?		
(26) Si se tiene el 25% de docentes a tiempo completo garantiza la formación del estudiante universitario		
(27) Al ser beneficiado con un 50% más de sus haberes el docente que promueva y dinamice la investigación mejorará la producción científica.		
(28) El voto universal secreto, personal y directo para la elección de las autoridades de la universidad garantizará una mejor gestión.		

Ítems	SI	NO
(29) Al publicar en sus portales electrónicos información: estatuto, TUPA, Plan Estratégico Institucional, Reglamentos, Actas aprobadas en las sesiones de Consejo transparentará la gestión.		
(30) ¿Está usted de acuerdo en que la responsabilidad social universitaria es fundamento de la vida universitaria y contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad?		

ANEXO 3: Lista de cotejo de Gestión del capital humano

III. INSTRUCCIONES

No existe respuesta correcta o incorrecta solo refleja lo que Ud, Opine.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas

Marque con un aspa X o ✓ la respuesta que Ud. crea es la correcta.

Las respuestas están configuradas de la siguiente manera:

IV. DATOS GENERALES

4.1 Puesto que ocupa: _____

4.2 Grado de instrucción: _____

V. Por favor, le pedimos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque el número que describa mejor su opinión.

N°	Ítems	SI	NO
1	Cuando tiene datos que procesar comprende e interpreta con facilidad		
2	Interpreta con facilidad las normas para aplicarlo en el trabajo		
3	Cuando se presenta un problema en el trabajo fácilmente lo soluciona aplicando un conocimiento de gestión.		
4	Cuando le dan instrucciones para una tarea fácilmente los aplica.		
5	Cuando se presenta un problema en el aula. Analiza el problema en sus partes para comprenderlo mejor.		
6	Cuando se presenta un problema lo evalúa minuciosamente		
7	Presenta propuestas con argumentos firmes		
8	Cuando discute es que encontró formas de profundizar en los argumentos.		
9	Acostumbra a generar nuevas propuestas		

10	Acostumbra a generar nuevas asociaciones entre su experiencia y los nuevos problemas		
11	Cuando tiene la oportunidad de supervisar tareas realiza una autocrítica de experiencia como supervisor		
12	Crítica su autovaloración		
13	Se considera hábil realizando tareas específicas		
14	Se considera diestro realizando tareas a mediano plazo		
15	Considera que hay coherencia entre su grado de formación profesional y la labor que desempeña en la práctica		
16	Su formación profesional le permite ser competente en sus labores cotidianas		
17	La experiencia le ha permitido solucionar siempre problemas similares de manera sencilla		
18	Aprovecha todas las oportunidades que se le presenta emprendiendo acciones inmediatas		
19	Crea oportunidades favorables para mejorar los servicios y crear programas		
20	Es firme en sus determinaciones para resolver problemas		
21	Considera que en las labores diarias cumple con todo su esfuerzo físico		
22	Considera Ud. que en las labores diarias cumple con todo su esfuerzo mental		
23	Considera que el trabajo que realiza cada día es el más adecuado		
24	Sus inmediatos superiores de felicitan frecuentemente por el trabajo realizado		
25	Considera que realiza con prontitud sus tareas		
26	Considera que el ritmo de trabajo que realiza es el adecuado		
27	Considera que las tareas que realiza permiten el logro de objetivos institucionales		

28	Considera que se ha adaptado totalmente al ritmo del trabajo		
29	Fácilmente se integra a los equipos de trabajo		
30	Participa activamente en los equipos de trabajo		
31	Se considera un empleado colaborador		
32	Asiste puntualmente a su centro de labores		
33	Llega puntualmente a su centro de labores		
34	Tiene organizada las tareas a realizar		
35	Cumple la ejecución de las directivas en los tiempos previstos		
36	Tiene cuidado de su persona en su forma de vestir		
37	Mantiene el aseo personal durante su permanencia en el centro de labores		
38	Lidera los equipos de trabajo		
39	Comunica la información, datos, conocimientos, experiencias oportunamente a sus compañeros de labores		
40	Existe una correspondencia mutua con sus compañeros de labores		

**ANEXO 4: CUADRO DE CATEGORIAS DOCENTES DE LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN DE LA UNMSM (POBLACIÓN)**

	PRINCIPAL	ASOCIADO	AUXILIAR	CONTRATADO
EDUCACIÓN	13	24	15	6
EDUCACIÓN FÍSICA	2	20	10	2
POSGRADO	15	10	3	

Fuente: Unidad de Personal de la Facultad de Educación - UNMSM (2019)