



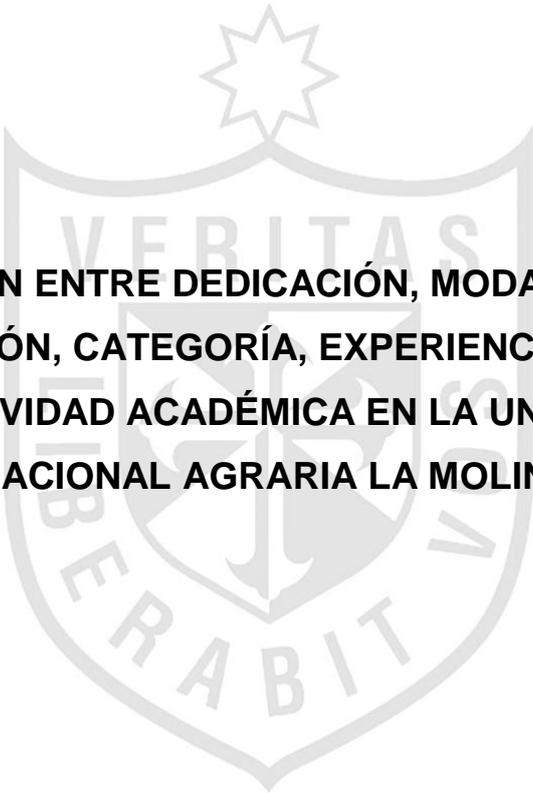
INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO

RELACIÓN ENTRE DEDICACIÓN, MODALIDAD DE  
CONTRATACIÓN, CATEGORÍA, EXPERIENCIA DOCENTE Y  
PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

PRESENTADA POR  
PEDRO ALBERTO BELLIDO SÁNCHEZ

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN EDUCACIÓN

LIMA, PERÚ  
2013



**RELACIÓN ENTRE DEDICACIÓN, MODALIDAD DE  
CONTRATACIÓN, CATEGORÍA, EXPERIENCIA DOCENTE Y  
PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AGRARIA LA MOLINA**

EL AUTOR HA PERMITIDO LA PUBLICACIÓN DE SU TESIS

EN ESTE REPOSITORIO.

ESTA OBRA DEBE SER CITADA.



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRÉS

SISTEMA DE  
BIBLIOTECAS

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Ángel R. Velázquez Fernández

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr. Florentino Mayurí Molina

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. Carlos Augusto Echaíz Rodas

Dr. Raúl Reátegui Ramírez

Dr. Glida Marlis Badillo Chumbimuni

Dr. Víctor Zenón Cumpa Gonzáles

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación:

- \* A mi padre CEFERINO BELLIDO CHÁVEZ, paradigma del pasado, presente y futuro, a quien debo todo lo que he sido, soy y seré.
- A mi hijo ALBERTO ANDRÉS BELLIDO MARIÁTEGUI, por su permanente e indispensable ayuda profesional y moral, que me permitieron culminar la presente tesis.
- A mi hermana MARIETTA BELLIDO SÁNCHEZ, por su constante apoyo moral.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi eterno agradecimiento a mi asesor de tesis:

Doctor ÁNGEL R. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, quien con sus importantes e invalorables aportes, con su paciencia, conocimientos y sabiduría, ha hecho posible la culminación de esta investigación.

Agradezco a la UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA, por haberme proporcionado su valiosa ayuda en el desarrollo de la presente tesis, representada por las siguientes personas:

Doctor Efraín Malpartida Inouye. Vicerrector Administrativo.

Doctor Jorge Aliaga Gutiérrez. Vicerrector Académico.

Doctor Agapito Linares. Jefe de la Oficina Administrativa de Planificación.

Luisa Chiotti. Jefe de la Oficina de Programación y Asuntos Académicos.

Luz María Aguilar Benavente. Jefe del Departamento de Personal Docente.

Williams Véliz Solórzano. Jefe del Área de Escalafón Docente.

Agradezco la valiosa colaboración de:

Doctor Jorge Chué Gallardo

Doctor Santiago Montenegro Canario

Agradezco a Dios por protegerme y darme las fuerzas necesarias, para superar obstáculos y dificultades durante mi vida.

## ÍNDICE

Portada	i
Título	ii
Asesor y miembros del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>INTRODUCCIÓN</b>	xii

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	01
1.2 Formulación del problema.....	04
1.2.1 Problema general.....	04
1.2.2 Problemas específicos .....	04
1.3 Objetivos de la investigación.....	05
1.3.1 Objetivo general .....	05
1.3.2 Objetivos específicos .....	05
1.4 Justificación de la investigación.....	06
1.5 Limitaciones de la investigación.....	07
1.6 Viabilidad de la investigación.....	08

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	09
2.2 Bases teóricas.....	13
2.3 Definiciones conceptuales.....	61
2.4 Formulación de hipótesis.....	65
2.4.1 Hipótesis general.....	65
2.4.2 Hipótesis específicas.....	65
2.4.3 Variables.....	66

### CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la investigación.....	67
3.2 Población y muestra .....	69
3.3 Operacionalización de variables.....	72
3.4 Técnicas para la recolección de datos.....	74
3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	75
3.6 Aspectos éticos.....	75

CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	76
-------------------------------	----

### CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión.....	89
5.2 Conclusiones .....	92
5.3 Recomendaciones .....	94

### FUENTES DE INFORMACIÓN

• Referencias hemerográficas .....	96
• Referencias electrónicas .....	98

### ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

Anexo 3. Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación

## **RESUMEN**

La presente investigación, está referida al problema de la productividad académica, de los docentes en la Universidad Nacional Agraria la Molina.

El objetivo general, fue determinar la relación que existe entre: dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica, en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

La metodología comprendió: identificación de las fuentes de datos, establecimiento de la población y la muestra, definición operacional de las variables, diseño y recolección de datos de las variables, elaboración de tablas de contingencia, aplicación de chi cuadrada y del coeficiente de contingencia, así como la determinación de la correlación causal , positiva o negativa.

Los resultados más importantes fueron: que no hay relación entre las variables, categoría docente y logros en formación profesional; en cambio, sí existe relación entre las variables, categoría docente y productividad académica.

Que la dedicación de los docentes, no está relacionada con los logros de formación, ni con la satisfacción de los alumnos, pero si se encuentra relacionada con la producción intelectual y que no existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes categorías, en cuanto a grados académicos alcanzados.

## **ABSTRACT**

This research is referred to the problem of academic productivity of teachers at the Universidad Nacional Agraria La Molina.

The general objective was to determine the existing relationship between dedications, type of contract, category, teaching experience and academic productivity in Universidad Nacional Agraria La Molina.

The methodology included: identification of data sources, setting the population and sample, design and data collection from variables, development of contingency tables, application of chi square and contingency coefficient as well as determining the causal correlation, positive or negative.

The most important results were: that there is no relationship between the variables: docent category and professional achievements, but there is a correlation between the variables, docent category and academic productivity.

The most important findings were that the dedication of teachers, is not related to the professional achievements or satisfaction of students, but it is related

to intellectual production, and that there are no significant differences between the docents of the different categories regarding academic grades achieved.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación lleva por título: RELACIÓN ENTRE DEDICACIÓN, MODALIDAD DE CONTRATACIÓN, CATEGORÍA, EXPERIENCIA DOCENTE Y PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA, que ofreció la oportunidad, de desarrollar una exploración fructífera, de cara al problema universitario nacional y mundial.

El problema que dio origen a la investigación, fue que las universidades públicas del Perú, desde hace muchos años se encuentran en crisis, percibida como principalmente una crisis de calidad y productividad universitaria, debiendo existir diversas causas que determinan tales efectos.

Dentro de este contexto, nos planteamos la pregunta, sobre cuál es la relación entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina, durante el año 2012.

Considerando el problema, se formuló el objetivo general de la investigación, que fue determinar la relación que existe entre la dedicación, modalidad de

contratación, categoría, experiencia docente y la productividad académica, en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

La justificación del estudio se sustenta principalmente, en que permite llenar un vacío de conocimiento, por la carencia de este tipo de investigaciones, aplicadas al contexto universitario. Por otro lado permitirá aplicar los resultados, a contextos más amplios. Además, la información que se obtuvo, puede servir para revisar, desarrollar o apoyar a más teorías, en torno a las políticas sobre la actividad docente universitaria nacional, así como, respecto al planteamiento de políticas educativas, a aplicar en la Universidad Nacional Agraria La Molina y en las universidades públicas del Perú.

La información teórica o referente al marco teórico y en especial las investigaciones anteriores, no fueron numerosas, tanto a nivel nacional como internacional. La bibliografía a nivel nacional, en especial, fue prácticamente nula, lo que determinó que el presente estudio sea original e innovador.

Otra limitación de la investigación, fue la relativa al tiempo necesario para desarrollarla, el cual fue bastante breve y determinó una reducción en las variables de análisis, sin que ello impidiera el dar respuesta al problema.

La investigación ha sido viable porque se contó con los recursos, materiales y el acceso a los datos e información necesarios, lo que demuestra el hecho de que se ha podido culminar la tesis satisfactoriamente.

La hipótesis general de la tesis fue que: no existe relación significativa entre la dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia de los docentes y su productividad académica, en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

Las variables utilizadas en la investigación, fueron cinco: dedicación de los docentes, modalidad de contratación, categoría de los docentes, experiencia docente y productividad académica, con sus respectivos indicadores.

La investigación comprende cinco capítulos; el Capítulo I, Planteamiento del Problema, describe la realidad problemática que permitió establecer, que el cuerpo docente de las universidades, se constituye como actor fundamental del sistema educativo, por lo que es importante garantizar su formación, capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, salarios y carrera profesional, que permitan hacer efectiva la calidad en la enseñanza y la investigación. Asimismo se planteó el problema general y los problemas específicos; se establecieron los objetivos de la investigación, luego la justificación, las limitaciones y la viabilidad del estudio.

El Capítulo II, describe el Marco Teórico, dentro del que se han desarrollado los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y la formulación de hipótesis y variables.

El Capítulo III, se refiere al Diseño Metodológico, habiéndose determinado, la población y la muestra, la definición operacional de las variables, las técnicas de

recolección, el procesamiento y análisis de los datos y los aspectos éticos de la investigación.

El Capítulo IV, referido a los Resultados, muestra los cuadros respectivos, obtenidos mediante la aplicación de procedimientos estadísticos (Chi cuadrada y coeficiente de contingencia).

El Capítulo V, comprende la discusión, las conclusiones y las recomendaciones de la tesis.

En los anexos, se adjuntaron: la matriz de consistencia, los instrumentos para la recolección de datos, la tabla de datos observados y esperados, y la constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La normatividad de las universidades en Perú, está basada en la última Ley Universitaria, la Ley N° 23733.

El 09 de noviembre de 1996, el Decreto Legislativo N° 882 incentiva a la inversión privada, permitiendo que promotoras particulares, constituyan instituciones educativas con fines de lucro, pudiendo organizarse bajo cualquier forma prevista en el derecho común y en el régimen societario, establecido por la Ley General de Sociedades. Esto ocasionó, que en solo cinco años, de la vigencia del mencionado dispositivo legal, las universidades en el Perú, casi duplicaran su número.

Si bien el incremento de universidades, ha permitido atender, no completamente, la creciente demanda por seguir estudios universitarios, el aumento de universidades, no ha generado un incremento en la calidad, en la

competitividad y en la productividad académica en las universidades, ni en mejoras a la profesión del docente universitario.

En la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (2008), se expresan claramente las elevadas exigencias a que están sometidas las universidades en las áreas de : docencia, investigación, proyección social o extensión y gestión, entre otras. Para enfrentar este reto, el elemento indispensable o sine que non, es el docente universitario, ya que con su excelencia se logrará alcanzar la ansiada calidad educativa y sus benéficos efectos en la sociedad.

La Declaración indica además que “Hay que reconocer al cuerpo docente como actor fundamental del sistema educativo, garantizando su formación, capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, salarios y carrera profesional, que permitan hacer efectiva la calidad en la enseñanza y la investigación”.

Las universidades públicas, enfrentan desde tiempo atrás, fuertes restricciones financieras, por presupuestos limitados que se les asignan, debido a la poca importancia de los diversos gobiernos, a la educación universitaria pública. Los reducidos presupuestos, dificultan el adecuado funcionamiento, al no disponerse de recursos financieros que permitan desarrollar investigación y capacitación docente, afectando la calidad y la productividad docente.

En las universidades públicas, las remuneraciones de los docentes, son menores respecto a las de las remuneraciones de las universidades privadas. Por ejemplo, un Jefe de Prácticas en éstas últimas suele tener ingresos muy superiores al de un profesor principal de las universidades públicas e incluso sucede que en otras instancias del sector público, el personal técnico y auxiliar, tiene niveles salariales similares o superiores al de los docentes a dedicación exclusiva en la categoría principal. Esta situación determina que los docentes de universidades públicas, se vean obligados a compartir sus actividades enseñando en varias universidades, surgiendo una competencia con las universidades privadas, por los mejores profesores.

Docencia e investigación, son considerados factores críticos del éxito o factores de mayor significado en una universidad, sea ésta perteneciente al sector público o privado.

Las universidades públicas del Perú, desde hace muchos años se encuentran en crisis, percibida como principalmente una crisis de calidad y productividad universitaria, debiendo existir diversas causas que determinan tales efectos.

En este sentido, se cree conveniente desarrollar una revisión de los enfoques de la política pública y de la política educativa universitaria, así como respecto a los sistemas educativos universitarios vigentes, la normatividad actual, etc., en lo relativo al eje esencial de los cambios, que es el docente universitario.

Dentro de este contexto, nos planteamos la pregunta, sobre cuál es la relación entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina, durante el año 2012.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica de los profesores en la Universidad Nacional Agraria La Molina?

Este problema principal se trató operacionalmente por medio de los siguientes problemas específicos o derivados.

### **1.2.2. Problemas específicos**

a) ¿Qué relación existe entre la dedicación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina?

b) ¿Qué relación existe entre la modalidad de contratación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina?

c) ¿Qué relación existe entre la categoría de los docentes ordinarios y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina?

d) ¿Qué relación existe entre la experiencia docente y la productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

En correspondencia con los problemas de investigación, el objetivo general que se planteó fue el siguiente.

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica, en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

a) Determinar la relación que existe entre la dedicación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

b) Determinar la relación que existe entre la modalidad de contratación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

- c) Determinar la relación que existe entre la categoría de los docentes ordinarios y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.
  
- d) Determinar la relación que existe entre experiencia docente y la productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

La investigación fue importante porque sus resultados obtenidos permitieron:

- Llenar un vacío de conocimiento, por la carencia de este tipo de investigaciones, aplicadas al contexto universitario.
- Generalizar los resultados, a contextos más amplios.
- La información que se obtuvo, pudo servir para revisar, desarrollar o apoyar a más teorías, en torno a las políticas sobre la actividad docente universitaria nacional, así como, respecto al planteamiento de políticas educativas, a aplicar en la Universidad Nacional Agraria La Molina y en las universidades públicas del Perú.
- Se pudo conocer en mayor medida, el comportamiento de las variables y su relación entre ellas, en el contexto de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Ofreció la oportunidad de desarrollar una exploración fructífera, de cara al problema universitario nacional y mundial.

- Se pudieron sugerir ideas, recomendaciones e hipótesis, para futuras investigaciones en este campo del conocimiento científico.
- Desde el punto de vista metodológico, la investigación, fue considerada relevante pues aportó una serie de instrumentos, procedimientos y perspectivas teóricas, que pueden servir de fundamento para investigaciones futuras.

Asimismo los resultados obtenidos, permitirán contribuir a definir políticas dirigidas a lograr una mejora de productividad académica, de los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina, sobre todo a partir del análisis de los factores que influyen en la misma.

Además de ello, la investigación fue importante, para el Doctorando, ya que ha sido su experiencia en la actividad docente, administrativa, de investigación, capacitación, proyección social universitarias y el profundo conocimiento de la temática; lo que motivó a seleccionar el tema.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

La información teórica disponible, fundamentalmente investigaciones anteriores sobre el tema y la bibliografía nacional e internacional sobre el tema ha sido muy escasa.

Otra limitación de la investigación, fue la dificultad para acceder a la información empírica, ya que se trata de información real de la gestión de una

institución pública, lo cual siempre constituye una limitante, la cual, no obstante fue vencida en su mayor parte gracias al espíritu colaborador de las autoridades de la Universidad.

## **1.6 Viabilidad de la investigación**

La investigación ha sido viable porque, a pesar de las limitaciones expuestas, se contó con los recursos, materiales y el acceso a los datos e información necesarios, lo que demuestra el hecho de que se ha podido culminar la tesis satisfactoriamente.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Tal como se mencionó, en la justificación científica de la presente investigación, luego de haber buscado, tanto a nivel nacional como internacional, la posible existencia de estudios anteriores, que se hayan hecho sobre el problema, existe poca información acerca de este tipo de investigaciones, aplicadas al contexto universitario, a excepción de pocos artículos como por ejemplo el titulado “La Calidad y la Productividad en la Universidad Estatal” del M.A. Raúl Arrarte, (Revista Quipukamayoc. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Contables 2003), quien enfoca muy brevemente, el tema de la productividad en la universidad estatal y plantea que la productividad y eficiencia que se exige a las universidades, no sólo tiene una dimensión económica, la Universidad actúa como un servicio público y por ende, no sólo es regulada por el mercado o los precios, sino que se enfrenta al desafío de la "eficiencia social"; capacidad de satisfacer, sin limitaciones ni discriminaciones de tipo alguno, la creciente demanda con una educación masiva de calidad.

León Trahtemberg (2012) en el Primer encuentro de rectores de Universia Perú cuyo tema a tratar fue: Los desafíos de la globalización y la respuesta universitaria; presentó una interesante ponencia denominada “La educación peruana de espaldas a la globalización y la investigación”. En este trabajo el autor plantea que la educación universitaria peruana, desde hace ya muchos años, está prácticamente abandonada por el Estado, la investigación ha sido dejada a un lado, la calidad académica también, la universidad ha dejado de ser un centro de investigación donde salgan nuevas ideas para el desarrollo de la sociedad.

Es por ello que la sociedad misma, viendo como los egresados están desempleados ya no incentivan a la juventud ir a la universidad, para los cuales se ha convertido casi en una “pérdida de tiempo”. Sin embargo no cree, que la privatización sea la solución, porque eso podría crear una educación elitista, se debería en cambio aumentar la eficiencia de la universidad, invirtiendo más en educación e incentivando la investigación.

En el ámbito internacional, se puede mencionar a Antonio Machado –Allison, (1996) quien publicó una interesante investigación sobre “Productividad y programas de estímulo a la investigación: caso universidad central de Venezuela,” donde estudia, entre otros interesantes temas, las funciones docentes, la promoción de investigaciones (calidad y cantidad) y la formación de recursos docentes universitarios, incidiendo en el tema de la productividad del docente.

Respecto a la productividad científica, Machado, establece que América Latina en su producción del conocimiento científico, no alcanza al 1 % del total mundial (Ayala 1995, Garfield 1995, Gibbs 1995).

Además, el estudio de Machado, establece que en Venezuela se publicaron entre 1986 y 1991, aproximadamente 2.000 artículos (aprox. 400/año), en revistas arbitradas e indizadas según el Science Citation Index. Este volumen, coloca a Venezuela, como quinto país productor de conocimiento científico y tecnológico en América Latina. Aunque, menciona Machado, no podemos sentirnos orgullosos de esta posición, a pesar de la grave crisis económica a la cual el sector Ciencia y Tecnología ha sido sometido desde 1982, estamos lejos del cuarto lugar ocupado por Chile, país que ha producido 3.5 veces más (7.000), o México (8.200) y mucho más lejos de Argentina (12.700) y Brasil (17.350) (Guimaraez, 1994). Sin embargo, Ayala (1995), utilizando otros indicadores concluye acertadamente que si tomamos en cuenta el monto invertido en estas actividades, nuestros países son doblemente más efectivos que los Estados Unidos o Europa.

También dentro del contexto internacional universitario, Rizo Moreno, Héctor (1999) en su investigación denominada, "Evaluación del docente universitario", establece que la evaluación del desempeño docente se asume en la investigación, como un proceso permanentemente enmarcado dentro de una concepción de calidad en la educación y enfocado hacia el perfeccionamiento de docente en una entidad educativa en particular.

La identificación, indica Rizo Moreno, de criterios e indicadores de evaluación, ha sido fruto de la participación de todos los sectores académicos de la institución, lo cual ha permitido que el docente se sienta parte activa de todo el proceso y asuma actitudes receptivas hacia los resultados del proceso.

El trabajo de investigación, se inicia con una exploración de los criterios utilizados por 85 instituciones universitarias colombianas para evaluar a sus docentes.

Jiménez de Vargas (1993), ha realizado un trabajo de investigación, respecto al concepto de productividad de la investigación y determina en él, que para el cálculo de Productividad en Investigación del Docente Universitario, basado en el concepto económico de productividad expresado por Prokopenko (1987), Productividad en Investigación será el resultado de la relación existente entre la Producción (de productos tangibles) en investigación y la actividad que en este sentido el individuo realice, en un lapso determinado.

Para el cálculo de dicha Productividad utilizó la siguiente fórmula deducida del concepto arriba expresado:

$$PI = P / A \times 100$$

Donde:

PI = Productividad en Investigación

P = Producción de Productos Tangibles

A = Actividad en Investigación.

El resultado de esta ecuación al igual que el de sus componentes, será cuantificado como puntos obtenidos.

Igualmente se diseñó una matriz la cual hizo posible el cálculo de la Productividad en Investigación, en forma individual.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 La carga del docente universitario en el Perú**

#### **2.2.1.1 Marco Legal**

La Ley Universitaria vigente en el Perú N° 23733 (1983), establece en su Capítulo V, denominado De los Profesores, que es inherente a la docencia universitaria, la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual. Clasifica a los profesores universitarios en tres categorías: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. A su vez los Profesores Ordinarios pueden clasificarse en: Principales, Asociados y Auxiliares. Los Jefes de Prácticas y Ayudantes de Cátedra, realizan una actividad preliminar a la carrera docente.

Otra clasificación establecida por la Ley Universitaria vigente, es en función del régimen de dedicación, en tal sentido existen tres regímenes: profesor regular o a Tiempo Completo, profesor a Dedicación Exclusiva y profesor a Tiempo Parcial.

Dentro de los deberes de los docentes universitarios, la Ley Universitaria establece la labor intelectual creativa. Y dentro de los derechos, principalmente considera: la promoción en la carrera docente y la participación en el gobierno de la Universidad.

Respecto a los profesores de las universidades privadas, éstos se registrarán por el estatuto de la respectiva universidad, del mismo modo, sus derechos y beneficios, son determinados por la legislación laboral de la actividad privada.

Muchos de los aspectos mencionados en la normatividad universitaria del Perú, a la fecha todavía no se cumplen o no han sido solucionados sus problemas. Cabe mencionar lo relacionado al sistema remunerativo, que si bien se ha reconocido, todavía no se cumple completamente, así como, el concepto de la carrera docente, que no es aplicable en las universidades privadas, creadas últimamente.

#### **2.2.1.2 Tendencias internacionales respecto a la carga docente de los profesores universitarios**

La Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS), de Bolivia, en el año 1966, en su Reglamento de dedicación docente, identificó en sus etapas iniciales, y mediante un proceso de autoevaluación de pares externos, como un problema central, la vigencia de una estructura napoleónica, donde las actividades del docente universitario, se encontraban centradas, solamente en labores de docencia o enseñanza o académicas, asignándose al docente a

tiempo completo, de tres a cuatro cursos o asignaturas, con frecuencia de diferentes áreas del conocimiento y con grupos de alumnos muy numerosos; sin dejarle un espacio para desarrollar las otras funciones sustantivas de la Universidad: la Investigación y la Extensión.

Lo que buscaba solucionar la UAJMS en ese momento, era la necesidad de dignificar la labor del docente universitario, que era un clamor bastante generalizado. De un lado efectuando un reconocimiento de los esfuerzos docentes por mantener una actualización permanente en las materias que imparte, prestando especial atención a la incorporación de las nuevas tecnologías, la participación en iniciativas de innovación pedagógica y la preparación de materiales docentes. De otro, reconociendo también las labores de investigación, extensión, producción intelectual y superación profesional, a las que deben dedicarse muchas horas y esfuerzos además de las labores docentes. Finalmente considerando también la participación en la gestión académica en sus múltiples niveles, muchos de los cuales no están reconocidos ni económicamente ni como carga de trabajo o carga total docente.

La propuesta tenía como objetivo, la consolidación del docente universitario vinculado de un modo integral a las tres funciones sustantivas de la UAJMS: Enseñanza, Investigación y Extensión, incorporando al cómputo de la dedicación ordinaria del personal docente e investigador de la UAJMS, el conjunto de actividades que conforman la labor del mismo.

La necesidad de que los profesores deban efectuar en mayor o menor medida cada una de las actividades se estableció posteriormente, en el Plan de Organización Docente de cada departamento, y en función del mismo, se debieron adecuar los planes de docencia individuales, de cada uno de los profesores que integran el mismo. El cumplimiento correspondiente estuvo sujeto, a un seguimiento por parte de los Directores de Departamento, tanto en el transcurso de la gestión, como al final de la misma, a efectos de la evaluación del desempeño, en estricto apego a la reglamentación correspondiente.

En el año 2009, la UNESCO preparó un documento, para la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (2009). En dicho documento, se analiza la enseñanza superior al inicio del siglo XXI, entre otros importantes temas, como lo es la misión y los valores tradicionales académicos, se comenta, que ante las presiones financieras, las Universidades y los sistemas nacionales, han buscado darle solución por el lado de los costos.

Para ello, se han tomado decisiones difíciles académicamente y que suscitan fuerte oposición. Entre tales decisiones, se tiene en primer lugar, la de aumentar el número de alumnos por curso y la carga docente o académica o de enseñanza; y en segundo lugar la de reemplazar a profesores a Tiempo Completo, por profesores a Tiempo Parcial.

Por otro lado, el documento analiza la situación de muchos profesores de países en desarrollo, donde se ha incrementado el número de profesores a

tiempo parcial, citando el caso de América Latina, donde el 80% de los profesores universitarios, se encuentran en esa situación.

También se evalúa, que el incremento constante del número de docentes universitarios, determinará, que sus cualificaciones generales, que actualmente son más bien bajas, tal vez no mejoren mucho.

El documento, también menciona, que en la actualidad las instituciones privadas de enseñanza superior, muchas de ellas con fines lucrativos o casi lucrativos, representan el sector de crecimiento más rápido del planeta.

Concluye este aspecto el documento, indicando que en general, el sector privado, absorbe la demanda, ofreciendo acceso a la enseñanza superior a estudiantes, que tal vez no estén calificados para ingresar a las universidades públicas o que no pueden matricularse en otras universidades, que ya no tienen vacantes, estando atestadas de alumnos.

Si bien existen algunas universidades privadas selectivas, en general (y eso sucede en el Perú también), el sector privado de universidades recibe una clientela masiva y no goza de prestigio.

UNESCO, afirma en el documento, que las instituciones que tienen estatutariamente fines lucrativos, constituyen un pequeño subsector de la enseñanza superior, pero registran un notable crecimiento en todas las regiones en desarrollo. Se encuentran gestionando de acuerdo con un modelo empresarial

y en ellas el poder y la autoridad se concentran en los consejos de administración y los consejeros delegados; el cuerpo docente, posee escasa autoridad o influencia y se trata a los estudiantes como clientes o consumidores.

### **2.2.1.3 La carga docente universitaria en el Perú. Tipo de relación contractual y modalidades**

De acuerdo con la Ley 23733, los docentes universitarios a dedicación exclusiva y a tiempo completo, tienen una jornada laboral de 40 horas por semana y cumplen funciones establecidas en las normas vigentes.

El docente universitario, desarrolla sus actividades dentro de una clasificación de sus horas, en lectivas y no lectivas.

La carga lectiva, denominada también carga horaria o académica, comprende el número de cursos u horas de clase, de teoría y/o práctica, que dicta un docente universitario.

La carga no lectiva, comprende el desarrollo de otro tipo de actividades que realiza el docente, siendo las principales:

- La carga para investigación. Comprende el número de horas dedicadas por el docente, a la realización de trabajos de investigación, en los cuales se aplica el método científico, para el tratamiento y solución de problemas teóricos o prácticos, de las diferentes disciplinas o áreas de investigación.

- La carga administrativa. Comprende el número de horas en el desempeño de cargos directivos expresamente establecidos en la estructura orgánica de la universidad.
  
- Otros tipos de carga. Comprende el número de horas, establecidas por el sistema universitario, para desarrollar las siguientes actividades:
  - a) La Proyección Social y Extensión, que incluye actividades a desarrollar para el servicio de la comunidad, que satisfagan demandas y necesidades con respecto a los cuales la universidad podrá responder con sus recursos humanos y técnicos.
  - b) La asesoría de tesis.
  - c) La participación en Jurados de tesis.
  - d) La capacitación profesional.
  - e) La evaluación de trabajos de grado.
  - f) La asesoría de alumnos.
  - g) La preparación de clases.
  - h) La corrección de evaluaciones.

El tipo de relación contractual, así como las modalidades de contratación del docente universitario, se encuentran normadas, de manera muy general, por el Artículo 44 de la Ley 23733, el cual establece, que los profesores contratados, son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato.

La experiencia docente, es un factor crítico en la presente investigación, y está referida, al número de años dedicados por el profesor, al ejercicio de la actividad docente universitaria.

## **2.2.2 La dedicación docente**

La dedicación docente, se refiere al tiempo que el docente asigna para desarrollar sus diversas actividades en la universidad.

### **2.2.2.1 Tendencias internacionales respecto a la dedicación docente**

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), señala que los docentes son de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y de cátedra.

Es docente de dedicación exclusiva, quien dedica la totalidad de la jornada laboral legalmente establecida, que es de cuarenta (40) horas semanales, con carácter permanente al servicio de la Universidad en la docencia, investigación, dirección o asesorías de trabajos de grado, tesis o monografías, labores de extensión universitaria, o actividades de dirección académico-administrativa. El docente que se encuentre en ésta dedicación, no puede laborar en otras Instituciones Públicas o Privadas.

Es docente de tiempo completo, quien dedica la totalidad de la jornada laboral legalmente establecida, que es de cuarenta (40) horas semanales, al

servicio de la Institución en actividades de docencia, investigación, dirección o asesorías de tesis, trabajos de grado o monografías, en labores de extensión universitaria. El profesor universitario de tiempo completo, podrá laborar en Instituciones públicas o privadas de educación superior hasta un cincuenta por ciento (50%) adicional del número de horas semanales de carga horaria académica asignada al docente. Esto siempre y cuando, las horas adicionales no interfieran con el horario o programa de trabajo que le haya sido fijado por la Institución como docente de tiempo completo.

El docente de medio tiempo; dedicará veinte (20) horas semanales a la Institución en actividades de docencia, dirección y asesoría de tesis, trabajos de grado y monografías, investigación o extensión. No es conveniente encargar al profesor de medio tiempo más de dos asignaturas diferentes.

El docente de cátedra tendrá a su cargo menos de diez (10) horas semanales de cátedra. Los docentes de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales y su vinculación se rige por las disposiciones legales vigentes y por lo previsto en el Estatuto Profesorial.

La Universidad Iberoamericana de Ecuador, estructura su régimen de dedicación docente considerando tres categorías: tiempo exclusivo, tiempo completo y tiempo parcial.

La Universidad de Buenos Aires, clasifica la dedicación de sus docentes en: dedicación exclusiva, dedicación semiexclusiva y dedicación parcial.

La Universidad de Granada en España, clasifica el régimen de dedicación docente de sus profesores en dos categorías: a tiempo completo y a tiempo parcial, y establece en sus Estatutos las obligaciones del profesorado según sea su régimen de dedicación a tiempo completo o parcial.

Para la Universidad de Granada, el profesorado universitario ejercerá sus funciones preferentemente, en régimen de dedicación a tiempo completo. La dedicación será en todo caso compatible con la realización de proyectos científicos, técnicos o artísticos.

La duración de la jornada laboral de los Profesores con régimen de dedicación a tiempo completo, será la que se fije con carácter general para los funcionarios de la Administración Pública del Estado, y se repartirá entre actividades docentes e investigadoras, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad.

La duración de la jornada laboral, para los Profesores con régimen de dedicación a tiempo parcial, será la que se derive de sus obligaciones tanto lectivas, como de tutorías y asistencia al alumnado.

Las obligaciones docentes del profesorado serán, semanalmente, las que a continuación se expresan:

- a) Para los Profesores con régimen de dedicación a tiempo completo, de ocho horas lectivas y seis horas de tutorías o asistencia al alumnado, que en el caso

del personal sanitario podrán realizarse en hospitales concertados, salvo para los Profesores titulares de Escuela Universitaria que será de doce horas lectivas y seis de tutorías o asistencia al alumnado.

- b) Para los Profesores con régimen de dedicación a tiempo parcial, entre un máximo de seis y un mínimo de tres horas lectivas y un número igual de horas de tutoría y asistencia al alumnado, todo ello en función de las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad.

Además, los Profesores vendrán, asimismo, obligados a participar en la evaluación de las pruebas de acceso a la Universidad, de acuerdo con lo que en este sentido establezca cada una de ellas.

Los Departamentos, en atención a las necesidades de investigación y de acuerdo con las normas que establezca la Universidad, podrán eximir parcial o totalmente de las obligaciones docentes a algunos de sus profesores por un tiempo máximo de un año. En estos supuestos, los Departamentos deberán arbitrar las sustituciones pertinentes sin que en ningún caso ello pueda justificar incremento de profesorado.

Para hacer efectivas dichas sustituciones, los Departamentos, previo acuerdo de su Consejo, podrán incrementar las obligaciones docentes de algunos de sus Profesores con dedicación a tiempo completo, sin que en ningún caso dicho incremento pueda exceder de tres horas lectivas semanales.

El cómputo de tiempo de dedicación a la docencia podrá hacerse, cualesquiera que sean los compromisos contraídos por los Profesores, por períodos anuales, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Sin perjuicio del necesario cumplimiento de las obligaciones mínimas de docencia y tutoría o asistencia al alumnado, la Universidad podrá señalar en sus estatutos otras actividades a desarrollar por el profesorado durante su jornada, con el límite de que al menos un tercio de la misma quedará reservada a tareas de investigación.

Los profesores solicitarán el régimen de dedicación a que quieran acogerse y la Universidad lo concederá, siempre que las necesidades del servicio y las disponibilidades presupuestarias lo permitan.

Salvo casos de fuerza mayor, no podrán autorizarse cambios en el régimen de dedicación hasta la finalización de cada curso académico y, asimismo, ningún Profesor podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación a que se haya acogido.

#### **2.2.2.2 La dedicación docente en el Perú.**

La Ley Universitaria vigente en el Perú N° 23733, clasifica a los docentes universitarios en tres regímenes: profesor regular o a Tiempo Completo, profesor a dedicación Exclusiva y profesor a Tiempo Parcial.

a) Profesor Regular (tiempo completo), cuando dedican su tiempo y actividad a las tareas académicas indicadas en el artículo 43; a la docencia universitaria, la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual.

b) Con dedicación exclusiva cuando el Profesor Regular tiene como única actividad ordinaria remunerada la que presta a la Universidad; y

c) Por tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor que el de la jornada legal de trabajo.

### **2.2.3 La categoría docente**

La categoría docente, entendida también en la normatividad universitaria, como el escalafón docente, es el sistema de clasificación de los docentes universitarios de las universidades, establecido de acuerdo con los respectivos requerimientos de cada institución de enseñanza superior.

Tales requerimientos pueden ser: títulos y grados universitarios, experiencia calificada, productividad académica, etc.

La inclusión en dicho escalafón, habilita al docente universitario para ejercer la carrera docente, de acuerdo con los Estatutos o Reglamentos de la carrera académica y además le confiere, estabilidad de acuerdo con la ley.

### **2.2.3.1 Tendencias internacionales respecto a la categoría docente**

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), señala que el escalafón docente de la universidad comprenderá cuatro categorías, que son independientes de su dedicación:

1. Profesor Auxiliar
2. Profesor Asistente
3. Profesor Asociado
4. Profesor Titular

La pertenencia al escalafón, confiere estabilidad al docente de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo así:

- a. La calidad de profesor Auxiliar otorga estabilidad por períodos sucesivos de dos (2) años calendario. A partir del segundo año, el docente podrá solicitar su promoción en el Escalafón.
- b. La calidad de Profesor Asistente otorga estabilidad por períodos sucesivos de tres (3) años calendario.
- c. La calidad de Profesor Asociado otorga estabilidad por períodos sucesivos de cuatro (4) años calendario.
- d. La calidad de Profesor Titular otorga estabilidad por períodos sucesivos de cinco (5) años calendario.

El Consejo de Facultad, podrá solicitar al Rector la no renovación del nombramiento de un docente, cualquiera fuere su categoría, cuando los resultados de la evaluación del desempeño, sean deficientes.

Si con antelación no inferior a un mes de la fecha de vencimiento del respectivo período, la Universidad no manifestare al docente, cualquiera fuere su categoría, la decisión de dar por terminada la relación laboral, ésta continuará vigente por un nuevo período.

Dentro de la educación superior universitaria cubana, en el año 1975, ante el incremento de los claustros de profesores y la necesidad de mejorar la organización y la eficiencia de su trabajo, se dictó la Ley de Categorías Docentes y su correspondiente Reglamento, documentos que las establecen en el nivel superior y regulan el procedimiento para otorgarlas. Esto constituye, por el reconocimiento explícito que en ello se hace, un poderoso estímulo para el profesorado universitario.

Actualmente las categorías vigentes en las universidades cubanas, son las siguientes:

- a. Cuatro categorías docentes principales: Profesor Titular, Profesor Auxiliar, Asistente e Instructor.

Las categorías docentes principales se otorgan a profesionales que aspiran laborar a tiempo completo en un centro de educación superior. Pueden optar por una de ellas graduados de nivel superior, con evaluación

satisfactoria en su trabajo, una conducta e integridad personal de acuerdo con la función de profesor universitario y que demuestren un nivel pedagógico y científico técnico acorde con la categoría por la que optan. Se valoran, en cada caso, un número de años de experiencia docente y profesional y la producción científica en términos de publicaciones realizadas.

Las plazas se cubren mediante procesos de oposición, lo que conlleva la realización de varios ejercicios ante un tribunal, designado por el Rector del centro de educación superior e integrado por profesores prestigiosos con categorías superiores a las que se convocan.

El Ministro otorga las categorías docentes principales de Profesor Titular y Profesor Auxiliar, los Rectores las de Asistente e Instructor.

Las categorías docentes principales deben ser ratificadas cada 5 años, por tribunales creados al efecto, los que podrán proponer el mantenimiento, la disminución o la pérdida de la condición de profesor universitario. Esto se realiza sobre la base de los requisitos para su obtención. La devaluación puede ser por otras causas no asociadas a las del proceso de ratificación.

- b. Dos categorías docentes complementarias: Instructor Auxiliar y Auxiliar Técnico docente.

Para las categorías docentes complementarias de Instructor Auxiliar y de Auxiliar Técnico Docente, se requiere tener título de graduado de la carrera profesoral básica o nivel medio superior, en especialidades relacionadas con la disciplina en que ejercerán su labor docente, así como un expediente integral satisfactorio, índice académico no menor de 4 puntos y

no menos de 5 años de experiencia profesional con resultados satisfactorios.  
El Rector del centro otorga estas categorías.

- c. Tres categorías docentes especiales: Profesor de Mérito, Profesor Invitado y Profesor Adjunto.

La categoría docente especial de Profesor de Mérito es honorífica y se confiere excepcionalmente a aquellos profesores cubanos o extranjeros, que se han distinguido por su dedicación ejemplar en las actividades de la educación superior y tienen un prestigio reconocido en el claustro profesoral a escala nacional e internacional.

La categoría docente especial de Profesor Invitado se confiere al profesional cubano o extranjero, altamente calificado, que en interés de la educación superior y a solicitud del Rector, ejerza docencia, participe en investigaciones o colabore en el desarrollo de la educación superior en Cuba.

Estas categorías docentes especiales son otorgadas por el Ministro de Educación Superior.

La categoría docente especial de Profesor Adjunto se otorga a especialistas de alto nivel y experiencia que, manteniendo su vínculo laboral con la producción y los servicios, ejerzan la docencia en los centros de educación superior. Para su otorgamiento, los aspirantes deben reunir los requisitos generales siguientes: ser graduado universitario, haber alcanzado evaluaciones satisfactorias en los resultados de su trabajo y demostrar el nivel pedagógico, científico y técnico exigido para cada categoría. Se tiene en cuenta el tiempo de experiencia profesional.

Las categorías de Adjunto pueden ser Profesor Titular Adjunto, Profesor Auxiliar Adjunto, Asistente Adjunto e Instructor Adjunto, todas otorgadas por el Rector del centro.

En Cuba, de un número de más de 23 mil profesores universitarios, en la red de centros de educación superior, alrededor del 6 %, son profesores Titulares, el 12 %, Profesores Auxiliares, el 28 %, Asistentes y el 54 % Instructores. El claustro está compuesto por un 40 % de mujeres. Su edad promedio es de 39 años.

Los Estatutos de la Universidad de Chile, consideran que son académicos quienes realizan docencia superior, investigación, creación artística, extensión, vinculación externa, dirección o administración académica, integrados a los programas de trabajo de las respectivas Facultades e Institutos interdisciplinarios, en las áreas de conocimiento científico, humanístico o artístico que les son propias.

En la Universidad de Chile existen tres Categorías Académicas:

- a) La Categoría Académica Ordinaria, con cinco rangos consecutivos, que constituirán la Carrera Académica Ordinaria, los cuales son: Ayudante, Instructor, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular.
- b) La Categoría Académica Docente, con tres rangos consecutivos, que constituirán la Carrera Académica Docente, los cuales son: Profesor

Asistente de Docencia, Profesor Asociado de Docencia y Profesor Titular de Docencia.

- c) La Categoría Académica Adjunta, con dos rangos, los cuales son: Instructor Adjunto y Profesor Adjunto.

El Reglamento establece los requisitos, criterios y procedimientos para la evaluación de los académicos, junto con el ordenamiento jerárquico en los rangos académicos de la Categoría Académica Ordinaria, de la Categoría Académica Docente y de la Categoría Académica Adjunta.

Los académicos de la Categoría Académica Ordinaria deberán realizar docencia superior e investigación o creación artística. Podrán, además, realizar otras de las actividades indicadas en el artículo precedente, o una labor profesional destacada en el ámbito de su quehacer académico.

Los académicos de la Categoría Académica Docente deberán realizar docencia superior, avalada por una labor profesional destacada en el ámbito de su quehacer académico. Podrán, además, realizar otras de las actividades indicadas en el artículo precedente.

Los académicos de la Categoría Académica Adjunta deberán realizar docencia superior, o investigación científica, o creación artística, o extensión. Asimismo, deberán demostrar una labor académica o profesional destacada en el ámbito de su disciplina.

Las exigencias de creatividad y calidad académicas, en el ejercicio de las funciones universitarias establecidas en este reglamento, serán similares para todos los rangos equivalentes de las distintas Categorías Académicas.

La Universidad de Navarra, al 2013, tiene las siguientes categorías docentes:

1. Catedráticos y profesores titulares
  - a) Catedráticos. Son aquellos doctores que, dotados de plena capacidad docente e investigadora, ocupan la posición más alta de la escala de profesorado en la Universidad. Deben haber impartido docencia durante al menos diez cursos académicos posteriores a la obtención del grado de doctor y haber realizado una reconocida labor de investigación. En los Estatutos de la Universidad se denominan ordinarios.
  - b) Profesores titulares. Son aquellos doctores que desarrollan su tarea académica con plena capacidad docente e investigadora. Se espera de ellos el logro de los méritos académicos necesarios para su nombramiento como catedráticos.
2. Profesores contratados doctores. Son aquellos doctores que están en fase de desarrollo y mejora de su capacidad docente e investigadora para ser promocionados a la categoría de profesor titular, una vez que reúnan las condiciones establecidas. Para acceder a esta categoría se requiere haber permanecido, al menos,

12 meses en algún centro de investigación extranjero de reconocido prestigio en su área.

3. Profesorado en formación. El profesorado en formación lo componen profesores jóvenes que, tras haber obtenido el grado de doctor, se inician en la labor docente e investigadora en un centro de la Universidad de Navarra y son los siguientes:

a) Profesores ayudantes doctores. Son doctores que afianzan su formación participando en las tareas investigadoras y docentes. No podrán permanecer en esta categoría más de cinco años. En este tiempo no se computarán los permisos por bajas de maternidad o paternidad, así como las bajas por incapacidad temporal de larga duración.

b) Ayudantes doctores. Son doctores que se inician en la actividad docente y completan su formación investigadora. No podrán permanecer en esa categoría más de cinco años. En este tiempo no se computarán los permisos por bajas de maternidad o paternidad, así como las bajas por incapacidad temporal de larga duración.

En ningún caso el tiempo total de permanencia en ambas categorías de ayudante doctor y profesor ayudante doctor podrá exceder de ocho años.

4. Otras categorías docentes.

En este grupo se incluyen las siguientes figuras:

a) Profesores extraordinarios. Son profesionales de reconocido prestigio que realizan una actividad de claro interés para la

Universidad. Por razones excepcionales, se incorporan como profesores sin haber seguido los pasos propios de una carrera académica.

- b) Profesores asistentes. Se incorporan a la Universidad para cubrir necesidades específicas de docencia y realizar una tarea en consonancia con su titulación y experiencia profesional, conforme a la normativa interna que regula esta categoría. La contratación para esta categoría tendrá carácter excepcional. Se excluye de dicha contratación a quienes hayan tenido nombramiento de profesorado en formación, al personal investigador en formación que no haya sido promovido a las categorías de profesorado en formación por no reunir las condiciones requeridas, y a quienes hayan concluido sus estudios de grado, máster o doctorado en los cinco años anteriores a la propuesta.
- c) Profesores titulares de idiomas y lectores. Desempeñan funciones de enseñanza e investigación en el ámbito del aprendizaje de los idiomas, conforme a su propia normativa.

### **2.2.3.2 La categoría docente en el Perú.**

De acuerdo con la Ley Universitaria vigente en el Perú N° 23733, los profesores ordinarios son de las categorías siguientes: Principales, Asociados y Auxiliares.

La Universidad Nacional Agraria la Molina (UNALM), establece en su Reglamento General, que los Profesores Principales, son nombrados por un período de siete años, los Asociados y Auxiliares, por cinco y tres años respectivamente, en cumplimiento de la Ley Universitarios N° 23733.

Además establece, para las diversas categorías, los requisitos siguientes:

- a) Profesor Principal. Tener el Tener el Grado de Doctor o de Maestro o su equivalente en la especialidad, reconocido o revalidado, según Ley. Por excepción pueden serlo profesionales con reconocida labor científica, debiéndose justificar documentadamente y calificada por especialistas del más alto grado académico. Haber desempeñado cinco años de labor docente en la categoría de Profesor Asociado o más de diez años de ejercicio profesional con reconocida labor científica. Haber realizado durante el período sujeto a evaluación por lo menos dos trabajos de investigación, debiendo los respectivos trabajos, o parte de ellos, estar evaluados y publicados o aceptados para su publicación en una revista científica, o en su defecto haber escrito una obra altamente calificada en su especialidad. Que exista la plaza de Profesor Principal asignada a la Facultad respectiva.
  
- b) Profesor Asociado. Tener el título profesional o grado académico avanzado en la especialidad reconocido o revalidado según Ley. Haber desempeñado tres años de docencia en la categoría de Profesor Auxiliar o tener un mínimo de ocho años de labor científica o profesional; puede incluirse en éstos el tiempo de estudios

postgraduados de especialización. Haber realizado durante el período sujeto a evaluación por lo menos un trabajo de investigación, debiendo el respectivo trabajo o parte de él estar evaluado y publicado o aceptado para su publicación en una revista científica, o en su defecto haber escrito una obra altamente calificada en su especialidad. Que exista la plaza de Profesor Asociado asignada a la Facultad respectiva.

- c) Profesor Auxiliar. Tener título profesional o grado académico avanzado en la especialidad reconocido o revalidado según Ley. Acreditar tres años de experiencia docente o cinco años de experiencia en la especialidad; puede incluirse dentro de éstos los estudios de Post-Grado.. Haber realizado durante el período sujeto a evaluación por lo menos un trabajo de investigación (debiendo el respectivo trabajo o parte de él estar evaluado y publicado o aceptado para su publicación en una revista científica) o una obra altamente calificada en la especialidad. Que exista la plaza de Profesor Auxiliar asignada a la Facultad respectiva.

La Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), dentro de su Reglamento de Personal Académico Docente, señala que las categorías de los profesores ordinarios, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Profesor Principal: es la más alta categoría reconocida a un docente. Para su desempeño se requiere obligatoriamente: Tener grado académico de Maestro o Doctor. Haber ingresado por concurso

público de méritos y prueba de capacidad docente. Tener publicaciones científicas y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad. Haberse desempeñado como Profesor Ordinario Asociado y Auxiliar según lo estipulado en la Ley Universitaria 23733. Es nombrado por un lapso de siete (07) años y al vencimiento de este período es ratificado o separado de la Universidad por el Consejo Universitario, previo proceso de evaluación correspondiente.

- b) Profesor Asociado: es la categoría inmediata inferior al de Profesor Principal. Para su desempeño se requiere obligatoriamente: Tener el grado académico de Maestro o Doctor o Título de Especialista, uno u otro. Haberse desempeñado como Profesor Ordinario Auxiliar según lo estipulado en la Ley Universitaria 23733. Es nombrado por un lapso de cinco (05) años y al vencimiento de este período es ratificado, promovido o separado de la Universidad por el Consejo Universitario, previo proceso de evaluación correspondiente.
- c) Profesor Auxiliar: es la categoría inicial de la carrera docente en la UPCH y es la inmediata inferior a la de Profesor Asociado. Para ejercer su actividad en la UPCH, se requiere: Tener el grado académico de Maestro o Doctor o Título Profesional, uno u otro. Ser admitido a la carrera docente por concurso público de méritos y prueba de capacidad. Es nombrado por un período de tres (03) años, al vencimiento del cual, es ratificado, promovido o separado de la

Universidad por acuerdo del Consejo Universitario, previo proceso de evaluación correspondiente

#### **2.2.4 La experiencia docente**

La experiencia del docente universitario, es la forma de conocimiento que se produce, por el desarrollo de la actividad de enseñanza e investigación principalmente.

Dentro del perfil del docente universitario, la experiencia es un factor crítico, por los innumerables beneficios que aporta, en el logro de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI , en relación con la mejora de la calidad de la enseñanza en los centros universitarios y la necesidad de la capacitación del personal docente, plantea que las instituciones de Educación Superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales.

Además se menciona que un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus

alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia.

En tal sentido deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

Por otro lado, la docencia universitaria, debe entenderse también, como una profesión, de allí que se habla de una profesionalización del docente universitario, a nivel mundial.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la profesionalidad está definida como: la actividad de una persona que hace una cosa como profesión. Es decir como su actividad laboral principal. Por otra parte J. Añorga (1983) expresa que: es la cualidad de una persona que realiza su trabajo específico con relevante capacidad, lo que se manifiesta en ejecutar las tareas con gran atención, exactitud y rapidez (...) sobre la base de una elevada preparación, incluyendo la experiencia.

Luego, la experiencia es parte importante del quehacer del docente universitario, contribuyendo en tal sentido, con la profesionalización de los

profesores universitarios, al tener como objetivo hacer de la docencia, una actividad profesional, una profesión, una carrera; de tal forma que el ingeniero, el médico, el contador, el agrónomo, el arquitecto, independientemente de su formación inicial, puedan hacer de la docencia, una actividad profesional.

Existen algunas diferencias entre los docentes con experiencia o expertos y los docentes principiantes, tales como:

a) En relación con la planificación:

- Los expertos hacen más referencia al tipo de acciones que ellos realizarán en la clase y las que los alumnos llevarán a cabo.
- Los expertos hacen más referencia a la materia por enseñar.
- Los expertos hacen más referencia a las limitaciones del escenario.
- Los expertos hacen más referencia al libro de texto.
- Los planes desarrollados por profesores expertos son más estables y complejos.

b) En relación con la enseñanza interactiva:

- La secuencia de estructuras de actividad de los profesores con experiencia, se mantiene constante y sigue una disposición lógica en la ordenación de las actividades.
- Los docentes con experiencia, dividen la clase en un número reducido de sistemas de actividad, que mantienen constante. Los principiantes dividen la clase en un número más elevado de actividades.

- Los esquemas de acción para cada actividad, son más complejos y están mejor elaborados, en los profesores con experiencia o expertos.
- Los profesores expertos, mantienen una relación más estrecha entre la planificación y la enseñanza interactiva.

Cabe señalar que en Cuba, de un número de más de 23 mil profesores universitarios, en la red de centros de educación superior, el 50 % de los profesores universitarios, tiene más de 10 años de experiencia docente.

La experiencia académica universitaria, también es exigida en muchas universidades para el ingreso a la docencia, tal es el caso de la Universidad de La Sabana que reconoce como experiencia académica universitaria, el tiempo de dedicación de un profesor a las actividades de docencia, tutorías, asesoría académica personalizada, investigación, proyección social y gestión académica en la Universidad La Sabana y en otras universidades de reconocido prestigio, realizadas después de haber obtenido el título profesional.

Dicho cálculo de la experiencia académica universitaria se realizará en número de horas de docencia directa o en términos de semestres, años o fracciones de año, medidos en equivalencias de tiempos completos de acuerdo al reglamento de la Universidad.

Por último para acreditar la experiencia académica universitaria reportada, el aspirante a ingresar a la carrera profesoral en la Universidad La Sabana, acompañará su solicitud de ingreso con las certificaciones académicas de su

desempeño e información sobre la ubicación alcanzada en el Escalafón de la institución que expide los certificados.

## **2.2.5 La productividad docente**

### **2.2.5.1 Definiciones generales**

David Medianero (2004), trata la productividad, dentro el contexto del funcionamiento de la empresa privada, relacionando los datos de insumos con los de productos, estableciendo las medidas de la productividad.

En tal sentido, analiza el estado del arte en medición de la productividad, la medición productiva parcial y total.

Medianero, define la productividad como la relación entre productos e insumos, permitiendo medir la eficiencia en que la organización, utiliza sus recursos para producir bienes finales.

Establece que la comparación, puede realizarse en términos físicos o monetarios o en algún otro tipo de indicador, indicando que en todo caso, la productividad, es una medida de la eficiencia.

Arrarte (2003) relaciona la productividad con la eficiencia y por ello señala que la productividad y eficiencia que se exige a las universidades no sólo tiene una dimensión económica, la Universidad actúa como un servicio público y por

ende, no sólo es regulada por el mercado o los precios, sino que se enfrenta al desafío de la "eficiencia social"; capacidad de satisfacer, sin limitaciones ni discriminaciones de tipo alguno, la creciente demanda con una educación masiva de calidad.

Méndez (2007) en su interesante investigación, establece que la productividad laboral institucional constituye un parámetro directamente proporcional al nivel de rendimiento del factor humano, entendido éste como el desempeño de los docentes en conjunción con las competencias dentro de un contexto laboral específico, lo cual puede ser medido a través de los instrumentos de recolección de información como antesala de construcción del conocimiento.

#### **2.2.5.2 Indicadores para medir la productividad docente**

Existe muy poca información respecto a indicadores para la medición de la productividad del docente universitario, tal como se ha mencionado, dentro del rubro Antecedente de la presente investigación, debido principalmente al reducido número de este tipo de investigaciones a nivel nacional e internacional.

Algunos investigadores focalizan los indicadores para medir la productividad, solo referidos a la actividad investigación.

Jiménez de Vargas, (1993), como se ha mencionado anteriormente opina, que para el cálculo de Productividad en Investigación del Docente Universitario, y sobre la base del concepto económico de productividad, expresado por

Prokopenko (1987), Productividad en Investigación, será el resultado de la relación existente entre la Producción (de productos tangibles) en investigación y la actividad que en este sentido el individuo realice, en un lapso determinado.

Dentro de esta perspectiva, de calcular la productividad docente, solo respecto a la investigación, cabe mencionar que el estudio realizado por el grupo de investigación en Bibliometría Scimago Research Group, compuesto por especialistas de las Universidades de Granada, Extremadura, Carlos III y Alcalá de Henares, es el encargado de medir la investigación universitaria para conseguir un indicador de rendimiento de los centros académicos españoles.

El método se ha basado, en la comparación de la producción de documentos de difusión internacional existente en la Web of Science (la base de datos multidisciplinar más importante del mundo editada por Thomson Scientific) y por la variable de la plantilla docente a tiempo completa.

Según la investigación titulada “La productividad ISI (Institute for Scientific Information) de las universidades españolas”, “el sistema universitario representa el 66,43% sobre el total de producción científica española, con un total de 115.451 documentos publicados y 64.750, la suma de la media del profesorado a tiempo completo”.

En cuanto a la producción investigadora, los centros que mejor se posicionan, con más de 6.000 documentos publicados cada uno son: la

Universidad de Barcelona, seguida de la Universidad Complutense, la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Valencia.

Los rankings de productividad universitarios a nivel mundial, se refieren exclusivamente a la dimensión o actividad investigadora de los docentes de las universidades, se considera necesario incorporar, otras dimensiones, así como muchos más indicadores o elementos, que logren definir de manera más amplia, el concepto de productividad del docente universitario.

Tomando como base este razonamiento y considerando que la productividad se conceptualiza universalmente, como la relación entre inputs y outputs o relación insumo/ producto, siendo a su vez, una medida de la eficiencia del empleo de los recursos, para generar bienes o servicios, se considera que tal concepto aplicado al contexto de las universidades, debe ser reformulada sobre la base de la actividad docente universitaria.

En tal sentido, si aplicamos tales definiciones generales de productividad, al ámbito universitario, para determinar la productividad del profesional docente de instituciones de educación superior, se deben desagregar las actividades que realiza dicho profesional, en las siguientes dimensiones principales:

- a. Docencia. Comprende actividades tales como: dictado de clases, preparación de clases, elaboración de prácticas y exámenes, corrección de prácticas y exámenes, asesoría de alumnos, etc.

- b. Investigación. Comprende actividades tales como: planeamiento y desarrollo de investigación, asesoría de tesis, jurado de sustentación de tesis, informante de tesis, etc.
- c. Extensión Universitaria. Comprende actividades tales como: dictado de cursos a la comunidad, asesoría externa, etc.
- d. Publicaciones. Comprende actividades tales como: guías de práctica y solucionarios, separatas, traducción de notas técnicas, etc.
- e. Capacitación. Comprende actividades tales como: cursos de capacitación, maestrías, doctorados, segunda especialidad, talleres, seminarios, congresos, etc.

Las universidades a nivel mundial, se encuentran buscando incrementar su calidad universitaria, pero está demostrado, que no es posible aumentar su calidad sin afectar de manera significativa la productividad universitaria, es por ello que una educación universitaria de calidad, requiere de un incremento de la productividad general de la universidad y del docente universitario en particular y este último factor, con una enorme relevancia, para el logro de las metas de calidad universitaria.

Dentro del contexto de la educación universitaria, es evidente que la investigación, debe constituir uno de los pilares en que se apoya el desarrollo de dicho sector del sistema educativo de los países. Pero cuando tradicionalmente ,

se analiza la relación Productividad/Investigación universitaria, se prioriza como resultado de la productividad del docente universitario, solo el número de artículos, o de investigaciones, dejándose de lado otras dimensiones importantes del docente universitario, tales como la actividad enseñanza aprendizaje, las publicaciones de material académico, el ser un buen profesor preocupado por los logros de aprendizaje y con estudiantes satisfechos, la extensión universitaria, la capacitación docente o la labor administrativa, como asistir a reuniones de coordinación con los profesores, organizar congresos, ser autoridad universitaria, miembro del consejo universitario, del consejo de facultad, etc.

Por otro lado, también es evidente que la docencia o enseñanza, es otro de los pilares en que se apoya la calidad, pero cuando se analiza tradicionalmente la relación Productividad/Docencia, se priorizan solo las variables relacionadas con el dictado de las clases, dejándose de lado otras dimensiones del docente que son relevantes en la calidad de la educación universitaria, tal como es realizar investigación, que es el factor que desarrolla y crea conocimiento dentro de la universidad.

Es por ello que el análisis de la productividad del docente universitario, debe aplicarse, considerando no una sola dimensión o variable, sino varias dimensiones de la actividad del docente universitario como profesional, para obtener en la evaluación, un resultado integral y menos parcializado, al considerar una sola dimensión, como es la investigación docente.

En la presente investigación, la productividad docente se aplicó, adoptando dicha perspectiva y sobre esa base, se planteó bajo un enfoque dual:

- a. Inicialmente mediante el análisis de cuatro variables independientes: dedicación de los docentes, modalidad de contratación, categoría del docente ordinario y experiencia docente, las cuales no requieren indicadores.
- b. Luego mediante el análisis de una sola variable dependiente, que fue la productividad académica, determinándose los indicadores siguientes: logros en formación profesional, satisfacción de los alumnos con su desempeño docente y la producción intelectual. Posteriormente se establecieron los valores de la escala, diseñándose las técnicas e instrumentos respectivos para la obtención y monitoreo de los datos relevantes.

#### **2.2.6 La productividad en investigación del docente universitario**

En estos tiempos de crisis, el concepto de Productividad (relación entre insumo y producto) ha cobrado importancia desde el punto de vista económico, en consecuencia las organizaciones que conforman una sociedad se han visto en la necesidad de considerar los criterios que sobre productividad habían tenido hasta el momento.

Al considerar la Universidad como una Organización, el término productividad no debe escapar al de sus objetivos, donde los elementos que la conforman, presentan diferencias de su conceptualización en organizaciones distintas, tales como las industriales, comerciales u otras, constituyéndose la Universidad como un completo sistema, no presionado como otras organizaciones privadas, empresas, etc., por la necesidad de mejorar sus productos y por ende su productividad. Sin embargo, las personas que conforman las organizaciones universitarias, llámense éstos: autoridades, personal docente y administrativo, de servicio u obrero y estudiantes, son permanentemente evaluados en su desempeño, con fines de mejorar su rendimiento y en el logro de los objetivos perseguidos por dichas instituciones.

La Universidad en nuestra sociedad tiene tres funciones básicas: Docencia, Investigación y Extensión, funciones que son desarrolladas por el personal docente que la integra, siendo por lo tanto sometidos con cierta regularidad a evaluaciones en los tres aspectos mencionados. De estas tres funciones, la Investigación siempre ha sido objeto de un trato especial, por cuanto se ha constituido, en algunas oportunidades, en trabas al buen desenvolvimiento o desempeño del docente en el entorno universitario.

La productividad en investigación ha sido cuestionada y aunque se evalúe al docente en este sentido, hasta el momento no se dispone de mecanismos que permitan evaluarla de manera sistemática. Esto genera la necesidad de contar con un sistema, metodología o medios técnicos e instrumentales, que logren dicha evaluación. Hasta el momento, algunos autores han considerado utilizar

parámetros de productividad tales como: número de artículos publicados, número de proyectos de investigación, etc., los mismos que se han utilizado de manera aislada, sin un propósito definido y además, sin tomar en cuenta, que éstos parámetros son en sí, de producción, mas no de productividad.

Es por ello, que evaluar la productividad de quien hace investigación, se ha considerado, la factibilidad de presentar una forma o modelo, que haga posible tal evaluación, partiendo del principio que dicha productividad existe en mayor o menor grado; sin embargo, la misma no ha sido interpretada como algo factible de cuantificar.

La revisión bibliográfica realizada sobre Productividad en Investigación, nos revela la inexistencia de un método o forma que permita evaluarla. Esta situación obedecería a la existencia de cierto tipo de confusión, respecto a los términos productividad y producción, los que se utilizan generalmente indistintamente, sin considerar una clara diferenciación entre ellos.

El término Productividad es un concepto económico, por ello, el problema que se presenta se puede plantear de la siguiente manera:

- a) En primer lugar, la factibilidad de calcular y evaluar la productividad en investigación del docente universitario, partiendo del concepto que en economía se tiene sobre Productividad.
- b) En segundo lugar, la adaptación de los elementos que intervienen en el concepto económico de Productividad, (Relación Insumo/Producto) a la función de investigación que realizan los docentes universitarios.

- c) En tercer lugar, la determinación de valores mínimos y óptimos para la productividad en investigación, en función de los elementos que la conforman, con la finalidad de establecer niveles de productividad de la misma.

### **2.2.7 La productividad investigativa del docente universitario**

La docencia y la investigación, junto con las actividades de extensión, representan los elementos básicos del trabajo del docente universitario, las cuales deben desarrollarse con miras a elevar la calidad de su formación integral, si se consideran como procesos complementarios y articulados. En efecto, el resultado de las investigaciones contribuyen de manera relevante, a la mejora de la praxis docente de manera permanente, por ello la investigación representa, una de las actividades de primer orden en todas las universidades.

Bajo esta óptica, las universidades deberían ser centros de mayor productividad intelectual, si se considera que en el ámbito académico, la investigación es un proceso de producción que genera conocimientos.

El docente universitario del Siglo XXI, debe ser un líder, por lo cual se hace necesario repensar las estructuras organizativas con la finalidad de formar en él, una cultura hacia la investigación, entendida ésta, como producción de nuevos conocimientos. Por ello, la investigación debe ser comprendida como un proceso que forme parte de la vida diaria del docente universitario, que en su continuo

producir nuevos conocimientos, contribuya a aportar soluciones viables a los problemas derivados de su entorno.

El concepto producción, en el ámbito del docente universitario, puede definirse como "el conjunto de productos que se ha generado a través de las actividades que vinculadas a la investigación, ha realizado el docente universitario, durante su trayectoria y permanencia en el ámbito universitario, considerando un período determinado".

Los dos términos, producción docente y productividad docente, son totalmente diferentes, aunque en ocasiones se consideren indistintamente. En tal sentido mientras la producción docente, se refiere al número de productos generados en un tiempo determinado, y se expresa con unidades producidas; el concepto de la productividad docente, en cambio, hace referencia al número de productos en relación con los insumos que se utilizan para producirlos, y se expresa a través de un índice. Este razonamiento nos conduce a concluir, que la producción docente forma parte de la productividad del docente universitario.

En el caso de Venezuela, para que el docente universitario dé cumplimiento a su rol de investigador, y pueda generar una productividad investigativa acorde con los parámetros establecidos, el Estado ha creado algunos programas con miras a incentivar a éste académico para que participe en las actividades relacionadas con la investigación, entre ellos se mencionan el Programa de Promoción al Investigador (PPI) y el Programa de Beneficio otorgado por el Consejo Nacional para el Beneficio Académico de Profesores

(CONABA), las cuales se encuentran inactivos, generando una sensación de desmotivación entre la comunidad científica universitaria ante la incertidumbre sobre las nuevas políticas que aplicaría el gobierno en esta materia.

El escenario del saber científico actual, está marcado por grandes cambios en todos sus ámbitos, en el que las universidades desempeñan un rol relevante en la generación de nuevos conocimientos, dando respuesta a las demandas planteadas por la sociedad, de gran valor en el desarrollo de los pueblos y contribuyendo a una mejor calidad de vida. Dentro de este nuevo contexto social, caracterizado por el incremento de la competencia y la competitividad, en la generación y transmisión de conocimientos, las universidades encuentran serios obstáculos para dar respuesta adecuadamente y de forma actualizada, a las nuevas y permanentes demandas sociales.

Esta perspectiva viene orientando a las universidades, hacia la revisión e implantación de evaluaciones, cuya finalidad no solo persigue la mejora en sus programas, sino el responder de manera óptima a las exigencias sociales, a través de la actividad investigativa.

La investigación es el medio que pone a funcionar la evolución constante del saber; su productividad es por lo tanto esencial, para mejorar la calidad de vida de la población, atender necesidades de los sectores sociales y promover el crecimiento personal y profesional de los docentes investigadores, para garantizar su competitividad en este escenario globalizado.

## **2.2.8 Experiencias internacionales en el estudio de la productividad académica del docente**

### **2.2.8.1 El estudio productividad académica de profesores universitarios a través del análisis factorial confirmatorio: el caso de psicología en Estados Unidos de Norteamérica**

El estudio de la producción académica y los factores relacionados con ella, permite aumentar la comprensión sobre la naturaleza y desarrollo de las diferentes disciplinas y mejorarlas. Esta idea no es extraña para los investigadores en el área de psicología y puede ser plasmada en la pregunta planteada por Keit D. Simonton (2009) “¿Pueden los psicólogos usar la psicología de la ciencia para mejorar la psicología como ciencia?”.

Al realizar una búsqueda utilizando la base de datos ISI Web of Knowledge fue posible identificar al menos 125 documentos, de los cuales aproximadamente una cuarta parte estaban dedicados al estudio de la productividad académica en el área de psicología, lo cual muestra un interés en el área por estudiarse y conocer los procesos propios de gestión y generación de conocimiento académico.

En los últimos años, el clima de rendimiento de cuentas (accountability) que ha caracterizado a los sistemas educativos, ha permeado todas sus esferas, incluyendo la educación superior en todas sus disciplinas y, por supuesto, la psicología. Existe una creciente exigencia a universidades e instituciones de

educación superior para proveer evidencias de sus niveles de producción, particularmente en función de procesos de aseguramiento, pero también como parte de las nuevas dinámicas de gestión institucional. Esto, asociado con desarrollos en sistemas computacionales y de gestión de información, puede explicar el creciente interés que múltiples autores han manifestado en el estudio de la productividad académica de las instituciones de educación superior y en evaluar el aporte de éstas a la generación de conocimiento a nivel global.

Dentro del contexto universitario mundial, se han desarrollado múltiples estrategias para hacer análisis de producción académica; sin embargo, no hay un acuerdo entre los investigadores sobre cuál metodología de análisis es la más apropiada. Una problemática fundamental de las diversas metodologías utilizadas en la actualidad, es que no responden claramente a la naturaleza multiproducto de la producción académica de los docentes universitarios y el tipo de distribución estadística con la cual ésta se presenta.

En el caso de psicología en estados Unidos de Norteamérica, propósito fue desarrollar una aproximación psicométrica, basada en técnicas de análisis factorial confirmatorio, que pueden ser útiles para el estudio de la producción académica en general y, en particular, en el área de psicología, y que respondan a la naturaleza multiproducto de la producción académica y a la naturaleza de la distribución de los productos usados como variables observadas, permitiendo su abordaje como una variable latente. Para esto se utilizaron como ejemplo ilustrativo el análisis de la producción académica de 513 profesores universitarios en el área de psicología de instituciones de educación superior en Estados Unidos de América (EUA).

Después de realizar una breve revisión de literatura, se pudo concluir que para modelar la producción académica de profesores universitarios, es importante que la técnica utilizada, permita abordar la producción como una variable latente, tomando en cuenta los diferentes productos propios del quehacer académico que se constituyen en sus indicadores observables, así como la verdadera distribución de dichos productos.

Las conclusiones del estudio señalan que a partir de los resultados es posible identificar tres variables latentes subyaciendo a los diferentes productos generados por los académicos en psicología. Estas variables generan preguntas importantes en términos de los mecanismos de medición y promoción de la productividad. Aparentemente, la producción colectiva y la producción individual tienen naturalezas distintas, aunque guarden relación. Esto tiene sentido, pues las competencias y recursos necesarias para generar productos académicos en dinámicas grupales son distintas a las requeridas en producción individual.

#### **2.2.8.2 La productividad investigativa de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas**

El propósito de la investigación fue describir la productividad investigativa de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Metodológicamente la investigación se enmarcó en un estudio descriptivo con un diseño transeccional de fuentes vivas. La población estuvo conformada por los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. La técnica de

recolección de los datos fue la técnica de la encuesta mediante dos instrumentos de alternativas de respuestas abiertas y dicotómicas. La validez de los instrumentos se realizó mediante la técnica cualitativa juicio de expertos con una confiabilidad por Kuder Richardson de 0.996. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva. Los resultados arrojaron que la productividad investigativa de los docentes de la institución, está orientada a la consecución de intereses particulares, dejando a un lado el posicionamiento científico y tecnológico de la institución.

Luego de analizar cada una de las dimensiones que integran la productividad investigativa de la educación tecnológica de la Costa Oriental del Lago específicamente en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas se hicieron siguientes aseveraciones:

En esta institución las actividades de investigación desarrolladas por los docentes son de carácter individualista, es decir, corresponden a trabajos de maestrías y doctorales, los cuales se realizan con el objetivo de obtener un grado académico o para ascender en el escalafón, alejados totalmente de la problemática institucional y del entorno.

### **2.2.8.3 La cuestión de la productividad del rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América Latina y el Caribe**

El tema de la calidad es de urgente análisis conceptualmente hablando, en el momento de discutir la propia calidad de las instituciones de educación superior

en la región, en este caso América Latina y el Caribe. La tendencia universal, tanto en países desarrollados como en el resto del mundo académico internacional, es no sólo el análisis de los factores que influyen en la calidad sino en la formulación de programas para elevarla.

La literatura contemporánea, en efecto, aborda a la educación superior como un instrumento del desarrollo, en todas sus circunstancias, y elevar la calidad es una cuestión crucial, entendiendo a la calidad como un parámetro en donde coinciden los conceptos de eficiencia, competitividad, rendimiento, innovación y avance científico y tecnológico.

Ordinariamente, sin embargo, la noción de calidad suele abordarse en abstracto, en forma institucional, como si fuese un indicador que surge de una institución en su conjunto, cuando en la práctica la calidad es un factor que opera con heterogeneidad, dentro de las instituciones y dentro de las sociedades, así como es menester observarla y analizarla a través de elementos específicos del proceso de enseñanza aprendizaje que se da en las instituciones de educación superior. Tales como por ejemplo, al clima organizacional, la misma planta física y, sobre todo, a los docentes e investigadores, ese conjunto que en lenguaje sajón se denomina el faculty y que denominamos los profesores.

El tratamiento, en esta oportunidad, se realizó en forma preliminar y esquemática, definiendo el enfoque, como un examen del problema de la calidad de la educación superior en América Latina y el Caribe, a través de la productividad, rendimiento y competitividad académica de los docentes e

investigadores, con datos recogidos por la Carnegie Foundation, en catorce países, y por el autor, en Venezuela. De hecho las reflexiones que se hacen en este trabajo son un intento de comparación de los datos de cuatro países de América Latina, tres de ellos incluidos en la investigación organizada por la Carnegie Foundation (Brasil, Chile y México) y uno en donde se hizo una investigación más amplia, que es el caso de Venezuela.

Del mismo modo se hacen comparaciones con los datos generados en los Estados Unidos de América, según los datos más recientes. Naturalmente, en el espacio que permite una interpretación esquemática no es posible llevar la discusión al detalle, pero si vamos a intentar caracterizar el perfil del personal docente y de investigación de las universidades de la región, en función de la calidad de la institución, tomando como eje el concepto de productividad científica y tecnológica, pero sin dejar de abordar que la docencia en sí, el trabajo de aula, es tan importante como la tarea de investigación, si bien ésta última es relativamente más fácil de evaluar que la primera, que simplemente suele medirse en número de horas de aula satisfechas por un docente.

Es dentro del tenor de estas ideas que se plantea el análisis de los profesores, para llamar de manera genérica a los miembros del personal docente y de investigación, en términos de su productividad, como un factor esencial en la comprensión de la calidad de la universidad en la región. Pero entendiendo que el mismo análisis y probablemente las mismas conclusiones podrían hacerse si se analizan a los estudiantes y su rendimiento, a la planta física y sus características, al clima organizacional que opera en las universidades, sobre todo diferenciado al

mismo según los tipos de universidad, pública y privada, de elite o de masa. Es decir, al analizar a los profesores simplemente se está aislando una variable, para estudiar al conjunto, pero los resultados analíticos serán los mismos cualesquiera que sea la variable que se elija.

En términos cuantitativos la productividad de los profesores en la región parece hallarse comparativamente más baja que el resto del mundo y ello parece innegable, según los datos disponibles.

La productividad académica se halla asociada en relación directa a la capacidad industrial de los países y los líderes son los mismos en ambos renglones. Esto es, los Estados Unidos de América, Japón, Alemania, Gran Bretaña, Francia y así sucesivamente son los líderes en uno y otro sentido. Ciertamente hay países emergentes, como Canadá, Australia y Corea del Sur, pero en general la tendencia se mantiene equilibrada. En la región los países como Brasil, Argentina y México son los líderes, con Chile, Colombia y Venezuela un tanto más rezagados y el resto de los países con una producción limitada.

Las conclusiones del trabajo son evidentes de suyo. La relativa baja productividad académica, que disminuye el rendimiento e impide el aumento de la competitividad, son consecuencia de la aplicación de modelos universitarios y de educación superior en general que promueven el estímulo a la docencia, como actividad esencial, pero ni la premian ni la consideran 'prioritaria', en el discurso de la educación superior de la región.

Por otra parte, la calidad no puede depender solamente de apreciar y premiar a la actividad de investigación, pues ésta es sólo una parte de la actividad académica entendida como un todo, sino que es importante mejorar la calidad de la docencia, especialmente a través de procedimientos confiables de evaluación y acreditación. Naturalmente, en este trabajo nos hemos referido es a los profesores, con exclusión del análisis de otros actores y participantes básicos de la organización del clima académico del país y de la región.

### **2.3 Definiciones conceptuales**

- Docente universitario. Aquel profesional con grado académico y título profesional, dedicado a actividades o tareas de enseñanza universitaria, investigación, proyección social y administración académica.
- Carga académica, horaria o lectiva. Número de cursos u horas de clases que dicta un docente universitario.
- Carga no lectiva. La carga no lectiva, comprende el desarrollo de otro tipo de actividades que realiza el docente, distintas al dictado de clases.
- Carga para investigación. Comprende el número de horas dedicadas por el docente, a la realización de trabajos de investigación, en los cuales se aplica el método científico, para el tratamiento y solución de problemas teóricos o prácticos, de las diferentes disciplinas o áreas de investigación.

- Carga administrativa. Comprende el número de horas en el desempeño de cargos directivos expresamente establecidos en la estructura orgánica de la universidad.
- Carga para la Extensión Universitaria. Comprende actividades a desarrollar para el servicio de la comunidad, que satisfagan demandas y necesidades con respecto a los cuales la universidad podrá responder con sus recursos humanos y técnicos.
- Productividad académica. Número de artículos publicados en revistas indizadas. Número de inventos que un individuo ha desarrollado en el tiempo.
- Productividad docente en Investigación. Calidad del desempeño de los docentes en la actividad de investigación, dado el número de publicaciones en revistas indizadas.
- Productividad de la administración. Calidad del desempeño del docente en la actividad administración.
- Experiencia del docente. Número de años dedicados a la actividad docente universitaria.
- Dedicación de los docentes. Clasificación de los docentes en función del tiempo que dedica, según contrato a las actividades universitarias.

- Profesor con dedicación exclusiva. Cuando tiene como única actividad ordinaria remunerada, la que presta a la Universidad.
- Profesor por tiempo completo. Cuando dedica su tiempo y actividad a las tareas de investigación, enseñanza, capacitación permanente y producción intelectual.
- Profesor por tiempo parcial. Cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor que el de la jornada legal de trabajo.
- Carga académica, horaria o lectiva. Número de cursos u horas de clases que dicta un docente universitario.
- Modalidad de contratación. Clasificación o división de los docentes en: Nombrados y Contratados.
- Profesor nombrado. Profesor admitido a la carrera docente, por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición.
- Profesor contratado. Profesor que presta servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato.
- Categoría docente. Clasificación o división de los docentes en: Principales, Asociados y Auxiliares.

- Profesor principal. Profesor nombrado por un período de siete años.
- Profesor asociado. Profesor nombrado por un período de cinco años.
- Profesor auxiliar. Profesor nombrado por un período de tres años.
- Experiencia docente. Clasificación o división de los docentes en función del tiempo acumulado de servicios universitarios.
- Logros de formación profesional o posgrados. Clasificación de los docentes en función de los grados y títulos alcanzados.
- Producción intelectual. Número de artículos publicados en revistas indizadas de: cero a cinco artículos y de seis a más, durante los últimos diez años.
- Satisfacción de los alumnos por el desempeño docente. Es el nivel de satisfacción de los alumnos con el desempeño de sus profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

No existe relación significativa entre la dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia de los docentes y su productividad académica, en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a) No existe relación significativa entre la dedicación de los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina y su productividad académica.
- b) No existe relación significativa entre la modalidad de contratación y la productividad académica de los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
- c) No existe relación significativa entre la categoría de los docentes ordinarios de la Universidad Nacional Agraria La Molina y su productividad académica.
- d) No existe relación significativa entre la experiencia en el ejercicio de la docencia de los profesores y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

### **2.4.3 Variables**

V1: Dedicación

V2: Modalidad

V3: Categoría

V4: Experiencia

V5: Productividad académica.

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño de la investigación**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

Es una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional, de corte transversal.

La planificación y organización del trabajo de campo de la investigación, comprendió la siguiente secuencia metodológica de las actividades, elaboradas inicialmente de manera provisional, como una lluvia de ideas, pero que luego, dentro del trabajo de campo se fueron perfeccionando, en función de diversos factores relevantes, tales como:

1. La organización de la universidad.

2. La ubicación de las fuentes de datos de las variables de la investigación, dentro de los sistemas académicos y administrativos de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
3. Los datos a conseguir para cada indicador y/o valores de escala, de las variables, como insumo básico del procesamiento estadístico de la información relevada en la investigación.

Esta secuencia metodológica, se puede aplicar de manera casi similar, para otras universidades sean públicas o privadas, que permitan poner a disposición de la investigación, sus fuentes de datos institucionales.

Por ello, tomando en cuenta los elementos anteriores, más la experiencia del investigador; la estrategia se realizó, de acuerdo con la siguiente secuencia metodológica:

- Identificar las fuentes de datos u Oficinas Universitarias (Estudios, Personal, Planificación, Investigación, Proyección Social, etc.) de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Realizar entrevistas al Vicerrector Académico y al Vicerrector Administrativo así como al Jefe de la Oficina Académica de Estudios y al Jefe de la Oficina Administrativa de Personal.
- Determinar el Diseño Muestral: Población y Muestra.
- Diseñar las Hojas de Datos para la obtención de los datos de las variables.
- Aplicar las Hojas de Datos para las variables, determinando sus valores de escala respectivos.

- Recolectar los datos de las dimensiones de las variables: categoría, modalidad, dedicación y experiencia.
- Recolectar los datos de las dimensiones e indicadores de la variable productividad académica: logros de formación, producción intelectual y satisfacción de alumnos del desempeño docente.
- Determinar los indicadores y los valores de escala de las variables.
- Con las frecuencias observadas, elaborar las tablas de contingencia o tabulación cruzada, que relacionen los valores observados, respecto a: categoría, modalidad, experiencia y dedicación por un lado y por otro: logros, producción intelectual y satisfacción alumnos.
- Aplicar la distribución Chi Cuadrada, estadístico a utilizar para el análisis entre dos variables categóricas, es decir, para aquellos cuyos criterios de agrupación son eminentemente cualitativos o con variables cualitativas, como la presente investigación.
- Aplicar el Coeficiente de Contingencia de Karl Pearson y el Coeficiente de Contingencia Corregido.
- Determinar si existe una correlación-causal, positiva o negativa.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Las unidades de análisis de la investigación, fueron los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina del semestre 2012-II.

En tal sentido se determinó la población total de los docentes de la universidad durante el semestre 2012-II, conformada por 474 docentes, según la Tabla N° 3.1:

**Tabla 3.1.**

<b>ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN</b>			
<b>CONCEPTOS</b>	<b>DEDICACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN TOTAL (Población)</b>	<b>%</b>
I. NOMBRADOS			
1.1.Principal	DE	216	46
	TC	14	3
	TP	6	1
1.2.Asociado	DE	118	25
	TC	7	1
	TP	2	0.5
1.3.Auxiliar	DE	32	7
	TC	2	0.5
	TP	-	-
II. CONTRATADOS	DE	77	16
<b>TOTALES</b>		<b>474</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** UNALM. Elaborado por el autor.

### 3.2.2 Muestra

El muestreo fue estratificado no proporcional con asignación óptima de los estratos.

La muestra (n), se determinó inicialmente con la siguiente fórmula, que estima una proporción cuando el muestreo es sin reemplazamiento o población finita:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(X-\mu)^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$(X-\mu) = 0,05$$

$$N = 474$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 474}{(0,05)^2 * (474-1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 212$$

La Tabla N°3.2 nos presenta, la estructura de la población, la muestra total y la muestra corregida.

**Tabla 3.2**

<b>ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTRA CORREGIDA</b>						
CONCEPTOS	DEDICACIÓN	POBLACIÓN TOTAL (Población)	%	MUESTRA TOTAL (Muestra)	%	MUESTRA CORREGIDA
I. NOMBRADOS						
1.1.Principal	DE	216	46	98	46	98
	TC	14	3	6	3	14
	TP	6	1	2	1	6
1.2.Asociado	DE	118	25	53	25	53
	TC	7	1	2	1	7
	TP	2	0.5	1	0.5	2
1.3.Auxiliar	DE	32	7	15	7	15
	TC	2	0.5	1	0.5	2
	TP	-	-	-	-	-
II. CONTRATADOS	DE	77	16	34	16	34
<b>TOTALES</b>		<b>474</b>	<b>100%</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>	<b>231</b>

**Fuente:** UNALM. Elaborado por el autor

Debido a que algunas cantidades de la muestra optima, son poco significativas, se ha considerado su respectiva población total (números en negrita), obteniéndose la cantidad de 231 docentes como muestra corregida, que se utilizó en la presente investigación.

### **3.3 Operacionalización de variables**

#### **3.3.1 Variables**

V1: Dedicación de los docentes

V2: Modalidad de contratación

V3: Categoría docente

V4: Experiencia docente

V5: Productividad académica.

Los conceptos abstractos de la investigación, se han traducido a unidades de medición, para cada una de las variables consideradas y establecieron los procedimientos empíricos, que permitieron la obtención de datos de la realidad, para verificar la hipótesis y solucionar el problema, habiéndose considerado dentro del proceso, la determinación de los indicadores y la definición de métodos e instrumentos.

**Tabla 3.3.**

<b>VARIABLES, INDICADORES, VALORES DE ESCALA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>			
<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALORES DE LA ESCALA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
Dedicación de los docentes.	No requiere.	Dedicación Exclusiva Tiempo Completo Tiempo Parcial	Análisis de documentos en archivos personales.
Modalidad de contratación	No requiere.	Nombrado Contratado	Análisis de documentos en archivos personales.
Categoría docente	No requiere.	Solo utilizar para los profesores nombrados: Principal, Asociado, Auxiliar.	Análisis de documentos en archivos personales.
Experiencia docente.	No requiere.	Menos de 10 años Más de 10 años.	Análisis de archivos personales y CV de los docentes.
Productividad académica	Logros en formación profesional.	Posgrados o pos títulos obtenidos: Doctor, Maestro, Especialista.	Análisis de archivos personales y CV de los docentes.
	Satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente.	Excelente Bueno.	Análisis de archivos personales y CV de los docentes.
	Producción intelectual.	Artículos publicados en revistas indizadas últimos diez años: de 0 a 5 artículos De 6 a más artículos.	Análisis de archivos personales y CV de los docentes.

**Fuente:** UNALM. Elaborado por el autor

Cabe mencionar que el indicador producción intelectual de la variable productividad académica, consideró únicamente los artículos publicados en

revistas indizadas, pero de acuerdo con las normas vigentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina, todos los docentes deben distribuir su carga en las siguientes actividades: enseñanza, investigación, proyección social, administración, capacitación así como también desarrollar publicaciones. Las publicaciones comprenden por un lado textos, libros, folletos material educativo y por otro lado artículos en revistas indizadas, en la Revista de la Universidad Nacional Agraria La Molina y en diarios.

### **3.4 Técnicas para la recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas**

La principal técnica de recolección de datos que se utilizó, fue el análisis de documentos escritos y documentos visuales (cuadros), que se encontraban en los archivos de la Universidad Nacional Agraria La Molina, de las Oficinas Universitarias de Personal y de Estudios. Documentos y archivos pertenecientes a cada docente, que reunían las condiciones de confiabilidad y validez.

Además se elaboraron Hojas de Datos o formatos ad hoc, que permitieron organizar y resumir el material de interés a la investigación. Se empleó esta técnica de obtención de datos empíricos, toda vez que los datos fueron recolectados de información, que ha sido obtenida por las Oficinas Universitarias de Personal y de Estudios. Las Hojas de Datos estuvieron fundamentadas en el marco teórico y se diseñó un instrumento para la recolección de los datos de las variables. Las Hojas de Datos se encuentran en el Anexo 2 de la presente investigación.

### **3.4.2 Recolección de datos**

Las observaciones, fueron seleccionadas del Marco Muestral, constituido por la relación de docentes del Semestre 2012-II.

### **3.4.3 Validación de los instrumentos**

Los instrumentos diseñados, reunieron los requisitos de confiabilidad, validez y objetividad, para que sus resultados sean científicamente valorados. Los instrumentos se validaron siguiendo el criterio de expertos, utilizando el procedimiento conocido como la V de Aiken.

### **3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos**

Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva para la presentación de las variables, aplicando la distribución Chi Cuadrada para analizar la asociación entre las variables independientes y la variable dependiente.

### **3.6 Aspectos éticos**

Los datos e información proporcionados al investigador, fueron tratados con la más absoluta reserva y dentro de los estrictos principios, jurídicos y éticos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación, fueron los que a continuación se muestran en las siguientes tablas de frecuencias realmente observadas, así como en los grados de libertad, la chi cuadrada y los coeficientes de contingencia respectivos:

**Tabla 4.1**

<b>Relación categoría de los docentes y logros en formación profesional</b>			
<b>Categoría / Logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mag. / Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
Principal	29	89	118
Asociado	11	51	62
Auxiliar	2	15	17
TOTAL	42	155	197

Chi Cuadrada = 2.14

Grados de libertad = 2

Coefficiente de contingencia = 0,104332459

De acuerdo con los resultados estadísticos de la investigación, los resultados encontrados fueron los siguientes:

1. Relación categoría docente /Logros en formación profesional:

No hay relación entre las variables, porque el valor calculado (2.14) es menor que el valor que corresponde a una tabla de  $3 \times 2$  (GI=2), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (5.99) con un nivel de confianza de 0.05 (95 %).

Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes categorías (Principal, Asociado y Auxiliar), en cuanto a grados académicos alcanzados (Doctor y Magister o Especialista).

Por otro lado, se halló que la categoría de profesor principal, ha obtenido mayores logros, ya que cuentan con un total de 118 graduados entre Doctor y Magister o Especialista.

**Tabla 4.2**

<b>Relación categoría de los docentes y productividad intelectual</b>			
<b>Categoría / Productividad</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a más</b>	<b>TOTAL</b>
Principal	112	6	118
Asociado	57	5	62
Auxiliar	12	5	17
TOTAL	181	16	197

Chi Cuadrada = 11.78

Grados de libertad = 2

Coefficiente de contingencia = 0,244584339

2. Relación categoría docente /Productividad intelectual:

Si existe relación entre las variables, porque el valor calculado (11.78) es mayor que el valor que corresponde a una tabla de 3\*2 (GI =2), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (5.99) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Sin embargo el valor del coeficiente de contingencia 0.24 nos indica que si bien existe relación entre las variables, ésta es relativamente baja.

Esto significa que existe una relación moderada entre la categoría de los docentes y su producción intelectual (publicación de artículos en revistas indizadas).

Además se pudo observar en esta esta relación entre categoría y productividad intelectual, que de 197 publicaciones en revistas indizadas, 181 corresponden al rango de 0 a 5 y solo 16 corresponden al rango de más de 6 publicaciones.

**Tabla 4.3**

<b>Relación categoría de los docentes y satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente</b>			
<b>Categoría / Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
Principal	83	35	118
Asociado	34	28	62
Auxiliar	10	7	17
TOTAL	127	70	197

Chi Cuadrada = 4.52

Grados de libertad = 2

Coeficiente de contingencia = 0,151500713

3. Relación categoría docente /satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente:

No hay relación entre las variables, porque el valor calculado (4.52) es menor que el valor que corresponde a una tabla de 3\*2 (GI =2), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (5.99) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes categorías (Principal, Asociado y Auxiliar), en cuanto al grado de satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente (última encuesta).

**Tabla 4.4**

<b>Relación modalidad de contratación y logros en formación profesional</b>			
<b>Modalidad / Logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mag./ Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
Nombrados	42	155	197
Contratados	4	30	34
TOTAL	46	185	231

Chi Cuadrada = 1.66

Grados de libertad = 1

Coeficiente de contingencia = 0,08446714

4. Relación modalidad de contratación /logros en formación profesional:  
 No hay relación entre las variables, porque el valor calculado (1.66) es menor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).  
 Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes modalidades laborales (Nombrados y Contratados), en cuanto a sus logros de formación.

**Tabla 4.5**

<b>Relación modalidad de contratación y productividad intelectual</b>			
<b>Modalidad / Logros</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a mas</b>	<b>TOTAL</b>
Nombrados	181	16	197
Contratados	27	7	34
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>23</b>	<b>231</b>

Chi Cuadrada = 5.03

Grados de libertad = 1

Coefficiente de contingencia = 0,14592984

5. Relación modalidad de contratación /Productividad Intelectual:  
 Si existe relación entre las variables, porque el valor calculado (5.03) es mayor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1),

en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Sin embargo, el valor del coeficiente de contingencia, 0.146 nos indica que la relación no es muy significativa.

Esto quiere decir que existe una relación moderada entre la modalidad de contratación y su producción intelectual.

**Tabla 4.6**

<b>Relación modalidad de contratación y satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente</b>			
<b>Modalidad / Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
Nombrados	127	70	197
Contratados	16	18	34
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>88</b>	<b>231</b>

Chi Cuadrada = 3.73

Grados de libertad = 1

Coeficiente de contingencia = 0,125991717

6. Relación modalidad de contratación /Satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente:

No existe relación entre las variables, porque el valor calculado (3.73) es menor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (G1 =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Sin embargo, el valor del coeficiente de contingencia, 0.145 nos indica que la relación no es muy significativa.

Esto significa que no existen diferencias significativas entre la modalidad de contratación del docente y el nivel de satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente.

En esta relación, 143 docentes presentan la característica de ser excelente, mientras que un grupo conformado por 88 se caracterizan por ser muy bueno, no habiéndose hallado docentes con la notación regular o mala.

**Tabla 4.7**

<b>Relación experiencia docente y logros en formación profesional</b>			
<b>Experiencia / Logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mag. / Epec.</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	33	116	149
10 a mas	9	39	48
TOTAL	42	155	197

Chi Cuadrada = 0.25

Grados de libertad = 1

Coeficiente de contingencia = 0,035589903

7. Relación experiencia docente/Logros en formación profesional:

No existe relación entre las variables, porque el valor calculado (0.25) es menor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes con diferente cantidad de años de experiencia en relación a los logros académicos alcanzados.

Analizando el cuadro que combina la relación entre los logros en formación profesional, se tiene que los docentes que tienen más de 10 años, tienen una masiva formación tanto en el grado de Doctor como en el de Magister.

**Tabla 4.8**

<b>Relación experiencia docente y productividad intelectual</b>			
<b>Experiencia / Productividad</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a mas</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	141	8	149
10 a mas	40	8	48
TOTAL	181	16	197

Chi Cuadrada = 6.21

Grados de libertad = 1

Coefficiente de contingencia = 0,174807211

8. Relación experiencia docente / productividad intelectual:

Si existe relación entre las variables, porque el valor calculado (6.21) es mayor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Sin embargo el valor del coeficiente de contingencia, 0.174 nos indica que la relación no es muy significativa.

Esto quiere decir que existe una relación moderada entre los años de experiencia del docente y su producción intelectual.

Observando el cuadro respectivo, se puede notar que existen 149 docentes con más de 10 años de experiencia docente, que equivale al 75.63%, mientras que 48 docentes tienen menos de 10 años, lo que permite concluir que los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina, cuentan con una amplia experiencia en el dictado de clases.

También se puede comentar en esta relación, que 149 publicaciones en revistas indizadas, corresponden a docentes que tienen menos de 10 años ejerciendo la docencia, mientras que solo 48 publicaciones en revistas indizadas, corresponden a docentes con más de 10 años de experiencia en la cátedra.

**Tabla 4.9**

<b>Relación experiencia docente y satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente</b>			
<b>Experiencia / Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	98	51	149
10 a mas	29	19	48
TOTAL	127	70	197

Chi Cuadrada = 0.45

Grados de libertad = 1

Coefficiente de contingencia = 0,047977071

9. Relación experiencia docente / satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente:

No existe relación entre las variables. Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes con diferente cantidad de años de experiencia en relación a la satisfacción de sus alumnos.

**Tabla 4.10**

<b>Relación dedicación de los docentes y logros en formación profesional</b>			
<b>Dedicación / Logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mag. / Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
DE	35	131	166
TC o TP	7	24	31
TOTAL	42	155	197

Chi Cuadrada = 0.03

Grados de libertad = 1

Coefficiente de contingencia = 0,013302305

10. Relación dedicación de los docentes / Logros en formación profesional:

No existe relación entre las variables, porque el valor calculado (0.45) es menor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes con diferente tipo de cantidad de años de experiencia, en

relación a la satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente. En esta relación, se puede observar que 166 docentes con los grados de Doctor o Magister son aquellos que se dedican exclusivamente a la docencia y solo 31 docentes con dichos grados, se dedican a tiempo completo o parcial a la docencia.

**Tabla 4.11**

<b>Relación dedicación de los docentes y productividad intelectual</b>			
<b>Dedicación / Logros</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a más</b>	<b>TOTAL</b>
DE	156	10	166
TC o TP	25	6	31
TOTAL	181	16	197

Chi Cuadrada = 6.22

Grados de libertad = 1

Coefficiente de contingencia = 0,174960086

11. Relación dedicación de los docentes/ productividad intelectual:

Si existe relación entre las variables, porque el valor calculado (6.22) es mayor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Sin embargo, el valor del coeficiente de contingencia, 0.175 nos indica que la relación no es muy significativa.

Esto quiere decir que existe una relación moderada entre la dedicación del docente y su producción intelectual.

Los docentes a dedicación exclusiva, son los que tienen un mejor desempeño en la producción intelectual, que los docentes a tiempo completo o a tiempo parcial.

**Tabla 4.12**

<b>Relación dedicación de los docentes y satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente</b>			
<b>Dedicación / Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
DE	107	59	166
TC o TP	20	11	31
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>70</b>	<b>197</b>

Chi Cuadrada = 0.00

Grados de libertad = 1

Coefficiente de contingencia = 0,000443543

12. Relación Dedicación de los docentes /Satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente:

No existe relación entre las variables, porque el valor calculado (0.00) es menor que el valor que corresponde a una tabla de 2\*2 (GI =1), en la tabla de valores de la distribución de la Chi Cuadrada (3.84) con un nivel de confianza de 0.05 (95%).

Esto significa que no existen diferencias significativas entre los docentes con diferente tipo de dedicación y el grado de satisfacción de sus alumnos.

Los docentes a dedicación exclusiva, son los que tienen un mejor desempeño en la satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente, que los docentes a tiempo completo o a tiempo parcial.

La limitación que tuvo esta investigación, fue el limitado tiempo, lo que no permitió incorporar otros indicadores de la productividad académica.

Por ello, para futuras investigaciones, se recomienda realizar un análisis más amplio, incorporando otros indicadores de la productividad académica, tales como por ejemplo: número de investigaciones realizadas; capacitación y actualización permanente del docente; actividades de enseñanza en posgrado; actividades administrativas en el desempeño de cargos directivos expresamente establecidos en la estructura orgánica de la universidad; actividades de extensión o de proyección social; asesoría de tesis pregrado y posgrado; jurado de tesis en pregrado y posgrado; preparación de material académico ; elaboración de prácticas y de evaluaciones; corrección de evaluaciones; número de publicaciones de circulación nacional; número de libros universitarios ; inventos y patentes.

Incorporando estos y otros factores, las siguientes investigaciones serán más completas en el análisis y evaluación o en el estudio de la productividad académica en las universidades públicas y también en las privadas tanto nacionales como internacionales.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Discusión**

Los resultados obtenidos en la presente tesis, permitieron complementar otros estudios sobre productividad académica de los docentes, ya que los rankings de productividad universitarios a nivel mundial, se refieren exclusivamente a la dimensión o actividad investigadora de los docentes de las universidades. En tal sentido, se consideró necesario incorporar, otras dimensiones, así como muchos más indicadores o elementos, que permiten definir de manera más amplia, el concepto de productividad del docente universitario, principalmente sobre la base de la actividad docente universitaria.

Lo más valioso de la investigación ha sido constatar que en la Universidad estudiada, las relaciones entre las variables se comportan de manera inversa a como cabía esperarse. Teóricamente, se espera que los docentes con mayor dedicación, carga lectiva y experiencia tengan una mayor productividad académica, sin embargo ocurre exactamente lo inverso. Incluso en el caso de la

categoría docente, la relación también es inversa para los indicadores de satisfacción de los alumnos y obtención de grados académicos.

Este resultado es un reflejo de la situación actual de la Universidad Peruana, y muy especialmente en lo referente a la consideración del mérito académico como elemento a considerar para los ascensos, mejores condiciones en los contratos, asignación de carga académica, etc.

Estos hechos son una manifestación de lo expuesto en nuestras hipótesis, las mismas que han sido comprobadas durante el estudio. Sin embargo, consideramos que este comportamiento no es privativo de la universidad estudiada, por lo que sugerimos que se realicen estudios similares en otras instituciones.

Para esos estudios se recomienda realizar un análisis más amplio, incorporando otros indicadores de la productividad académica, tales como por ejemplo: número de investigaciones realizadas; capacitación y actualización permanente del docente; actividades de enseñanza en posgrado; actividades administrativas en el desempeño de cargos directivos expresamente establecidos en la estructura orgánica de la universidad; actividades de extensión o de proyección social; asesoría de tesis pregrado y posgrado; jurado de tesis en pregrado y posgrado; preparación de material académico; elaboración de prácticas y de evaluaciones; corrección de evaluaciones; número de publicaciones de circulación nacional; número de libros universitarios ; inventos y patentes.

Respecto al alcance de la investigación, ésta no solo es aplicable a la Universidad Nacional Agraria La Molina, sino a cualquier otra universidad sea pública o privada, para efectos de medir, la productividad académica de sus docentes. Ello nos permite inferir que el estudio tiene un gran valor para todo el sector del sistema universitario, no solo nacional sino internacional.

Una limitación importante del estudio radicó en que la información teórica y en especial las investigaciones anteriores, fueron muy escasas tanto a nivel nacional como internacional.

La otra limitación estuvo dada por la lentitud para tener acceso a la información, por tratarse de una institución pública, sin embargo, dado el espíritu colaborador de las autoridades universitarias, se logró vencer esta dificultad.

Incorporando estos y otros factores, las siguientes investigaciones serán más completas en el análisis y evaluación o en el estudio de la productividad académica en las universidades públicas y también en las privadas tanto nacionales como internacionales.

## 5.2 Conclusiones.

1. La dedicación de los docentes no está relacionada con los logros de formación, ni con la satisfacción de los alumnos, pero si se encuentra relacionada con la producción intelectual, en la Universidad Nacional Agraria la Molina.
2. La modalidad de contratación de los docentes no está relacionada con los logros de formación, ni con la satisfacción de los alumnos, pero si se encuentra relacionada con la producción intelectual, en la Universidad Nacional Agraria la Molina.
3. La categoría de los docentes ordinarios no está relacionada con los logros de formación, ni con la satisfacción de los alumnos, pero si se encuentra relacionada con la producción intelectual, en la Universidad Nacional Agraria la Molina.
4. La experiencia docente no está relacionada con los logros de formación, ni con la satisfacción de los alumnos, pero si se encuentra relacionada con la producción intelectual, en la Universidad Nacional Agraria la Molina.
5. Existe una escasa relación entre las variables categoría docente y productividad académica.
6. No existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes categorías de la Universidad Nacional Agraria La Molina, en cuanto a grados académicos alcanzados, es decir , es indiferente que el que tenga grado de doctor sea un docente principal, asociado o auxiliar .Lo mismo ocurre con aquellos que lograron el grado de magister o especialidad.

7. No existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes categorías, en cuanto a la relación categoría y el grado de satisfacción de sus alumnos con su desempeño.
8. No existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes modalidades de contratación, en cuanto a sus logros en formación profesional, es decir doctor o magister.
9. Existe una relación moderada entre la modalidad de contratación del docente y su producción intelectual.
10. No existen diferencias significativas entre la modalidad de contratación del docente y el nivel de satisfacción de sus alumnos con su desempeño.
11. No existen diferencias significativas entre los docentes con diferente cantidad de años de experiencia, en relación a los logros en formación profesional.
12. Existe una relación moderada entre los años de experiencia del docente y su productividad intelectual.
13. No existen diferencias significativas entre los docentes con diferente cantidad de años de experiencia, en relación a la satisfacción de sus alumnos con su desempeño.
14. No existen diferencias significativas entre los docentes con diferente tipo de dedicación, en relación a la satisfacción de sus alumnos con su desempeño.
15. Existe una relación moderada entre la dedicación de los docentes y su producción intelectual.
16. No existen diferencias significativas entre los docentes con diferente tipo de dedicación y el grado de satisfacción de sus alumnos con su desempeño.

### **5.3 Recomendaciones.**

1. Si bien es cierto que no existen diferencias significativas, entre los docentes de las diferentes categorías, en cuanto a grados académicos alcanzados, se recomienda que los docentes asociados y auxiliares, deben lograr el máximo grado de doctor.
2. Si bien existe relación relativamente entre las variables categoría docente y producción intelectual, se recomienda difundir la producción intelectual realizada por los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
3. Si bien no existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes categorías, respecto a la relación categoría docente y grado de satisfacción de sus alumnos con su desempeño docente, se recomienda que las diferentes categorías deban esforzarse por cumplir con el grado de satisfacción excelente, en las clases impartidas.
4. Si bien no existen diferencias significativas entre los docentes de las diferentes modalidades de contratación, en cuanto a sus logros en formación profesional, es decir doctor o magister, se recomienda que los contratados pasen a ser nombrados.
5. No existen diferencias significativas entre la modalidad de contratación del docente y el grado de satisfacción de sus alumnos con su desempeño, por lo que se recomienda que los docentes contratados, deben tener un incentivo por la producción intelectual.
6. Como no existen diferencias significativas entre los docentes en sus diferentes modalidades de contratación y la satisfacción de sus alumnos

con su desempeño, se recomienda dar incentivos a los docentes, para lograr la excelencia en la satisfacción de los alumnos.

7. Al no existir diferencias significativas entre los docentes con diferente cantidad de años de experiencia, con relación a los logros en formación profesional alcanzados, se recomienda que los docentes con más experiencia docente, tengan mayores logros en formación profesional.
8. Se recomienda ampliar la presente investigación, considerando un tiempo mayor y un equipo de trabajo para su desarrollo e incorporando más indicadores para la variable dependiente, tales como las que se mencionan en el rubro Discusión de la presente tesis.
9. Se recomienda aplicar la metodología de la presente investigación a otras universidades del sector público y privado, por ser un elemento relevante dentro del proceso de planificación y control de la productividad académica de los docentes, en las universidades públicas y privadas.
12. Se recomienda utilizar los resultados de esta clase de investigaciones, en la evaluación general del desempeño y el control de la calidad de las diversas actividades del docente, en universidades públicas y privadas.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias hemerográficas

- Albornoz, O. (2004). *La cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente en América Latina y el Caribe*. En Revista Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.
- Arrarte, R. (2003). *La calidad y la productividad en la universidad estatal*. En Revista Quipucamayoc. Facultad de Ciencias Contables. UNMSM. Lima, Perú.
- Cáceres, M. y otros (2011). *La formación pedagógica de los profesores universitarios: una propuesta en el proceso de profesionalización del docente*. En Revista Iberoamericana de Educación. Universidad de Cienfuegos. Cuba.
- Espinoza, P. (2006). *¿Qué podemos esperar y que podemos hacer de la investigación en nuestras universidades?* En Catálogo de Publicaciones sobre Educación en Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- García Cepero, M. (2009). *El estudio de productividad académica de profesores universitarios a través del análisis factorial confirmatorio: el caso de psicología en Estados Unidos de Norteamérica*. En Revistas.javeriana.edu.co.
- Gonzales, A. (2011). *Principios éticos en la docencia*. En Revista Razón y Palabra. México.
- Ley 23733. *Ley Universitaria*. De 09 de diciembre. 1983.
- Marcelo, C. (1999) *Estudio sobre estrategias de inserción profesional en Europa*. En Revista Iberoamericana de Educación # 19. Formación Docente. Enero –Abril 1999. Universidad de Sevilla, España.
- Medianero, D. (2004). *Productividad total: teoría básica y métodos de medición*. En Revista Mercados & Norandina. Lima, Perú.
- Méndez, C. (2007). *Productividad laboral institucional y gestión del conocimiento del docente universitario desde la perspectiva del paradigma holístico*. En Revista Instituto Universitario de tecnología del estado Trujillo. Venezuela.
- Narváez y Burgos (2011). *La productividad investigativa del docente universitario*. Orbis. En Revista Científica Ciencias Humanas. Vol. 6 Num.8. Venezuela.

- Perozo, de Arteaga y Fuenmayor. (2008). *La productividad investigativa de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas*. En Revista Negotium/Ciencias Gerenciales. Año 3. N° 9. Venezuela.
- Sánchez, J. A. (2005). *El desarrollo profesional del docente universitario*. En Revista Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Madrid. España.
- UAJMS (2007). Universidad Autónoma Juan Misael Sarancho UAJMS. *Reglamento del Régimen de dedicación docente*. En Capítulo II del Reglamento. Bolivia.
- UNESCO (2005). *La educación y el docente*. Denise Vaillant. Perspectivas. En Revista Trimestral de educación comparada. Número 136. Diciembre.

### **Referencias electrónicas**

- Bello, M. (2000). *Innovaciones pedagógicas en la educación universitaria peruana*. Recuperado de [www.upch.edu.pe/faedu/porta/images/publicaciones](http://www.upch.edu.pe/faedu/porta/images/publicaciones)
- Canali, L. (2007). *II Encuentro nacional de docentes universitarios católicos*. Comisión 104. Fortalezas y debilidades de la docencia universitaria. Recuperado de [www.enduc.org.ar/comisfin/lista1.htm](http://www.enduc.org.ar/comisfin/lista1.htm).

- Estatutos de la Universidad de Chile. Recuperado de [www.uchile.cl/portal/presentaciónnormativa\\_y\\_reglamento](http://www.uchile.cl/portal/presentaciónnormativa_y_reglamento).
- Jiménez de Vargas, B. (1993). *Productividad en investigación del docente universitario*. Recuperado de [www.revista.espacios.com](http://www.revista.espacios.com)
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. OEI. (2009). *La cuestión docente*. Recuperado de [www.oei.es/metas2021/forodocentes.htm](http://www.oei.es/metas2021/forodocentes.htm).
- Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. (2010). *De la práctica docente universitaria*. Universidad Autónoma de México. Recuperado de [www.redalyc.org/BusquedaArticulos.Revista.oa](http://www.redalyc.org/BusquedaArticulos.Revista.oa)
- Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. (2005). Leonor Margalef García. *El reto de la formación del profesor universitario. ¿Hacia dónde vamos? ¿Convergencia o desconvergencia?* Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21701718601>.
- Sistemas Educativos Nacionales-Cuba. (2009). Recuperado de [www.oei.es/quipu/cuba/cub.10.pdf](http://www.oei.es/quipu/cuba/cub.10.pdf)
- Tecnología Diaria (2008). *La mejor universidad del Perú*. Ranking definitivo. Recuperado de [www.tecnología diaria.com./208/05](http://www.tecnología diaria.com./208/05).

- Trahtemberg, L. (2012). *La educación peruana de espaldas a la globalización y la investigación educativa*. Ponencia de León Trahtemberg. Primer encuentro de rectores de Universia Perú. Recuperado de [www.matosas.com.educar\\_juntos](http://www.matosas.com.educar_juntos)
- UNESCO. (1997) *Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior aprobada por la Conferencia General de la UNESCO*. Recuperado de [portal.unesco.org/es.php\\_URL\\_ID](http://portal.unesco.org/es.php_URL_ID)
- UNESCO. *Conferencia Mundial sobre educación superior en el siglo XXI: visión y acción*. (1998). Bruselas. UE. Recuperado de [www.unesco.org/educativa/educprog/wche/declaration\\_spa.html](http://www.unesco.org/educativa/educprog/wche/declaration_spa.html)
- UNESCO (2009). *Tras la pista de una revolución académica*. Informe sobre las tendencias actuales para la Conferencia Mundial sobre Educación Superior. Recuperado de [uncsdoc.unesco.org/images](http://uncsdoc.unesco.org/images)
- UNESCO. (2010). *La formación del personal de la educación superior: una misión permanente*. Debate temático. Recuperado de [www.unesco.org/education/educprog/wche/oprincipal/staff-s.html](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/oprincipal/staff-s.html)
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). (1993). *Escalafón docente*. Recuperado de [www.uptc.edu.co/secretaría\\_general/estatuto/estatuto\\_profesoral.html](http://www.uptc.edu.co/secretaría_general/estatuto/estatuto_profesoral.html)

- Universidad de Navarra (2013). *Reglamento del profesorado*. Recuperado de: [www.unav.edu/documents/110/1084431/profesoradouniversidaddenavarra\\_mayo2013](http://www.unav.edu/documents/110/1084431/profesoradouniversidaddenavarra_mayo2013)
- Universidad Iberoamericana de Ecuador. (2010). Recuperado de [www.unibe.edu.ec/wp-content/Desempeño institucional](http://www.unibe.edu.ec/wp-content/Desempeño_institucional)
- Universidad de Buenos Aires. (1960). Estatuto. Recuperado de [www.uba.ar/download/institucional](http://www.uba.ar/download/institucional)
- Universidad de Granada. (1985). España. *Régimen de dedicación de profesores*. Recuperado de [www.ugr.es/vic\\_oape/profesor/legispro/rd898.htm](http://www.ugr.es/vic_oape/profesor/legispro/rd898.htm)
- Universidad de Navarra. (2013). *La experiencia factor determinante del currículum*. Recuperado de [www.unav.es/gep/TesisDoctorales/TesisAPRomo.pdf](http://www.unav.es/gep/TesisDoctorales/TesisAPRomo.pdf)
- Zabalza, M. (2007). *Guía práctica para la planificación didáctica de la docencia universitaria*. Universidad de Santiago de Compostela. Recuperado de [www.upcomillas.es/eces/Documentos](http://www.upcomillas.es/eces/Documentos).

# **A N E X O S**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

ANEXO 1

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

"Relación entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> No existe relación significativa entre la dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.</p>	<p>V1 Dedicación de los docentes V2 Modalidad de contratación V3 Categoría docente V4 Experiencia docente V5 Productividad académica</p>	<p>1. Tipo de investigación Cuantitativa- No experimental  2. Nivel de investigación Descriptiva correlacional de corte transversal  3. Técnicas e Instrumentos Técnica: Análisis de documentos escritos y visuales Instrumentos: Hoja de datos</p>
<p><b>Problemas Específicos</b> a.- ¿Qué relación existe entre la dedicación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina? b.- ¿Qué relación existe entre la modalidad de contratación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina? c.- ¿Qué relación existe entre la categoría de los docentes ordinarios y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina? d.- ¿Qué relación existe entre la experiencia docente y la productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> a.- Determinar la relación que existe entre la dedicación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina. b.- Determinar la relación que existe entre la modalidad de contratación de los docentes y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina. c.- Determinar la relación que existe entre la categoría de los docentes ordinarios y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina. d.- Determinar la relación que existe entre la experiencia docente y su productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b> a.- No existe relación significativa entre la dedicación de los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina y su productividad académica. b.- No existe relación significativa entre la modalidad de contratación y la productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina. c.- No existe relación significativa entre la categoría de los docentes ordinarios de la Universidad Nacional Agraria La Molina y su productividad académica. d.- No existe relación significativa entre la experiencia en el ejercicio de la docencia y la productividad académica en la Universidad Agraria La Molina.</p>		

**ANEXO 2**

**INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN**

**DE DATOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

HOJA DE DATOS: PERSONAL DOCENTE NOMBRADO(CICLO 2012-II)

N°	Apellidos y Nombres	Categoría	Dedicación	Departamento	Experiencia		Docente			Logros en formación			Satisfacción alumnos		Producción Intelectual	
				Académico	Menos de 10 años	Mas de 10 años	Doctor	Maestro	Especialista	Excelente	Bueno	De 0 a 5	De 6 a mas			

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

HOJA DE DATOS: PERSONAL DOCENTE CONTRATADO(CICLO 2012-II)

N°	Apellidos y Nombres	Categoría	Dedicación	Departamento	Experiencia		Docente			Logros en formación			Satisfacción alumnos		Producción Intelectual	
				Académico	Menos de 10 años	Mas de 10 años	Doctor	Maestro	Especialista	Excelente	Bueno	De 0 a 5	De 6 a mas			

# TABLA DE DATOS OBSERVADOS Y ESPERADOS

## TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS

### Relación Categoría /Logros de formación

Categoría /Logro	Doctor	Mg/Espec.	TOTAL
Principal	29	89	118
Asociado	11	51	62
Auxiliar	2	15	17
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>155</b>	<b>197</b>

## TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS

### Relación Categoría /Logros de formación

Categoría /Logro	ALTA	MEDIA	TOTAL
ALTA	25	93	118
MEDIA	13	49	62
BAJA	4	13	17
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>155</b>	<b>197</b>

## Relación Categoría docente y producción intelectual

## TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS

### Relación Categoría /Producción intelectual

Categoría /Logro	0 a 5	6 a más	TOTAL
Principal	112	6	118
Asociado	57	5	62
Auxiliar	12	5	17
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>16</b>	<b>197</b>

## TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS

### Relación Categoría /Producción intelectual

Categoría /Logro	0 a 5	6 a más	TOTAL
ALTA	108	10	118
MEDIA	57	5	62
BAJA	16	1	17
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>16</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

**Relación Categoría /Satisfacción alumnos**

<b>Categoría /Logro</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Principal</b>	83	35	<b>118</b>
<b>Asociado</b>	34	28	<b>62</b>
<b>Auxiliar</b>	10	7	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>70</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

**Relación Categoría /Satisfacción alumnos**

<b>Categoría /Logro</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ALTA</b>	76	42	<b>118</b>
<b>MEDIA</b>	40	22	<b>62</b>
<b>BAJA</b>	11	6	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>70</b>	<b>197</b>

**Relación modalidad laboral (nombrado - contratado) y logros de formación**

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Modalidad /logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mg /Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nombrados</b>	42	155	<b>197</b>
<b>Contratados</b>	4	30	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>185</b>	<b>231</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Modalidad /logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mg /Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nombrados</b>	39,23	157,77	<b>197,00</b>
<b>Contratados</b>	6,77	27,23	<b>34,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46,00</b>	<b>185,00</b>	<b>231,00</b>

Relación modalidad laboral (nombrado - contratado) y producción intelectual

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

Modalidad /Prod. Intelectual	0 a 6	6 a más	TOTAL
Nombrados	181	16	197
Contratados	27	7	34
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>23</b>	<b>231</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

Modalidad /Prod. Intelectual	0 a 6	6 a más	TOTAL
Nombrados	177,39	19,61	197,00
Contratados	30,61	3,39	34,00
<b>TOTAL</b>	<b>208,00</b>	<b>23,00</b>	<b>231,00</b>

Relación modalidad laboral (nombrado - contratado) y grado de satisfacción alumnos

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

Modalidad /Satisfacción	Excelente	Bueno	TOTAL
Nombrados	127	70	197
Contratados	16	18	34
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>88</b>	<b>231</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

Modalidad /Satisfacción	Excelente	Bueno	TOTAL
Nombrados	121,95	75,05	197,00
Contratados	21,05	12,95	34,00
<b>TOTAL</b>	<b>143,00</b>	<b>88,00</b>	<b>231,00</b>

### Relación años de experiencia y logros académicos

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Experiencia /logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mg /Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	33	116	<b>149</b>
10 a más	9	39	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>155</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Experiencia /logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mg /Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	31,77	117,23	<b>149,00</b>
10 a más	10,23	37,77	<b>48,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42,00</b>	<b>155,00</b>	<b>197,00</b>

### Relación años de experiencia y producción intelectual

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Experiencia /PI</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a más</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	141	8	<b>149</b>
10 a más	40	8	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>16</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Experiencia /PI</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a más</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	136,90	12,10	<b>149,00</b>
10 a más	44,10	3,90	<b>48,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>181,00</b>	<b>16,00</b>	<b>197,00</b>

**Relación años de experiencia y satisfacción alumnos**

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Experiencia /Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	98	51	<b>149</b>
10 a más	29	19	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>70</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Experiencia /Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>TOTAL</b>
Menos de 10	96,06	52,94	<b>149,00</b>
10 a más	30,94	17,06	<b>48,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127,00</b>	<b>70,00</b>	<b>197,00</b>

**Relación dedicación de los docentes y logros de formación**

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Dedicación / logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mg/Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
DE	35	131	<b>166</b>
TC o TP	7	24	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>155</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Dedicación / logros</b>	<b>Doctor</b>	<b>Mg/Espec.</b>	<b>TOTAL</b>
DE	35,39	130,61	<b>166,00</b>
TC o TP	6,61	24,39	<b>31,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42,00</b>	<b>155,00</b>	<b>197,00</b>

**Relación dedicación de los docentes y producción intelectual**

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Dedicación / PI</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a más</b>	<b>TOTAL</b>
DE	156	10	<b>166</b>
TC o TP	25	6	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>16</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Dedicación / PI</b>	<b>0 a 5</b>	<b>6 a más</b>	<b>TOTAL</b>
DE	152,52	13,48	<b>166,00</b>
TC o TP	28,48	2,52	<b>31,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>181,00</b>	<b>16,00</b>	<b>197,00</b>

**Relación dedicación de los docentes y satisfacción alumnos**

**TABLA DE FRECUENCIAS REALMENTE OBSERVADAS**

<b>Dedicación / Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
DE	107	59	<b>166</b>
TC o TP	20	11	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>70</b>	<b>197</b>

**TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>Dedicación / Satisfacción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>TOTAL</b>
DE	107,02	58,98	<b>166,00</b>
TC o TP	19,98	11,02	<b>31,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127,00</b>	<b>70,00</b>	<b>197,00</b>

## **ANEXO 3**

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN  
DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**CONSTANCIA**

El Vicerrector Académico de la Universidad Nacional Agraria La Molina, hace constar que:

El MS. PEDRO ALBERTO BELLIDO SÁNCHEZ, alumno del Doctorado en Educación en la Universidad de San Martín de Porras, ha desarrollado un trabajo de campo en la Oficina Académica de Estudios realizando una investigación titulada "Influencia de la carga académica en la productividad de los docentes universitarios en Lima Metropolitana" que será utilizada en su tesis "*Relación entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina*" para optar el grado académico de Doctor en Educación.

Se emite la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines pertinentes.

La Molina, 30 de setiembre del 2013.

Dr. Jorge Aliaga  
Vicerrector Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA



# UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

## OFICINA ADMINISTRATIVA DE PERSONAL

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

### CONSTANCIA

N°3097-OAP-2013

LA JEFA DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, al señor **PEDRO ALBERTO BELLIDO SANCHEZ** se la ha proporcionado información docente, respecto a:

- Modalidad : Nombrados - Contratados Semestre 2012-I y II
- Dedicación : DE - TC - TP Semestre 2012-I y II
- Logros en formación profesional : Grados y Título
- Experiencia docente
- Evaluación del desempeño docente (encuestas estudiantiles)
- Producción Intelectual y trabajos de investigación

La cual le ha sido facilitada por el Departamento de Personal Docente de esta oficina, de manera interdiaria desde el 01.06.2013 hasta el 15.07.2013, con fines de la presentación de la tesis titulada: "Relación entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria La Molina", en mérito a los estudios de doctorado que se encuentra realizando en la Universidad de San Martín de Porres.

Se extiende la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes.

La Molina, 28 de agosto de 2013



mc