



**UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALFONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

**“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRIA EN
ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

JESSICA MERCEDES MORALES MORALES

ASESOR:

MDU. GLORIA MARICELA MORALES MORALES

ENERO DE 2022

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMERICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN
RECTOR**

**INGENIERO OSCAR GIOVANNI DURÁN VIZCARRA
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA**

**MAESTRO JORGE ALBERTO ESCOBAR
DECANO FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO
DIRECTORA DE ADMINISTRACION ACADÉMICA**

**DOCTOR JOSÉ HERIBERTO ERQUICIA CRUZ
DIRECTOR DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

SAN SALVADOR, ENERO DEL 2022



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO.**

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

**Mtra. Mercedes Yesenia Jaimes de Campos
Presidente**

**Mtra. Gabriela María Quiteño Burgos
Primer Vocal**

**Mtro. José Angel Claudio Chávez
Segundo Vocal**

**Mtra. Gloria Maricela Morales Morales
Asesor**



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
"Dr. Luis Alonso Aparicio"
Facultad de Educación

Mes: ENERO

Año: DOS MIL VEINTIDÓS

En la Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio" (Modalidad Virtual), a las quince horas del día cinco de enero del año dos mil veintidós, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: "PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR", presentado por: LICDA. JESSICA MERCEDES MORALES MORALES, para optar al grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. El tribunal estando presente la interesada, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**

MTRA. MERCEDES YESENIA JAIMES DE CAMPOS
Presidente

MTRA. GABRIELA MARIA QUITIÑO BURGOS
1er. Vocal

MTRO. JOSÉ ÁNGEL CLAUDIO CHÁVEZ
2do. Vocal

LICDA. JESSICA MERCEDES MORALES MORALES
Sustentante

DEDICATORIAS.

Quiero dedicar mi amor y mi motivación infinitamente a nuestro Señor Jesucristo, a mis padres: Julio Antonio Morales Montepeque y Gloria Delmy Morales de Morales por ser mis apoyos de toda la vida, han sido los que han logrado que pudiera dar un paso mas en la especialización de mis estudios.

A mi hermana, a mi sobrino Matthew Anderson Serrano Morales, que también han compartido experiencias significativas durante este breve viaje en la búsqueda de la excelencia.

Muchísimas gracias!

AGRADECIMIENTO.

VIVIR. “La diferencia de la vida humana a las otras formas de vida, es que puedes dar hasta cierto punto orientación a la vida, puedes ser tu propio autor del propio camino. Después de haber nacido puedes dejar una huella importante...”

Si tuviste un sueño, peleaste por una esperanza, un motivo porque luchar, dejará una marca imborrable en tu historia caminante... ¡Luchen por la felicidad! ¡Compañeros! ¡Nada vale más que la vida!, ¡Luchen por vivirla! Y para eso no hay receta, esto está acá en el corazón y la conciencia. Por lo tanto, nunca dejes que te la condicionen y te la roben, solo por agradar a otros. El primero que debe estar convencido y agradado de hacerlo son ustedes.

Siempre habrá obstáculos, limitantes hasta imposibles. Pero lo imposible cuesta un poco más. Pero solo los derrotados dejaron de servir, soñar, amar, vivir, agradecer, olvidando que fueron creados una y mil veces con fuerza para poder levantarse y sobreponerse ante los tropezones o circunstancias: en el trabajo, en los estudios, en el amor, en la familia, en las aventuras que estás pensando emprender. Los resultados cuentan, pero recuerden lo importante es el camino.

No hay una meta, no hay aplausos, ni agradecimientos, ni bienvenidas. Creo lo que hay es la hermosura de vivir al tope, porque la vida no es recibir es antes que nada se trata de dar de lo que tenemos y por lo más jodido que estés siempre tenés algo para darle a los demás” ... Fortuna y mérito en todos los días de mi vida, que tengo a Dios mi soberano, maestro, amigo y las personas indicadas en esta inolvidable experiencia. Gracias...

Jessica Mercedes Morales Morales.

RESUMEN

Dentro del desarrollo de la Investigación de las Propuestas de Estrategias de Innovación en las Instituciones de Educación Superior se detallan los resultados delimitados en la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales: San Salvador, Chalatenango, Sonsonate, San Miguel, con una captación promedio de 9,877 estudiantes en el año 2017 a nivel nacional.

Resultados en relación a las transformaciones educativas en innovación en los procesos que se dan continuamente y no son estáticos: practicas educativas vigentes, procesos formativos, recursos humanos y materiales, gestión institucional, currículo y enseñanza.

Tomando en consideración en responder a la necesidad y los retos que enfrenta la innovación en el contexto actual de pandemia de COVID – 19. Dentro de las menciones de los resultados tenemos las siguientes primicias:

- *Los indicadores promueven el nivel de operatividad ya que se basan a la existencia de documentos operativos y legalizados bajos los procedimientos requeridos, y conocidos por el personal administrativo y docente y la práctica, la formación es algo que se realiza de forma evaluativa como parte del planeamiento de las practicas educativas, que influyen dentro de las estrategias de innovación, dado a que pueden ofrecer oportunidades en el incremento de la oferta académica y fortalecimiento de nuevos proyectos enfocados a mejorar las practicas educativas entorno al medio ambiente y el intercambio de estudiantes de dicha institución.*
- *El perfil detallado en cuando a la definición de los procesos educativos, son medibles y sustentables para los implicados, la asesoría y el manejo continuo en la asesoría y capacitación constante de los manuales operativos hacen de los elementos involucrados en el proceso educativo y recursos humanos están enfocados dentro de las estrategias de innovación, se acepta la hipótesis afirmativa de naturaleza cuantitativa, corresponde a la evaluación de dos vías: estudiantes – docentes es constante y continua en todos los procesos*

educativos, proporcionando mejoras en la metodologías educativas empleadas por el docente de acuerdo a las metas de mejora.

- *La gestión institucional esta mediado por notoriedad de catálogo institucional en cada artículo donde se desglosan los principales procedimientos, que pueda hacer el personal docente y administrativos en procesos de evaluación y ponderación de la enseñanza mediante la evaluación.*

Lo cual se consideró, conclusiones específicas y medibles que permitió elaborar una propuesta a la medida de la institución, desarrollada a partir de los resultados de la investigación que contempla un acercamiento, gestión y el desarrollo de los procesos metodológicos y administrativos a partir de este es importante señalar que la intervención es totalmente personalizada y pertinente para beneficio de la credibilidad y actitudes de los implicados.

ABSTRACT

Within the development of the Research on Proposals for Innovation Strategies in Higher Education Institutions, the delimited results are detailed at the Dr. Andrés Bello University in its four regional headquarters: San Salvador, Chalatenango, Sonsonate, San Miguel, with a recruitment average of 9,877 students in the year 2017 nationwide.

Results in relation to educational transformations in innovation in processes that occur continuously and are not static: current educational practices, training processes, human and material resources, institutional management, curriculum and teaching. Taking into consideration in responding to the need and the challenges facing innovation in the current context of the COVID-19 pandemic. Among the mentions of the results we have the following firsts:

- The indicators promote the level of operability since they are based on the existence of operational and legalized documents under the required procedures, and known to the administrative and teaching staff and the practice, training is something that is carried out in an evaluative way as part of the planning of educational practices, which influence innovation strategies, given that they can offer opportunities to increase the academic offer and strengthen new projects focused on improving educational practices around the environment and the exchange of students of said institution.
- The detailed profile regarding the definition of the educational processes, they are measurable and sustainable for those involved, the advice and continuous management in the advice and constant training of the operational manuals make of the elements involved in the educational process and human resources are focused within innovation strategies, the affirmative hypothesis of a quantitative nature is accepted, it corresponds to the evaluation of two ways: students - teachers is constant and continuous in all educational processes, providing improvements in the educational methodologies used by the teacher of according to improvement goals.
- Institutional management is mediated by the notoriety of the institutional catalog in each article where the main procedures are broken down, which can be carried out

by the teaching and administrative personnel in the evaluation and weighting of teaching processes through evaluation.

Which was considered, specific and measurable conclusions that allowed to elaborate a proposal tailored to the institution, developed from the results of the investigation that contemplates an approach, management and the development of the methodological and administrative processes from this is It is important to point out that the intervention is totally personalized and pertinent for the benefit of the credibility and attitudes of those involved.

INDICE

PRESENTACIÓN	I
INTRODUCCIÓN	IV
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.2 Definición o planteamiento del problema	25
Enunciado del Problema:	30
1.3 Objetivos de la Investigación	31
1.3.1 Objetivo General	31
1.3.2 Objetivos Específicos:	31
1.4 Establecimiento de hipótesis	32
1.4.1 Hipótesis General	32
1.4.2 Hipótesis específicas:	32
1.5 Justificación del estudio	32
1.6.1 Temporal	34
1.6.2 Geográfico	34
1.6.3 Social	34
1.7 Alcances y Limitaciones del estudio	35
1.7.1 Alcances:	35
1.7.2 Limitaciones:	35
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	37
2.1 Base teórica	37
2.1.1 Preámbulo de la Innovación en Educación Superior	37
2.1.2 Definiciones de Innovación en Educación	38
2.1.3 Propuestas de estrategias de Innovación de las Instituciones de Educación Superior (IES)	40
2.1.3.2 Flexibilidad Académica	41
2.1.3.3 Flexibilidad Curricular	42
2.1.3.4 Flexibilidad Docente	44
2.1.4 Prácticas educativas vigentes	45
2.1.4.1 La práctica educativa	45
2.1.4.2 Determinantes de la práctica educativa	46
2.1.4.2.1 La experiencia docente (en tiempo)	47
2.1.4.2.2 La naturaleza de la disciplina	47

2.1.4.2.3 El Conocimiento Pedagógico.....	48
2.1.4.2.4 Teorías implícitas y practica educativa	50
2.1.4.1 Modelo educativo de la Universidad Dr. Andrés Bello.....	52
2.1.4.2 Procesos Formativos	54
2.1.4.3 Recursos humanos y materiales	56
2.1.4.3.1 Personal contratado.....	56
2.1.4.3.2 Participación del personal en cursos talleres.....	57
2.1.4.3.3 Normativa que regula los aspectos administrativos	57
2.1.4.4.3.1 Acceso a normativa.....	57
2.1.4.4.3.2 Evaluación del personal.....	58
2.1.5 Gestión Institucional.....	60
2.1.6 Currículo y enseñanza	65
2.1.6.1 Apertura de nuevas carreras	65
2.1.6.2 Presupuesto.....	65
2.1.6.3 Cierre de Carreras.	66
2.1.6.4 Actualización de Carreras vigentes.....	66
2.1.6.5 Plan Estratégico	67
2.1.6.6 Participación de docentes	67
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
3.1 Método o Enfoque Metodológico	69
3.2 Técnicas e Instrumentos.....	70
3.2.1 Técnica	70
3.2.2 Encuesta electrónica	70
3.2.2.1 Objetivos específicos:.....	71
3.2.2.2 Especificación de variables:.....	71
3.3 Población, muestra, muestreo.....	72
3.3.1 Población.....	72
3.3.2 Muestra	72
3.4 Estrategias y Análisis de Datos.....	72
3.5 Plan de análisis de resultados.....	73
CAPÍTULO IV: Análisis y discusión de resultados	75
4.1 Descripción e interpretación de resultados.....	87
Hipótesis específicas:	87
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA	90
5.1 Conclusiones.....	90
5.2 Propuesta de implementación.....	92

5.2.1 PRACTICAS EDUCATIVAS	93
5.2.2 PROCESOS EDUCATIVOS.....	94
5.2.3 RECURSOS HUMANOS	96
5.2.4 CURRÍCULO Y ENSEÑANZA	97
5.2.5 Justificación	98
5.2.6 Objetivo general:.....	100
5.2.7 Objetivos específicos:	100
5.2.8 Estructura del programa:	100
5.2.9 Acciones a realizar dentro del programa:	101
6.1.5 Responsable de implementación del programa:	102
DESARROLLO DE SESIONES POR VIA MEET	102
5.2.8.1 Sesión 1:	102
5.2.8.2 Objetivos a cumplir dentro de la sesión	102
5.2.8.3 Acciones a realizar	103
5.2.8.5 Objetivos a cumplir dentro de la sesión	103
5.2.8.3 Acciones a realizar	104
6.1.6.3 Duración.....	104
6.1.6.4 Formato ejemplo de consolidación de la información institucional	121
ANEXOS.....	1
1. Emisión de tablas de resultados de encuesta:	1
2. Formato base para la encuesta electrónica	19
3. Captura de formulario en línea:	24
4. Captura de Base de datos en SPSS:	25
CAPITULO 6. REFERENCIAS	26

PRESENTACIÓN

En este contexto se presenta la necesidad de investigar sobre las Propuestas de Estrategias de Innovación en las Instituciones de Educación Superior, como referente la correspondiente delimitación en la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales. La innovación en la educación superior surge de un proceso dinámico, científico, tecnológico y humanista nunca estático sobre la transformación que impacta en el ideario institucional que pretenden la construcción de los escenarios alternativos que favorezcan nuevas articulaciones entre el ser, el saber y el hacer. Lo cual orienta a generar distintas orientaciones permanentes y continuas de los elementos que la conforman para poder anticiparse al futuro con proyectos realizados independiente por la institución y que estos podrían ser del alcance necesario, de acuerdo a un diagnóstico previo.

A nivel social lo que cuenta nuestro país, el crecimiento y la aparición de nuevas tecnologías, hacen que toda institución educativa tenga un diseño de acuerdo a la población estudiantil de captación, que podrá dar respuesta en base a la cobertura, modernización institucional, mejora de la calidad educativa y formación de valores humanos éticos y cívicos.

Es importante revisar las respuestas sobre la propuestas de estrategias de la Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello, pese al contexto actual de pandemia por COVID- 19 ha generado que la consulta y búsqueda hayan sido limitadas a corto plazo en relación del desarrollo de estudio de campo para profundidad y adecuada gestión de la información referente a las practicas educativas vigentes, procesos formativos, recursos humanos y materiales, gestión institucional, curriculum y enseñanza, por ello para la mejor comprensión del presente informe de investigación se describen los siguientes apartados:

En el CAPITULO I: Se presenta el planteamiento del problema con sus antecedentes que explican el origen de la problemática que se plantea, la definición o planteamiento del problema, objetivos que se pretenden lograr y aportar, dando respuesta a la pregunta de investigación, justificación, alcances y limitaciones del estudio.

CAPITULO II: Se presenta el marco teórico, donde se analiza, enmarca y se fundamenta los indicadores en relación a las propuestas de Estrategias de Innovación en las Instituciones de Educación Superior presentado sobre la importancia: Preámbulo de la Innovación en Educación Superior, las definiciones de Innovación en Educación Superior, las propuestas de estrategias de innovación en las Instituciones de Educación Superior (IES), practicas educativas vigentes, experiencia docente, modelo educativo de la Universidad Dr. Andrés Bello, procesos formativos, recursos humanos, capacitación y aspectos administrativos, evaluación del docente y personal administrativo, gestión institucional, curriculum y enseñanza, apertura de carreras, planes estratégicos en la actualidad, participación de docentes en el proceso de innovación.

En la sección del CAPITULO III: Se describe la metodología empleada en la investigación, la cual su método se encuentra justificado como un trabajo científico, sistemático de indagación, de recolección, organización análisis e interpretación de la información, además la técnica a utilizar, revisión documental, descriptivo, exploratorio de naturaleza cuantitativa proporcionada por vía On-line por el contexto actual de COVID – 19, así la interpretación del investigación en torno a los objetivos planteados y para finalizar se presenta la estrategia de análisis de datos para poder justificar el trabajo.

En el desarrollo del CAPITULO IV: Se presenta el análisis y discusión de los resultados comparativos, critico, interpretación o deducción del investigador en torno a los hallazgos de la información, buscando responder a la pregunta de investigación.

En el contexto del CAPITULO V: Se presentan las conclusiones, respondiendo a los objetivos, fundamentando y englobando los principales resultados obtenidos con un sólido análisis crítico y argumentativo, propuesta de mejora respondiendo a la problemática estudiada y sus hallazgos.

Como punto final el documento contiene la bibliografía consultada durante el proceso investigativo y los nexos correspondientes.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de una época que presenta cambios ante los hechos y resultados del contexto de covid – 19, obligo de forma acelerada y vertiginosa a los procesos dentro de la universidad en “cambios” y que requieren una revisión constante en toda estructura administrativa de cualquier institución de educación superior que pretende ser líder en el proceso científico, tecnológico, social y humano.

La misión de la Universidad Dr. Andrés Bello de El Salvador es promover ese progreso y cambio, por lo tanto, debe estar abierta al futuro y dispuesta a cultivar la interdisciplinariedad de saberes; debe también saber presentar los avances y logros obtenidos en cualquiera de los campos de participación e interacción con la población educativa con suficiente rigor científico y tecnológico, además de dar respuestas a los cambios en una realidad desafiante.

En la investigación requirió tener un acercamiento necesario en la mejora de la calidad de la enseñanza de la universidad, que puede residir en la palabra “innovación” un termino clave utilizados en ocasiones para expresar una mejora o renovación de las condiciones metodológicas de los resultados obtenidos a través de los auto estudios propios de la institución, resultados obtenidos a partir de un esquema institucional, administrativo con diversos componentes que incluyan adecuadamente el funcionamiento de los procesos de admisión, registro y acompañamiento del estudiante en formación, la oferta académica, planes de estudio como es su implementación y desarrollo y por qué toma auge el tema de la calidad de la enseñanza y los convenios existentes que puedan fortalecer la interacción y crecimiento del sistema.

Todo converge en las siguientes preguntas comunes sobre: ¿Qué es la innovación? ¿existe el cambio hacia la mejora de esa calidad que cuestionamos? ¿se implementan renovaciones y cambio en las aulas? ¿se realiza la innovación y formación de los docentes para que puedan sentirse identificados a representar la institución y mejorar la calidad educativa, con la implementación de las herramientas y metodologías durante la enseñanza? Durante la comprensión de esta obra se

obtendrá varias respuestas necesarias, para el arbitraje y consideración posterior de seguimientos en el campo investigativo.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante las últimas décadas se han desarrollado significativas transformaciones en el campo de la educación superior; aspectos como la reorientación de los patrones educativos, la adquisición de nuevas tecnologías y el desarrollo de modelos de aprendizaje basados en competencias, se han impulsado con la finalidad de afianzar los procesos de enseñanza-aprendizaje y, por ende, de formar profesionales integrales capaces de hacer frente de manera dinámica y holística a los diversos retos del mundo globalizado actual.

Los programas académicos universitarios generan competencias cuyo carácter integrador, transferible y multifuncional requieren diseños curriculares coordinados e interdisciplinarios, donde se posibilite una educación integral con la inserción de metodologías activas e innovadoras que propicien el mejoramiento continuo de la calidad (López *et al*, 2016)

Los autores Icarte y Labate (2016) enfatizaron la necesidad de definir y aplicar prácticas para evaluar la consistencia interna del currículo, en correspondencia con los procesos de enseñanza y los perfiles profesionales; ello supone disponer condiciones de orden humano y material que propicien tal propósito. Al respecto, uno de los cambios a los que se han enfrentado las Instituciones de Educación Superior, de acuerdo con Sisto y López (2014), es la transformación de los sistemas de financiamiento, los cuales, de gestiones benefactoras pasaron a disminuir sus aportes significativamente para apoyar la educación; esta dinámica tiene un impacto directo sobre la investigación y contribuye a disminuir las posibilidades de desarrollo estructural de las instituciones de educación superior (Bollag, 2011).

Por tanto, es necesario que las Instituciones de Educación Superior (IES) reconozcan la necesidad de modificar sus paradigmas y se esfuercen por ser más competitivas, hasta el punto de constituirse como entidades sostenibles que no solo nutren a los seres humanos de conocimiento básico, sino que aporten al desarrollo económico y social del territorio, por medio de lo que Casani PNUD y Rodríguez (2015) enuncian

como una retícula de naturaleza empresarial para favorecer la resolución de problemas contextuales.

Ahora bien, dentro de las estrategias que pueden ser llevadas a cabo por las Instituciones de Educación Superior en aras de ser más competitivas y sostenibles, se encuentra la apuesta por la innovación orientada a la intervención significativa del ámbito social, que en lo educativo, a decir de Tünnermann (2011), implica la transformación profunda de las bases del sistema, considerando los principios de sostenibilidad, progresividad y continuidad, apuntalando el fortalecimiento científico – tecnológico de referente institucionalizado y fundamentado en lo axiológico como forma de expresar el desarrollo humano de los colectivos sociales.

Para que lo anterior sea posible, las Instituciones de Educación Superior deben, según Mora (2004), efectuar una contextualización real de las condiciones endógenas y exógenas que las permean, teniendo como punto de referencia los cambios en los modelos educativos impulsados a partir de la era del conocimiento, en la cual, se resalta el valor económico de la educación y el desarrollo tecnológico. Igualmente, las IES desde la perspectiva de Naser y Ramírez (2014) deben diseñar políticas educativas que respondan de manera efectiva a los requerimientos y necesidades propias del medio, para lo cual, es preciso que revisen y mejoren continuamente la forma en que gestionan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), puesto que estas se constituyen como el medio contemporáneo para lograr objetivos estratégicos.

La innovación debe estar articulada de manera consistente a la tecnología; al respecto autores como Smith *et al* (2008) y Sánchez *et al* (2016), la asocian a las rutinas organizativas concebidas como acciones habituales desarrolladas por los actores para la transformación, de forma tal que se pueda responder efectivamente a los desafíos del escenario educativo, con la tecnología e innovación desde una relación de complementariedad; ello posibilita los procesos de enseñanza-aprendizaje, además, permite a los futuros profesionales acceder a la información, no solo como sujetos pasivos, que se limitan a la reproducción de contenidos, sino como actores

participativos que, de manera creativa desarrollan nuevas maneras de “saber” y de “saber hacer” en sus prácticas diarias, a partir del relacionamiento y la apertura al conocimiento que permiten las nuevas tecnologías y la versatilidad que imprime la innovación. La innovación en el marco de las TIC, además, incentiva el desarrollo del conocimiento propio (Belloch, 2012), abre nuevas vías de aprendizaje (Meneses, 2007) y potencia las habilidades, direccionado a los estudiantes universitarios ampliar su cosmovisión y capacidad crítica- reflexiva.

Empero, para que los futuros profesionales adquieran las competencias necesarias para aprovechar las ventajas ofrecidas por la innovación y las TIC, es preciso que las instituciones de educación superior desarrollen estrategias de integración que se orienten a la consolidación de procesos pedagógicos y de aprendizaje, las cuales permitan tanto a los docentes como a los estudiantes comprender el alcance de las TIC en la academia e identificar la importancia de la innovación como pilar del desarrollo integral, de este modo, se puedan formular desde las instituciones de educación superior proyectos de investigación o de aplicación cuyo impacto social, económico y cultural sea favorable para la sociedad.

En el marco de estas consideraciones, Niebles *et al* (2016), destacan la necesidad de que las organizaciones educativas asuman con responsabilidad y compromiso la integración de las TIC al ciclo didáctico y a la gestión curricular, garantizando de esta forma mecanismos de innovación, autonomía y autorregulación en el proceso formativo.

La evolución de la situación problema, desde la perspectiva de Tapasco y Giraldo (2017), ha estado asociada al significado y carácter prioritario que los diferentes actores atribuyen a la innovación tecnológica en la educación superior; consecuentemente se derivan comportamientos y acciones que pueden representar agentes dinamizadores o inhibidores para la formación integral.

Específicamente, en las Instituciones de Educación Superior ubicadas en El Salvador, se percibe completa autonomía para la gestión de sus procesos TIC y de innovación, es decir, no están obligadas a desarrollar programas de integración y proyectos de promoción de TIC específicos, al no ser un requisito fundamental para que adquieran

su registro calificado y puedan operar; sin embargo, cuando se trata de obtener un certificado de acreditación en alta calidad, estas instituciones implementan programas y proyectos TIC pues, de este modo demuestran la apuesta que tienen en la nueva era del conocimiento y la capacidad de gestionar acciones vinculadas a la formación profesional con base a la innovación y las TIC.

Durante las últimas décadas, El Salvador ha dado pasos importantes para elevar el número de trabajadores altamente calificados a través del incremento de la matrícula nacional en la educación superior. Sin embargo, el sistema salvadoreño de educación superior todavía enfrenta muchos retos. Las tasas de graduación son bajas, las instituciones de educación superior (IES) encaran múltiples problemas para brindar una *educación* de calidad, y las desigualdades entre estudiantes son amplias.

Evolución anual de la matrícula de pregrado Durante el período 2010- 2015 la matrícula del pregrado tuvo un crecimiento global de 24,020 estudiantes para un incremento porcentual total de 16.31 % según se muestra en la Tabla:

2010	2011	2012	2013	2014	2015
147,241	156,525	165,036	171,122	171,261	s/d

Fuente: Dirección Nacional de Educación Superior del MINED, El Salvador Informe Iberoamericano en Educación Superior.

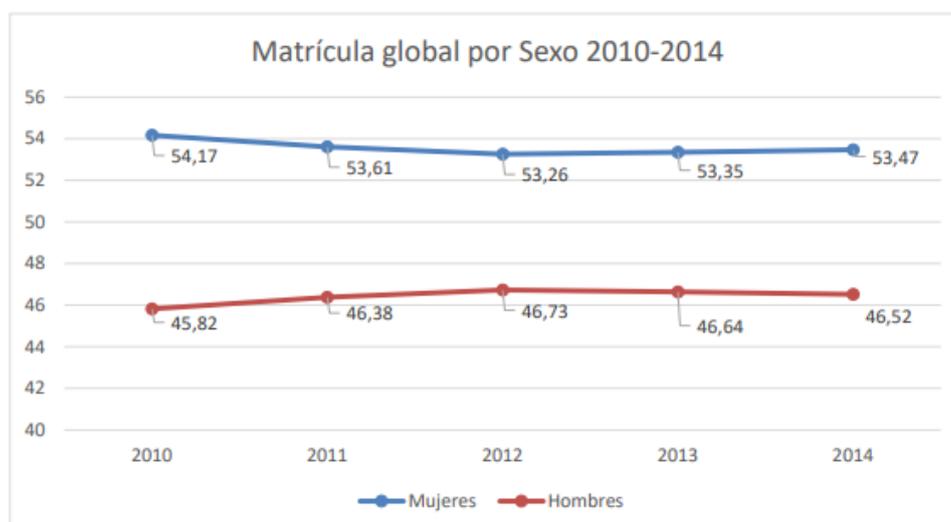
Con respecto al crecimiento anual se observa que el año de mayor crecimiento fue el 2011 (9284 estudiantes) y el de menor crecimiento fue el 2014 (139 estudiantes). El crecimiento promedio de la matrícula durante el período fue de 3.84 %.

El acceso a la educación superior en las universidades salvadoreñas se muestra en el incremento de la matrícula estudiantil. En particular, la expansión de la matrícula continúa en el nivel de pregrado (técnicos) y nivel 6 (Licenciatura) en un porcentaje relativamente alto con un 16.31%. En el caso del posgrado, particularmente la Maestría y el doctorado representan el 2.85% de la matrícula total, lo que refleja un acceso restringido a este nivel superior de estudios (CINDA, El Salvador 2016).

Pese al crecimiento de la matrícula global universitaria no se visualiza este acceso a nivel de la población salvadoreña en general. Si se considera que la población de El Salvador es de 6,401,4156, y que el 63.7% de esta son menores de 30 años de edad, se tendría aproximadamente 4,032, 891 personas en edad universitaria y extrauniversitaria. Si a eso suma que, del total de hogares salvadoreños, 35.2 % son pobres que equivale a aproximadamente a 2.6 millones personas, podría considerarse que el acceso a la educación superior aún no logra incluir a las personas de estos hogares pobres (CINDA, El Salvador 2016).

Así mismo, si se consideran las aproximaciones realizadas sobre la distribución social de la matrícula se encuentra que un estimado del 18% de los jóvenes pobres acceden a la educación superior, lo que indicaría que las brechas sociales son muy profundas en el país y que los pobres no acceden a una mejor calidad de vida mediante la educación formal superior.

Es importante destacar que la matrícula de la educación superior salvadoreña ha sido mayoritariamente privada, la que se incrementó en un 22.11%. Pareciera que la clase media alta y alta quizás sean los estratos que están aumentando la población estudiantil universitaria privada si se considera que las instituciones privadas cobran aranceles (CINDA, El Salvador 2016).



En cuanto a la matrícula universitaria por género se evidencia que los porcentajes de matrícula femenina son superiores a la masculina. Esta matrícula femenina

predominó en las áreas de Economía, Administración y Comercio; Salud y Educación. En cambio, la matrícula masculina predominó en Tecnología y Economía, Administración y Comercio. Cabe destacar que las mujeres en su mayoría no están accediendo a carreras de las Ciencias Naturales, Ciencias Agropecuarias, Arte, Tecnología de forma masiva (CINDA, El Salvador 2016).

Más aún, existe una incongruencia significativa entre las ofertas académicas y las demandas del mercado laboral. En general, las áreas del conocimiento más demandadas por los estudiantes universitarios durante este período son: Economía, Administración y Comercio; Salud, Tecnología y Educación. Lo cual deja al descubierto que otras áreas importantes para el desarrollo del país no están siendo solicitadas por la población estudiantil (CINDA, El Salvador 2016). Quizás este tema esté relacionado con la orientación vocacional que reciben los estudiantes al ingresar a la universidad. En cuanto a los graduados, se manifiesta que la mayoría provienen del nivel de Licenciatura, no así para el caso de la Maestría que presenta porcentajes menores al 10% y en el doctorado, los graduados, no alcanzan ni el 1%. La formación de investigadores es casi nula en detrimento del desarrollo científico del país (CINDA, El Salvador 2016).

El reto es el de ofrecer una educación pertinente, oportunidades de investigación y perspectivas de empleo para los salvadoreños talentosos con el fin de garantizar una oferta suficiente de trabajadores que cuenten con habilidades académicas de alta calidad para mejorar la economía nacional.

No todas las IES cuentan con la mejor infraestructura tecnológica; en muchos casos estas entidades adolecen de los recursos necesarios para automatizar sus procesos, proporcionar redes de internet potentes para sus estudiantes o dotar a las aulas de clase de herramientas tecnológicas que faciliten e impulsen los procesos de enseñanza-aprendizaje; vinculado a esta problemática se evidencia que “desde la perspectiva del presupuesto público nacional, sólo el 0,47% de este se destina a actividades de Ciencia tecnología e innovación” (Colciencias, El Salvador 2013) , de allí que las actividades de investigación e integración tecnológica por parte de las universidades sean prácticamente nulas y que estas carezcan del apoyo estatal para

mejorar de la manera adecuada su equipamiento científico y tecnológico, lo que las deja por fuera en un proceso de acreditación de alta calidad.

De lo anterior, la necesidad de que las instituciones de educación superior conciben estrategias para integrar las TIC y la innovación en sus procesos de enseñanza de una manera óptima y eficiente, con mínimo uso de recursos económicos y, por el contrario, impulsando la participación del capital humano universitario.

A partir de estas estrategias puede tenerse un impacto positivo en la medida que se incrementa la capacidad de generar otros rubros científicos, investigación, aumento en la promoción de la cultura de la innovación y el impulso de la gestión de las TIC en este tipo de entidades.

1.2 Definición o planteamiento del problema

La República de El Salvador, se encuentra ubicada en Centro América en las costas del Océano Pacífico, dividida políticamente en 14 departamentos, cuya capital es la ciudad de San Salvador. El país cuenta con una extensión territorial de 20, 720 km² topográficamente montañoso y geológicamente telúrico con un clima cálido y lluvioso. La población es de 6, 122, 515 habitantes aproximadamente y con una tasa de crecimiento demográfico del 2.0% (Dirección Nacional de Educación Superior, 2018 pág. 1).

A nivel económico el PIB representa un total de 18.9 mil millones con un crecimiento anual del 2.2% (per cápita US \$3,100) Las exportaciones anuales suman US \$ 2.5 mil millones siendo sus principales productos de exportación: café, azúcar, textiles, maquila entre otros. Así mismo el año 2011 los salvadoreños radicados en el extranjero enviaron un total de US \$ 1910.5 millones equivalentes al 13.7% del PIB del país, monto solo superado por el total de las exportaciones de ese año que fueron de US \$2,865 millones (Dirección Nacional de Educación Superior, 2018).

Conforme a lo que señala el Informe del PNUD sobre Desarrollo Humano 2001: Tecnologías para el Desarrollo, El Salvador es líder en libertades económicas, pero aún no es competitivo; en efecto muchos de los servicios estatales se han privatizado en los últimos años (telefonía, pensiones, electricidad, mantenimiento de carreteras, etc.) y si bien en algunos casos existe mayor expansión y beneficios; en otros, se han creado verdaderos monopolios que afectan la microeconómica.

Por otra parte, a partir del año 2001 entro en vigencia la Ley de Integración Monetaria que hizo paulatinamente desaparecer la moneda nacional que era el colon por el dólar.

A nivel social, el crecimiento desordenado y la sobrepoblación tienen un efecto hasta ahora no vinculado al bienestar y la economía, al negarse la planificación familiar. En el año 2018 se invierte un 3% del PIB, lo que representa solamente un 18.6% del presupuesto nacional y un 9.6% en salud. No obstante, la mayor parte del presupuesto educativo se dedica a los niveles de parvulario, básica y media quedando un porcentaje relativamente bajo para la educación superior. El grado de escolaridad de la población es de 5.3 grados; la tasa neta de escolaridad es del 37% en parvularia, 85% en básica, el 49% en media y el 49.24% en superior. (Dirección Nacional de Educación Superior, 2018).

La Reforma Educativa está sustentada en cuatro fundamentos: cobertura, modernización institucional, Mejora de la Calidad y Formación de Valores Humanos, éticos y cívicos. Para el nivel de educación superior, el marco legal previo a la reforma estaba constituido por las disposiciones contenidas en la Ley General de Educación (1990), la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador (1972) y la Ley de las Universidades Privadas (1965).

El diseño de la Reforma Educativa contemplaba la educación del marco legal de la educación en general y de la educación superior en particular, ya que las leyes educativas de ese momento no estaban para posibilitar un cambio educativo con las dimensiones proyectadas la obsolescencia de las leyes se había reflejado como un denominador común en los procesos de diagnóstico y de consulta y tanto de las

innovaciones educativas como exigencias contextuales demandaban un nuevo marco legal (Dirección Nacional de Educación Superior, 2018).

El marco legal de la Educación Superior busca la racionalidad de los procesos, fundamentos que propicien la participación, la democratización y la mejora sustantiva de la calidad académica, hay más beneficios como también exigencias tras una misma meta: La eficiencia del sistema educativo.

El Sistema Educativo Salvadoreño es una estructura que comprende dos corrientes: La Educación Formal y la Educación no Formal. La Educación Formal, a su vez está constituida por cuatro niveles: Parvulario, Básico, Medio y Superior el cual este último se subdivide en Educación Universitaria y Educación Tecnológica. (Dirección Nacional de Educación Superior, 2018).

Conforme el Art. 36 de la Ley General de Educación, aprobada por Decreto Legislativo N° 495 del 11 de mayo del 1990, la Educación Superior tiene los siguientes objetivos:

- a) Formar en su nivel profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios morales.
- b) Promover la investigación en todas sus formas.
- c) Prestar un servicio social.
- d) Cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural que el hombre ha producido en su dimensión nacional y universal.

Este nivel educativo tiene como pre requisito los estudios de educación media y se estructura en función de las necesidades del País y los intereses vocacionales de los estudiantes. Asimismo, ofrece estudios que han dado derecho a la obtención de títulos y grados, en áreas tecnológicas, profesionales y científicas. Los diferentes grados intermedios de la Educación Superior conceden las potestades laborales que especifican los planes de estudio legalmente aprobados y no tienen carácter terminal (Dirección Nacional de Educación Superior, 2018).

Entre los hallazgos realizados por la USAID *From The American People* las Instituciones de Educación Superior necesitan mejorar la pertinencia de la educación, las oportunidades de investigación y las perspectivas de empleo para los salvadoreños talentosos con el fin de garantizarle a la economía nacional una oferta de habilidades de alta calidad dentro de la evaluación se encontraron ciertos desafíos claves en la educación superior en relación a:

Sobre la calidad docente, El Salvador carece de una masa crítica de docentes bien calificados y altamente motivados. En el año 2010, un 21% de docentes contaba con el grado de Maestría, mientras que tan solo un 1.2% había obtenido doctorado (MINED 2011). La mayoría de docentes son a tiempo parcial, y cuentan con un tiempo limitado para dedicarse a actividades relacionadas con la calidad de la instrucción en las IES, la investigación académica y el desarrollo de capacidades.

El Modelo pedagógico sobre esto la enseñanza en las IES son con frecuencia obsoletas. Es frecuente el aprendizaje memorístico, con docentes que emplean un enfoque pasivo en la enseñanza. Existe poco énfasis en el cultivo de aptitudes tales como la creatividad, la reflexión y el espíritu emprendedor.

El acceso y expansión a la Educación Superior en El Salvador, con una tasa de matrícula bruta del 24.6%, el acceso estudiantil a la Educación Superior es bajo. No obstante, la evolución de la matrícula bruta en las instituciones de educación superior aumentó en un 20% entre el año 2006 y el 2010 (MINED, 2010). En el año 2010, el número de estudiantes matriculados en el nivel universitario fue de 123,206, mientras que la población de postgrado estaba conformada por 2,771 estudiantes (la mayoría de los cuales seguía grados de maestría), siendo datos bastante bajos para la población en general salvadoreña.

Sobre la Equidad en Educación Superior, la brecha es amplia puesto que el 98% de profesionales con grados universitarios provienen de hogares ubicados en los quintiles de mayores ingresos. Si bien la nación ha alcanzado la paridad de género en educación, existen importantes disparidades en el acceso basadas en la ubicación geográfica (urbano versus rural) e ingreso familiar; según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010 de la DIGESTYC, 145,749 personas cuentan con grados

de nivel superior. De éstas, 143,293 son clasificadas como no-pobres, 2,456 provienen de hogares pobres y 420 se ubican en el nivel de hogares extremadamente pobres.

La situación actual por pandemia COVID – 19 y la modificación de los Ambiente de aprendizaje favorable para el estudio; los estudiantes enfrentan condiciones difíciles para su formación, tales como: carencia de servicios de internet, equipo de computadora o laptops para conectar, ausencia de suficiente ayuda financiera, servicios inadecuados de biblioteca y laboratorios, y pocos, si alguno, servicios de consejería profesional para estudiantes de último año.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases presenciales en la escuela. De ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe.

Muchos de los problemas concernientes a la educación superior en El Salvador tienen su origen en la falta de recursos. Con un gasto de tan solo el 13.7% del PIB per cápita, la inversión en Educación Superior es insuficiente (World Bank EdStats, 2007).

La Universidad «Dr. Andrés Bello» recibe su autorización, para funcionar como institución de nivel superior el 20 de diciembre de 1990, según acuerdo No. 6183, con dicho acuerdo se aprueban los estatutos de la UNAB, por el MINED y estos tienen validez hasta la fecha. Se elaboraron los estatutos que regirán el quehacer de la institución y se presentaron al MINED para su aprobación. Estos fueron aprobados según acuerdo No. 6183, de fecha 20 de diciembre de 1990, en el Diario Oficial No. 39, Tomo No.310 del 1 de febrero de 1991.

La UNAB inicia su funcionamiento el 1 de febrero de 1991 en la 49 Av. Sur No. 753, Col. Flor Blanca, San Salvador. En la actualidad la UNAB cuenta con la cobertura estudiantil de oportunidades de formación a las personas interesadas, la UNAB decide acercar sus servicios educativos y crea algunos centros regionales en diferentes puntos de desarrollo del país como San Miguel, Sonsonate y Chalatenango, contando así con cuatro campus en todo El Salvador.

La investigación fue enfocada en la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes Regionales donde se realiza la descripción de los procesos implicados sobre los procesos de Innovación dentro de la Institución formadora de Educación Superior.

Es probable que la buena gestión y gobernanza de la educación superior en El Salvador puedan abonar a la efectividad del sistema educativo. Las características específicas, como las que se han descrito anteriormente necesitan ser establecidas en el sistema para asegurar la eficiencia, atender intereses sociales amplios y materializar todo el potencial de las sinergias y la cooperación intersectorial. No olvidando las principales brechas que deben ser atendidas: Brecha entre las IES y los usuarios de profesionales calificados (mercado laboral), Brecha entre las IES y los usuarios de investigación (empresas), Brecha entre las IES y otros proveedores de recursos humanos calificados (desde la educación primaria y secundaria).

Enunciado del Problema:

La innovación suele responder a una necesidad o problema que regularmente requiere una respuesta integral ¿Cuáles son las propuestas de estrategias de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello, referente a las prácticas educativas vigentes, procesos formativos, recursos humanos y materiales, gestión institucional, currículo y enseñanza?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Conocer las propuestas de Estrategias de Innovación de la Universidad Dr. Andrés Bello referente a las prácticas educativas vigentes, procesos formativos, recursos humanos y materiales, gestión institucional, currículo y enseñanza.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1.3.2.1 Investigar las prácticas educativas vigentes en la Universidad Dr. Andrés Bello como referente de formación dentro de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador.

1.3.2.2 Identificar los procesos educativos, recursos humanos y materiales de la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

1.3.2.3 Analizar las propuestas de Innovación en la gestión institucional, currículo y enseñanza de la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

1.3.2.4 Diseñar una propuesta de Innovación para la Universidad Dr. Adres Bello de acuerdo las prácticas educativas, procesos educativos, recursos humanos y materiales, currículo y enseñanza.

1.4 Establecimiento de hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

Las propuestas de Estrategias de Innovación de la Universidad Dr. Andrés Bello están vinculadas con: Las prácticas educativas vigentes, procesos formativos, recursos humanos y materiales, gestión institucional, currículo y enseñanza.

1.4.2 Hipótesis específicas:

1.4.2.1 Las prácticas educativas vigentes influyen en las estrategias de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello como referente de formación dentro de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador.

1.4.2.2 Los procesos educativos, recursos humanos y materiales se incluyen en las estrategias de Innovación de la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

1.4.2.3 La gestión institucional, currículo y enseñanza son propuestas estratégicas de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

1.5 Justificación del estudio

El proceso de innovación, históricamente, es la forma de valorar, medir el desarrollo de cada Institución de Educación Superior, en la actualidad los intereses de formar y desarrollar capacidades competentes en los profesionales en formación dependerá de los componentes que se adjudican para fortalecer los procesos de enseñanza – aprendizaje como lo es: las propuestas estratégicas, prácticas educativas vigentes,

procesos formativos, recurso humano, materiales, la propia gestión institucional, currículo, enseñanza.

Razón por la cual es necesario actualizar los procesos aplicando criterios de evaluación posible para apreciar la magnitud de las herramientas, que garantizan excelentes beneficios en el proceso de propuestas y su integración hacia la comunidad educativa; la inclusión de nuevas herramientas genera metodologías innovadoras en las cuales permiten las proyecciones de idoneidad institucional y aseguran un posicionamiento significativo en el sistema de educación superior.

La propuesta de innovación es un concepto amplio que permite incorporar estrategias administrativas y lúdicas para evaluar los aprendizajes aplicando la tecnología que permite la adecuada visión e interacción del personal administrativo, docentes y estudiantes con niveles altos de preparación competitivos y un desempeño laboral exitoso.

Por otra parte, se ve beneficiado las Instituciones de Educación Superior, por las competencias adquiridas que permiten mejorar todo proceso interno o externo. Logrando superar los problemas de gestión institucional, enseñanza y prácticas educativas vigentes.

Por lo tanto, es indispensable colocar la atención en la práctica de propuestas de innovación factibles que se adapten a la realidad y que sean de contraste para poder realizar una reingeniería a las necesidades puntuales. El enfoque metodológico del estudio es de conocer las Propuestas Estratégicas de Innovación, basado en las revisiones bibliográficas, documentales y posteriormente encuestado a los actores calificados dentro del estudio a partir de un ente formador como lo es la Universidad Dr. Andrés Bello y sus cuatro sedes regionales dentro del país.

Es necesario comprender que la innovación debe tener un enfoque humanístico, económico, estratégico, tecnológico que incluya la accesibilidad. Finalmente se logrará una propuesta sólida que será de beneficio que incluya recomendaciones técnicas y de vanguardia que garanticen alcanzar los objetivos de evaluación planificados.

1.6 Delimitación

1.6.1 Temporal

La recolección de la información para la investigación se pretende realizar entre el periodo comprendido de acuerdo a cronograma de actividades enero hasta septiembre del presente año. Se realizará dentro de la Universidad Dr. Andrés Bello, en las cuatro sedes regionales.

1.6.2 Geográfico

La investigación se desarrolló en forma Departamental de acuerdo a las sedes regionales de la Universidad Dr. Andrés Bello dentro del país El Salvador: San Salvador, Chalatenango, Sonsonate, San Miguel.

1.6.3 Social

Los sujetos de estudio de la investigación fueron: Universidad Dr. Andrés Bello y sus cuatro regionales ubicadas en cada departamento de El Salvador

1.7 Alcances y Limitaciones del estudio

1.7.1 Alcances:

Mediante la investigación, se pretende establecer cuáles son los componentes que pueden abonar a la propuesta de estrategias de Innovación en las Instituciones de Educación Superior, en el contexto del cambio curricular.

En la realización de la investigación se pretende analizar dichos factores que provocan el cambio y contribuir al mejoramiento de las estrategias de Innovación en las IES, con la propuesta a fin de profundizar la problemática.

Determinar el papel que juegan los estudiantes, docentes y demás agentes educativos que interviene en la innovación curricular en la Universidad Dr. Andrés Bello mediante el análisis de los procesos de educación.

La creación de una propuesta que conlleve las estrategias de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello para su correspondiente incorporación.

1.7.2 Limitaciones:

El desarrollo del estudio dentro del contexto actual de pandemia por COVID- 19 ha generado que la consulta y búsqueda hayan sido limitadas a corto plazo y de forma personal, en la Universidad Dr. Andrés Bello debido a las implicaciones por el contexto y estas mismas referencias han sido principalmente en línea, limitando el acceso a la información física de algunas referencias, desde el comienzo del proceso investigativo.

Con el escaso material sobre la consulta de los procesos de Innovación Educativa y la participación estudiantil y profesional en la Universidad Dr. Andrés Bello y sus cuatro sedes regionales, la información será por medios de comunicación como lo

son correos electrónicos institucionales, llamadas telefónicas y video conferencias. También consultar a sitios web confiables para lograr la restante información, lo que implicará más tiempo en la revisión y adaptación de la misma.

La elaboración de una Propuesta de Innovación a Nivel de Educación Superior tomando en consideración como ente de estudio la Universidad Dr. Andrés Bello de El Salvador, plantea un complejo reto en este escenario de pandemia por COVID-19 y sus otras variantes del virus; muy limitado dentro del proceso investigativo ya que debe estructurarse sigilosamente con una buena inversión de tiempo, dedicación, visita de campo y registros de observación para una presentación más integral.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Base teórica

2.1.1 Preámbulo de la Innovación en Educación Superior

Una institución innovadora aspira a la mejora progresiva de la enseñanza y, para ello, asume la responsabilidad de detectar, estudiar y afrontar con fundamento los problemas pedagógicos que se puedan manifestar en su contexto. Igualmente, reacciona ante la inercia conservadora del dejar las cosas como están y desviar sistemáticamente las responsabilidades hacia agentes exteriores aceptando el protagonismo que le corresponde en el avance hacia mayores niveles de calidad en la enseñanza (La innovación educativa, León, Madrid 2002).

Sin embargo, no se puede ignorar la influencia de factores como la globalización que requiere una educación que forme en aquellos aspectos que las corporaciones multinacionales necesitan, y que al tiempo convierta el sistema educativo en parte del mundo de los negocios del que es posible obtener beneficios económicos (Globalización, posmodernidad y educación. La calidad como coartada neoliberal, Akal, Madrid 2008)

A través de él se pretende:

- Identificar innovaciones respecto a modelos curriculares, procesos educativos, modalidades alternativas, materiales educativos y uso de las TIC y procesos de gestión educativa en las IES salvadoreñas y extranjeras.
- Sistematizar, conformar y divulgar información relativa a las innovaciones a través de un banco de datos sobre las experiencias y resultados. Así como de especialistas cuyos trabajos e investigaciones se relacionen con esta temática.

- Organizar y realizar espacios de encuentro sobre innovación educativa, en los cuales concurren especialistas salvadoreños y extranjeros cuya línea de trabajo sea la innovación en el ámbito de la educación superior.
- Promover el intercambio de información, investigaciones, estudios, prácticas y experiencias innovadoras entre organismos nacionales e internacionales, públicos y privados (mediación educativa, 2010)

2.1.2 Definiciones de Innovación en Educación

Normalmente las definiciones están conformadas de tres elementos: la clase o universo, el objeto y las circunstancias. El primer factor responde a la pregunta ¿qué es la innovación educativa?, el segundo responde a la pregunta ¿cuál es el objeto a innovar?, y el tercer componente responde a la pregunta ¿Bajo qué circunstancias debe darse la innovación?

Para responder que entendemos por innovación educativa tendríamos que establecer que no todo cambio significa innovación, si bien toda innovación lleva asociado un cambio.

Por ejemplo, introducir una tecnología y mantener la misma forma de evaluar, de formar y de participar, no sería una innovación educativa (ya que no afecta al proceso global de formación); en ese caso sería una innovación que serviría para mejorar una determinada actividad (por ejemplo, dar una clase teórica).

Sin embargo, la innovación es progresiva no drástica; esto significa que introducir una TIC sería un primer paso, pero se tendría que continuar cambiando.

A propósito de las nuevas tecnologías, cabe mencionar que su incorporación al ámbito educativo promueve la creación de nuevos perfiles para los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje; el alumno debe preocuparse más por el proceso

que por el producto, debe estar preparado para la toma de decisiones y debe ser capaz de elegir su ruta de aprendizaje (mediación educativa, 2010).

En definitiva, preparado para el autoaprendizaje lo cual abre un desafío a nuestro sistema educativo, preocupado durante mucho tiempo por la adquisición y memorización de información. Por su parte el profesor debe ser el elemento mediador, generador y organizador de las situaciones de aprendizaje.

La innovación supone una transformación, un cambio cualitativo significativo respecto a la situación inicial en los componentes o estructuras esenciales del sistema o proceso educativo. La innovación supone, también, partir de lo vigente para transformarlo. Por lo tanto, parte de un cambio en las estructuras y concepciones existentes (Rimari Arias, Innovación Educativa, 2010)

Cuando nos preguntamos sobre el objeto a innovar, las respuestas pueden ser muchas y tan generales o específicas como queramos, y pueden ir desde prácticas educativas vigentes, procesos formativos, recursos humanos y materiales hasta gestión institucional, el currículum y la enseñanza que incluya actitudes. Las circunstancias para que se dé la innovación educativa pueden ser de muy variada índole. Hay mayores requerimientos externos junto a más dificultades internas que reclaman como respuesta, cambios, modificaciones e innovaciones (Rivas Navarro, 2000)

La innovación suele responder a una necesidad o problema que regularmente requiere una respuesta integral; puede seguir un modelo centrado en la resolución de problemas y debe de ser impulsada por una gestión democrática. Y no debemos olvidar que el criterio básico de una experiencia innovadora es la participación crítica de los que la van a llevar a cabo (Barraza Mac innovación educativa, México 2007).

2.1.3 Propuestas de estrategias de Innovación de las Instituciones de Educación Superior (IES)

2.1.3.1 Redes de conocimiento

Una de las estrategias fundamentales para contribuir a la apertura del sistema de educación superior y fortalecer la cooperación entre las instituciones y grupos, es la colaboración a través de redes, cuyos trabajos conduzcan a la generación, gestión y socialización de conocimientos.

En las redes el conocimiento se valida desde un punto de vista social, mejorando la calidad del trabajo académico y científico; asimismo, éstas permiten el intercambio de experiencias, el desarrollo de proyectos conjuntos, la convergencia de esfuerzos, la comunicación y la interacción multidireccional, y el aprovechamiento de los recursos de sus participantes.

Buscar acciones para crearlas y operarlas, constituye una prioridad que favorece el establecimiento y fortalecimiento de comunidades de aprendizaje. En este contexto, promueve la conformación de redes, tanto interinstitucionales, regionales, nacionales e internacionales, que pueden operar a partir de las siguientes premisas:

- Las instituciones o grupos participantes comparten un interés común, llevan a cabo acciones planificadas y construyen propuestas.
- Sus integrantes, además de la colaboración y el intercambio de información, producen nuevos conocimientos que ponen a disposición de la sociedad.
- El trabajo incide en la transformación de la educación superior, al desarrollar propuestas de innovación educativa en diferentes líneas temáticas.
- Cuentan con un espacio virtual en donde se registra, almacena, organiza y difunde la información, además de sus actividades y propuestas.

- Las redes son abiertas, es decir, la información es de los usuarios y su acceso es universal e independiente del tiempo y del espacio.
- Dan origen a espacios de conocimiento a nivel regional y nacional.
- Se establecen relaciones y flujo de información horizontales.
- En la medida que se consolidan, las redes se integran a otras de diversa índole que complementan sus acciones.

Aquí es importante el modelo de la triple hélice, donde se vinculan tres actores: gobierno, universidad y empresa para conformar redes para capitalizar el conocimiento. Lo que salta a la vista es que el análisis profundo de las capacidades de conocimiento y de las redes emergentes en distintas regiones es necesario para sustentar cualquier ejercicio de política social apoyada en el conocimiento (La formación de redes de conocimientos, Casas 2001)

2.1.3.2 Flexibilidad Académica

La enseñanza superior en todo el mundo está pasando por una etapa difícil y El Salvador no es la excepción. Hoy día se cuestiona lo público o lo privado de la educación y el debate sobre la función social de la Universidad y sus aspectos políticos y filosóficos son interminables.

La ciencia como tal no es solamente una actitud o una posición frente a la realidad, es también una actividad cognoscitiva, es un hacer para conocer, es decir, es una práctica del conocimiento y como tal produce los conceptos, las categorías y las teorías que tratan de explicar la realidad.

Hoy día las IES necesitan revisar su modelo de organización para responder a la dinámica del conocimiento y del cambio contextual orientándose al fomento de la

intelectualización de la problemática humanística, social, política, cultural y económica.

En este contexto podemos hablar de la flexibilidad académica, entendida como el proceso de intercomunicación disciplinaria orientado a facilitar la movilidad de los actores académicos, acelerar los flujos de comunicación, conectar el conocimiento con la acción y democratizar la regulación del trabajo académico.

Este proceso tiene que acompañarse de la creación de redes de conocimiento, entendidas como el agrupamiento de las interacciones internas y externas de los actores universitarios de las distintas áreas del saber (PEDROZA FLORES, R., “La flexibilidad académica en la universidad pública”, en Flexibilidad académica y curricular en las instituciones de educación superior, Porrúa, México 2005)

La flexibilidad académica tiene los siguientes elementos:

- Movilidad de los actores académicos. Tránsito tanto horizontal como vertical en los procesos de información, enseñanza e investigación al interior de cada universidad.
- Acelerar los flujos de comunicación. Incorporación en tiempo real de los adelantos científicos, tecnológicos y humanísticos a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Conectar el conocimiento con la acción. Interaccionar a las distintas actividades entre sí: enseñanza, aprendizaje, innovación, desarrollo y experiencia.
- Democratizar la regulación del trabajo académico. Conferir mayor poder en la toma de decisión en lo académico.

2.1.3.3 Flexibilidad Curricular

Como parte de esta corriente flexibilizadora de la universidad, desde hace varios años la flexibilidad curricular se ha convertido en una herramienta metodológica para

otorgar un nuevo sentido a los diferentes aspectos que plantean las reformas académicas en la educación superior. De manera general la flexibilidad curricular se asocia a aspectos tales como la reorganización académica, el rediseño de programas académicos y de sus planes de estudio, la transformación de los modelos de formación tradicional, la redefinición del tiempo de formación, una mayor asociación de la formación a las demandas del entorno laboral y otros aspectos que el empleador está solicitando (Orozco Fuentes, Currículo Flexible 2010).

Su objetivo es articular el desarrollo del conocimiento con la acción, como forma de consolidar en el curso de la formación una mayor interdependencia entre el saber y el saber-hacer.

Esto implica la adecuación permanente de los nuevos conocimientos a los procesos de formación, al fomentar la capacidad de decisión del estudiante sobre la selección y combinación de contenidos y planes de trabajo, así como sobre las secuencias o rutas y ritmos de su formación.

Formas de Flexibilidad Curricular:

- Apertura de los límites y, por consiguiente, de las relaciones entre los diferentes campos, o unidades de conocimiento o contenidos que configuran el currículum.
- La organización del contenido curricular se hace con el aporte de productos multidisciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios que se apoyan en enfoques centrados en el análisis de problemas y su solución.
- Grado de apertura de la oferta de cursos y actividades académicas y de la diversificación de áreas de conocimiento y práctica.

Es una oferta regulada de cursos compuestos y organizados por el sistema de créditos, de tronco común y la posibilidad que tiene el estudiante de organizar su propio programa de estudios.

Vista así, la flexibilidad curricular implicaría:

- El análisis del currículo, es decir, de los conocimientos, experiencias y prácticas institucionalmente seleccionados, organizados y distribuidos en el tiempo para efectos de la formación.
- Sus relaciones con todos los actores (académicos y administrativos) y otros componentes institucionales que directa o indirectamente están implicados en las prácticas de formación.

Esta flexibilidad puede entenderse como un proceso de apertura y redimensionamiento de la interacción entre las diversas formas de conocimiento –u objeto de aprendizaje- que constituyen el currículum (Martínez Martín, Barcelona Propuestas del cambio docente, 2006)

2.1.3.4 Flexibilidad Docente

Otro elemento indispensable para el éxito de la flexibilidad -tanto académica como curricular- en la educación superior lo constituye sin duda el cambio docente. La cultura docente no cambia con sólo incluir formalmente una definición o una modificación estructural de los planes de estudio o de la duración de las licenciaturas.

La cultura docente cambia y es susceptible de orientarse hacia la calidad cuando pasan a formar parte del comportamiento habitual del docente y de la institución acciones como las siguientes:

- Generar condiciones que propicien un ambiente o clima que favorezca la mejora de la práctica docente de una forma natural.
- Crear y revisar las condiciones de aprendizaje que conviertan la universidad en un espacio de aprendizaje y de formación de los estudiantes como profesionales y también como ciudadanos.

- Establecer directrices para orientar una docencia de calidad de acuerdo con las tendencias, las corrientes y los resultados que han alcanzado una mayor excelencia en la investigación de cada ámbito.

2.1.4 Prácticas educativas vigentes

2.1.4.1 La práctica educativa

De acuerdo con Richardson (1994), la investigación sobre la práctica ha cambiado del foco en el comportamiento eficaz de los profesores a la comprensión de cómo los profesores construyen su comprensión del aprendizaje y la enseñanza. Cuando se indaga una práctica, el asunto central es preguntarse acerca de su naturaleza (Robinson y Kuin, 1999). Existen dos formas distintas de concebir la práctica, una general y otra acotada. MacIntyre (1984) la define, de forma general, de la siguiente manera: “Práctica es cualquier forma coherente y compleja de actividad humana cooperativa, establecida socialmente, a través de la cual se logran bienes internos a esa forma de actividad” (p. 187).

En esta misma línea de ideas Olson (1992) afirma que la práctica de la enseñanza “no va dirigida a producir algo sino a desarrollar y ejercitar las virtudes del grupo al cual pertenecen los profesores y los alumnos- es una empresa moral, no una técnica” (p. 93). Por su parte Robinson y Kuin (1999) definen la práctica educativa, de manera acotada, como la demanda de una solución y las condiciones y restricciones bajo las cuales tal solución debe ser encontrada.

La gran mayoría de las prácticas ya sean individuales, grupales y organizacionales son soluciones reutilizadas a problemas. Estas rutinas se volvieron automáticas y continúan así, dadas por hecho, hasta que hay una demanda de que el problema se resuelva de otra manera (Robinson y Kuin, 1999).

La práctica educativa, se define como un proceso de solución de problemas en que el profesor es un agente que utiliza su conocimiento tácito para resolver el problema de cómo lograr las metas educativas que el programa de su materia y la filosofía de la institución plantean. La solución de problemas no debe tomarse como un proceso altamente deliberativo, por lo general es un proceso que ocurre automáticamente, solo se convierte en deliberativo cuando se encuentran dificultades nuevas.

En esos casos se requiere una revisión de la práctica, pero al encontrarse una solución, este proceso también se vuelve automático. Las prácticas se explican identificando cómo se llegó a preferir algunas sobre otras, y esto se hace mostrando cómo satisfacen mejor el conjunto de restricciones que otras alternativas (Robinson y Kuin, 1999). Las acciones de enseñanza en la práctica docente son muchas y de diversa índole: Las acciones lógicas de enseñar, informar, explicar, describir, ejemplificar, mostrar, etcétera y aquellas acciones de naturaleza más gerencial como: controlar, motivar, y evaluar. Hay otras acciones como los de planear, diagnosticar, seleccionar, y describir lo que debe de enseñarse (Taylor, 1987).

Vista la práctica como un proceso de resolución de problemas, el profesor queda en un papel de agente, capaz de tomar decisiones y resolver dificultades, pero como lo sugiere un estudio empírico de Taylor (1987), la visión de la planeación y de otros procesos que llevan a cabo los profesores no tiene las características sistemáticas de la planeación que señalarían los teóricos de la educación.

2.1.4.2 Determinantes de la práctica educativa

Al revisar los informes de investigación sobre la práctica educativa se pueden encontrar muchas diferencias atribuidas a distintas variables como: la cantidad de experiencia (en tiempo) del profesor, la disciplina que enseña y su conocimiento pedagógico. A continuación, se da un tratamiento más detallado de estas diferencias.

2.1.4.2.1 La experiencia docente (en tiempo)

Al observar la práctica educativa en las aulas universitarias con profesores que tienen diferente número de años de experiencia, se ha encontrado una amplia variabilidad debido a que según Kuggel, citado por Marentic-Pozarnik (1998), la habilidad para enseñar se desarrolla en etapas. De acuerdo con este autor en la primera etapa de su práctica el profesor está más preocupado por su situación personal como profesor ante los alumnos; en la etapa dos el profesor está más enfocado a los contenidos del curso cuidando cubrir todos los temas centrales de la materia; en la tercera etapa el profesor ya se centra en el alumno como un receptor de información y en sí mismo como un presentador, en otra etapa ve al alumno como alguien activo que puede discutir y escribir trabajos y finalmente concibe al alumno como un aprendiz independiente y activo que sabe aprender por su cuenta.

Dado que los profesores cambian al ir adquiriendo experiencia en el campo docente se puede afirmar que ésta es uno de los determinantes de la práctica educativa.

2.1.4.2.2 La naturaleza de la disciplina

Algunos estudios han encontrado diferencias en los miembros de la facultad en diversos campos académicos sobre la enseñanza y la investigación (Whitley, 1984; Smeby, 1996). Clark, citado por Smeby (1996), incluso ha argumentado que casi se puede decir que hay una determinación epistemológica del trabajo, por lo que se podrían esperar diferencias, ya que cierto tipo de enseñanza puede ser más relevante en algunos campos que en otros, y el grado en que se considere necesario determinado método pedagógico como la clase expositiva o el seminario puede diferir entre los campos; sin embargo, no todos los estudios sobre el tema han mostrado diferencias significativas sobre la práctica educativa al enseñar distintas disciplinas.

Para observar si existen diferencias entre las prácticas educativas debido a la naturaleza de las disciplinas es necesario clasificarlas. Una manera de hacerlo es de acuerdo con la idea de paradigma de Kuhn: distinguiendo entre ciencias blandas y duras. Las ciencias naturales, la medicina y la tecnología se consideran duras y las

humanidades y las ciencias sociales blandas. A Smeby (1996) le pareció insuficiente esta clasificación y realizó un estudio acerca de las diferencias entre las disciplinas utilizando tres variables: estado paradigmático, lenguaje de comunicación y grado de dependencia.

El estado paradigmático se refiere al grado de acuerdo acerca de teorías centrales, métodos, técnicas y métodos de investigación compartidos por los miembros de una comunidad. En las ciencias naturales existen menos teorías y menos diferencias entre los científicos, por eso Lodahl y Gordon (1972) encontraron que en los científicos de la física experimentan menos desacuerdos cuando colaboran en investigación que sus colegas de ciencias políticas o sociología. El lenguaje de comunicación en las disciplinas varía en su grado de codificación. Los campos con lenguaje más codificado tienen un lenguaje más estructurado y una lógica particular también más estructurada. Este tipo de lenguaje requiere largos periodos de aprendizaje estructurado.

Smeby (1996) clasificó los campos de estudio en cinco categorías: Humanidades, ciencias sociales, ciencias naturales y, medicina y tecnología. Distinguieron cuatro tipos de enseñanza: magisterial, seminario, laboratorio/ ejercicios/viajes de campo y supervisión. Los resultados mostraron que los profesores de cursos introductorios de física utilizaban libros de texto escritos especialmente para ese nivel. En humanidades utilizaban diversos materiales que no estaban diseñados para un curso. Esto les hacía tomar más tiempo para la preparación. También encontraron que el seminario puede ser más adecuado para las ciencias sociales y las humanidades debido al tipo de lenguaje poco estructurado en el que se necesita más diálogo que en otros campos, para lograr el aprendizaje.

2.1.4.2.3 El Conocimiento Pedagógico

Es importante reconocer que los profesores, además del contenido disciplinal y de su experiencia docente tienen otro conocimiento que Shulman (1989) llama conocimiento pedagógico. Para este autor, el conocimiento de contenido pedagógico abarca las formas de representar y formular el contenido de la asignatura que lo hacen

comprensible para los demás; también incluye una comprensión de aquello que facilita o dificulta el aprendizaje de temas específicos.

Grossman (1990) habla de cuatro categorías para organizar la explicación sobre el conocimiento de contenido pedagógico: a) concepción global de la docencia de una asignatura; b) conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción; c) conocimiento de las interpretaciones, el pensamiento y el aprendizaje de los estudiantes de una asignatura; y d) conocimiento del currículum y los materiales curriculares.

De acuerdo con este autor la concepción global de la docencia de una asignatura que tiene un profesor es su conocimiento y sus creencias sobre la naturaleza de la asignatura y de aquello que considera importante que los estudiantes aprendan. Un segundo componente del conocimiento de contenido pedagógico es el conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción para enseñar temas concretos, incluyendo los modelos, ejemplos, metáforas y demás que un profesor utiliza para ayudar a la comprensión de los estudiantes. Los profesores eficaces tienen extensos repertorios de representaciones y formas de adaptación de estas representaciones para encajar con las necesidades de las personas concretas que están aprendiendo. Los profesores nuevos; sin embargo, carecen a menudo de amplios repertorios estrategias y representaciones (Shulman, 1989).

El tercer componente del conocimiento del contenido pedagógico es el conocimiento de las interpretaciones y las potenciales interpretaciones erróneas de los estudiantes en la asignatura. Este componente se diferencia de las creencias y conocimientos más generales sobre las personas que aprenden y el aprendizaje en que es específico de unos dominios de contenido particular. A veces los profesores en ciencias identifican que los alumnos tienen concepciones erróneas sobre temas como fotosíntesis o números negativos. Si se pretende que los alumnos comprendan la materia, los profesores necesitan tener interpretaciones bien desarrolladas sobre cómo los estudiantes aprenden habitualmente una asignatura concreta y qué temas acostumbran encontrar difíciles.

El último componente del conocimiento de contenido pedagógico es el conocimiento del currículum y los materiales curriculares que incluye la familiaridad con el abanico de libros de texto y otros materiales de docencia disponibles para enseñar los diversos temas. También incluye el conocimiento de la organización de los temas y las ideas en el currículum. Las formas de representar el contenido de una asignatura y la manera de hacerlo comprensible para los demás constituye un tercer determinante de la práctica educativa denominado conocimiento pedagógico.

2.1.4.2.4 Teorías implícitas y practica educativa

Se han presentado tres de los determinantes de la práctica educativa, en este punto se abordará la idea central del artículo: que las teorías implícitas de los docentes son uno de los principales determinantes de su práctica.

Ya se mencionó que la mera observación de la práctica no permite explicarla, dado que ésta es la manifestación de las metas de los actores y de su concepción de los medios adecuados para alcanzarlas, así como de las reglas que operan en un grupo social, por lo que a continuación se abordará el tema de las teorías implícitas de los profesores que de acuerdo a la teoría son uno de los principales determinantes de la práctica.

Para planear una clase, para llevarla a cabo y para afrontar las situaciones inesperadas que se presentan en el aula los profesores echan mano de sus teorías implícitas acerca de la enseñanza. Esta perspectiva de los docentes funciona en todo momento como el marco de referencia dentro del cual comprenden e interpretan las experiencias que están viviendo y desde la cual actúan racionalmente (Clark y Peterson, 1990). Aunque primitivas si se les compara con las teorías formales, las teorías implícitas sirven para dar regularidad a la experiencia y para dar estructura intelectual al campo de la enseñanza y el aprendizaje (Rando y Menges, 1991).

En la opinión de Singer (1996) no existe suficiente evidencia para confirmar o refutar la idea de que la cognición constituye una fuerza que moldea la conducta de los docentes; sin embargo, los trabajos de numerosos investigadores entre ellos Menges

y Rando (1989) y Clark y Peterson (1990) indican que los profesores organizan sus pensamientos, sentimientos y experiencias en teorías y éstas a su vez se relacionan con su conducta docente.

Teorías implícitas

De acuerdo con Calderhead (1998) los esquemas de pensamiento que tienen los profesores acerca de su práctica se originan a través de experiencias de ensayo y error y se organizan en esquemas que contienen conceptos y un repertorio de guiones con conocimiento procesal que le permiten representar las rutinas de enseñanza.

Estos esquemas representan un conjunto coordinado de ideas y acciones que utilizan los docentes para afrontar las situaciones que ocurren en el aula (Tabachnick y Zeichner, 1988). Nisbett y Ross (1980) aseguran que la comprensión que tienen las personas acerca del rápido flujo de acontecimientos sociales depende de su amplia reserva de conocimientos generales sobre objetos, personas, sucesos y de las relaciones que los caracterizan.

Indican, además, que algunos de esos conocimientos serían organizados en estructuras cognitivas esquemáticas, en tanto que otros se representan como creencias o teorías, es decir proposiciones razonablemente explícitas sobre las características o clases de los objetos. A estas estructuras esquemáticas se les llama teorías implícitas porque los profesores no están conscientes de ellas la mayor parte del tiempo, sino hasta que enfrentan alguna dificultad o se les pide que las expliciten. Las teorías implícitas son las lógicas con que los individuos comprenden los eventos que perciben y que guían las acciones de su propia conducta en el mundo (Rando y Menges 1991). Este conocimiento relevante para la acción suele ser tácito. Se desarrolla en la práctica y con la práctica, y rara vez se pide que se expliciten.

Algunos autores distinguen entre teorías expuestas -lo que dicen las personas cuando se les pide que justifiquen sus acciones- y teorías en uso, referidas a las estructuras del conocimiento que guían sus acciones (Argyris y Schön, 1974; Schön, 1998). En

ocasiones, al pedir a los profesores que expliciten sus teorías, éstos dan descripciones pobres que no reflejan la riqueza de sus acciones.

La práctica educativa es una actividad compleja que está determinada por una multiplicidad de factores, entre ellos: las características de la institución, las experiencias previas de los alumnos y profesores, así como la capacitación que han recibido estos últimos. La complejidad de la práctica educativa torna difícil su estudio y también su modificación. Es común escuchar que a pesar de los cursos de capacitación que toman los docentes con mucha frecuencia su práctica se mantiene inalterada. Hay voces aún más pesimistas que hablan de la muy frecuente impermeabilidad de la práctica educativa al cambio

Actualmente la Universidad Dr. Andrés Bello tiene como prioridad dar cumplimiento a su misión institucional la cual consiste en: Formar Recursos Humanos de Calidad, lo que implica principalmente disponer de contenidos programáticos relevantes y pertinentes; personal académico especializado con roles de estimular el aprendizaje; ambiente académico, medios educativos y metodologías dinámicas que posibiliten al estudiante ser gestor de su propio proceso formativo; proceso administrativo que vincule las tareas universitarias con el mundo del trabajo y esté en constante mejoramiento, buscando la Excelencia Académica.

Asimismo, la Universidad Dr. Andrés Bello poco a poco realiza esfuerzos que le permitan lograr su visión institucional la cual es: Ser la Universidad de mayor Proyección Social, fortaleciendo la calidad científica de la educación, con profundo sentido humano.

2.1.4.1 Modelo educativo de la Universidad Dr. Andrés Bello

Un modelo educativo es un conjunto de saberes educativos, filosóficos, administrativos, contextualizados en una visión global de la institución.

Para cumplir con un modelo educativo es necesaria plantear un modelo pedagógico, el cual es un conjunto de interacciones entre docente-estudiante en un proceso didáctico, que permite generar nuevos entornos de aprendizaje en el aula, apoyados en una forma de sentir y pensar de la institución, este contempla:

- Los contenidos y como se gestionan.
- El rol del estudiantes, expectativas y motivaciones de estos.
- Rol del docente, actuares, responsabilidades y profesionalismos.
- La organización y disposición del aula para generar los aprendizajes esperados.

El modelo educativo de la Universidad Dr. Andrés Bello es centrado en el estudiante enfocándose en la formación integral de alta calidad científica, humanista y tecnológica, a través de un desarrollo equilibrado de los conocimientos, actitudes, habilidades y valores, motivando el aprendizaje autónomo del sujeto que aprende.

La Universidad Dr. Andrés Bello basa su modelo educativo en distintas corrientes pedagógicas que en conjunto buscan formar las competencias idóneas para el desempeño profesional de acuerdo a un perfil establecido en el contexto social que la rodea. Las corrientes pedagógicas son: **Conductista, Humanista, Constructivas y Colaborativo.** (Universidad Dr. Andres Bello, 2012)

La evolución en tecnología educativa es un proceso arduo y constante que toda institución educativa, en todo nivel, debe tomar en cuenta para adaptar la metodología didáctica a nuevos estándares que permitan más apego a exigencias del mundo laboral y del contexto social que las rodea.

La Universidad Dr. Andrés Bello ha conseguido proveer una oferta académica enfocada en tecnología, haciendo esfuerzos importantes para equiparse de recursos tecnológicos, dotando de equipo multimedia a todos los docentes en las aulas, mejorando sus centros de cómputo, su infraestructura, entre otras medidas para lograr crear una institución de educación superior que vaya de la mano en alcanzar el perfil profesional idóneo de sus estudiantes, sin embargo, aún falta mucho que

recorrer en este ámbito porque, a pesar, de su equipamiento tecnológico se ha podido apreciar que muchas aulas aún carecen de algunas herramientas que pueden mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esto ha provocado como efecto secundario:

- **Contextualización de los contenidos:** a pesar de los buenos esfuerzos de algunos docentes en estructurar el aula de una manera que pueda generar un entorno idóneo de aprendizaje y al mismo tiempo incluir herramientas tecnológicas, estas no son asimiladas por el estudiante como una forma de aplicarlo al contexto laboral pertinente a las exigencias actuales.
- **Metodologías didácticas:** a pesar de las continuas actualizaciones tecnológicas, todavía se pueden observar docentes que se resisten a la idea de utilizarla y siguen aplicando técnicas y estrategias de enseñanza de una forma tradicional, como la clase magistral.
- **Interés de los estudiantes:** los estudiantes, que nacieron y viven la era digital, pierden el interés en desarrollar una clase, ya que, esta no está enfocada en los aspectos tecnológicos que a este le atraen, esto sumado a la poca variabilidad de la forma de enseñar y la evaluación del aprendizaje.

2.1.4.2 Procesos Formativos

El contexto actual como panorama del siglo XXI, se encuentra signado por la impronta de un marco sui géneris en el orden político y socioeconómico, en el que se desarrolla un individuo, que al igual que sus predecesores, requiere ser el portador del legado cultural.

Ello apunta, casi como causa obligada, a indagar e investigar el proceso formativo con mirada crítica, y al mismo tiempo flexible; reflexionar –previo análisis- en torno a los principales resultados de la labor educativa que se realiza en las diferentes

instituciones de enseñanza, identificar con certeza las experiencias que más aportan al sistema educacional, y desde ese particular, accionar con vista a minimizar en principio e ir eliminando después las insuficiencias que se han detectado en el llamado proceso de supervisión, siempre centrado en los factores causales que les dieron origen.

Lo ya descrito representa el conjunto de procedimientos necesarios para el logro de los objetivos pautados por el proceso formativo en las universidades, para responder a las demandas que la sociedad hace a la educación superior.

La diversidad de Instituciones de Educación Superior (IES) condiciona la heterogeneidad en el funcionamiento de las mismas y singulariza los procesos docentes; en consecuencia, no puede considerarse un nivel de calidad educativa homogéneo, y ello significa la necesidad de establecer parámetros con vistas a fijar los requisitos esenciales mínimos que debe tener un centro en la educación superior.

Es conveniente destacar, que no se concibe un proceso transformador en el ámbito universitario, sin contar con un desempeño profesional satisfactorio del colectivo docente, integrado por los agentes decisores de los procesos, y conductores, a su vez, del proceso de cambio mediado por el trabajo con los estudiantes. Perfeccionar la labor docente dentro del proceso formativo es una condición que marcha a la par del mejoramiento de la calidad de la educación en las Instituciones de Educación Superior (IES), lo que indica el carácter relevante del conocimiento de las características principales en las que el proceso formativo tiene lugar, siempre de manera sistemática y objetiva.

El proceso de transformación que impone la sociedad del conocimiento al proceso educativo en las IES, demanda altos niveles en la calidad educativa resultante, aspecto que sin dudas propicia el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje; sin embargo, estas transformaciones no pueden materializarse sin contar con un proceso que controle y regule las modificaciones en las universidades: la supervisión educativa (Pavón, 2010).

Resulta contradictorio, que los investigadores, si bien reconocen a la calidad educativa como motor fundamental de estas modificaciones (Blanco, 2007; Bernal, Martínez, Parra y Jiménez, 2015), no abordan con frecuencia el tema de la supervisión educativa en el ámbito universitario, por lo que puede afirmarse que existe una brecha del conocimiento, evidenciada por un carácter

Lo anteriormente reseñado, constituye el preámbulo de la presente investigación, la cual en vista de que no se dispone de suficiente información sobre los factores relacionados con el desarrollo de esta figura de control en las IES, a partir de una vasta revisión documental de la literatura especializada, los analiza, imbricándolos con la calidad de la educación superior. Todo ello puede contribuir a desarrollar nuevas perspectivas sobre la supervisión educativa en las instituciones de educación superior, así como a favorecer la comprensión sobre el papel que juega la misma en este contexto, especialmente de cara al perfeccionamiento de la calidad de la enseñanza superior.

2.1.4.3 Recursos humanos y materiales

2.1.4.3.1 Personal contratado

De acuerdo con la comunidad universitaria, el Equipo Administrativo, está acorde con el tamaño, la complejidad y la tarea de formar recursos humanos de calidad, es decir, de la misión institucional. En tal sentido se ha contratado personal en las siguientes áreas: Administración financiera; Apoyo a la labor académica; Registro de estudiantes; Mantenimiento de las instalaciones físicas y de equipo (incluye la seguridad).

Por otra parte, los Estatutos en su Art. 8, prevén la organización de las dependencias que sean necesarias de acuerdo con el crecimiento de la Institución. El personal a cargo de cada área (finanzas, académica, registro, mantenimiento) es suficiente en cantidad y calidad, y competente para los servicios que se deben prestar. Puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2. Distribución de personal por áreas

AREAS	SAN SALVADOR	SAN MIGUEL	SONSONATE	CHALATENANGO	DE NIVEL CENTRAL	TOTALES	%
1. Administración financiera	1	2	2	2	10	17	8
2. Apoyo a la labor académica	13	10	8	9	5	45	22
3. Registro de estudiantes	10	7	4	4	0	25	12
4. Mantenimiento de instalaciones físicas y seguridad	40	23	18	23	6	110	54
5. Mantenimiento de equipo de Cómputo	2	1	1	1	2	7	3
TOTAL	66	43	33	39	23	204	100.0
%	32	21	16	19	11	100	

Fuente Unidad de Recursos Humanos de la UNAB

Se cuenta con el Manual de Descripción de Cargos que establece, entre otros aspectos, las atribuciones que corresponden a cada uno de los cargos que forman los diferentes niveles de la organización. En los Estatutos se particularizan las atribuciones del rector, vice-rectora, decanos, directores regionales, jefes de unidades y secretario general (Estatutos Arts. 19, 20, 24, 25 y 27, respectivamente).

2.1.4.3.2 Participación del personal en cursos talleres

Cada año, de acuerdo con el plan de capacitación, el personal administrativo tiene oportunidad de participar en actividades (cursos, talleres, seminarios) que contribuyen a mejorar su desempeño dentro del área de su competencia. En los últimos cinco años se realizaron las acciones de capacitación.

2.1.4.3.3 Normativa que regula los aspectos administrativos

2.1.4.4.3.1 Acceso a normativa

En el catálogo institucional que se publica y distribuye libremente, se incluye la normativa que regula lo administrativo de la Universidad. Todos los miembros de la

comunidad educativa de la Universidad pueden consultar en cualquier momento la normativa interna, la cual se distribuye entre las diferentes unidades organizativas a través de un documento que contiene la recopilación de los reglamentos internos a que hacen referencia los Estatutos de la Universidad. Dicha normativa, está disponible en el catálogo, Unidad de recursos humanos, la biblioteca, las coordinaciones de carreras, direcciones regionales, los decanatos y otras dependencias especializadas de la Institución.

Además, para el personal docente al inicio de cada ciclo, se realiza la reunión de inducción donde se da a conocer la normativa básica que rige su labor, de igual manera el personal administrativo tiene acceso a la normativa interna ya que ésta se encuentra disponible en las distintas unidades organizativas.

Las autoridades y funcionarios de la institución son los responsables del cumplimiento de dicha normativa, mediante acciones de supervisión y seguimiento.

Los miembros de la comunidad universitaria pueden proponer cambios en los manuales y reglamentos que se encuentran vigentes. Este proceso está dirigido por la Rectoría, y los cambios o modificaciones se discuten en Consejo Académico, los cuales, una vez aprobados por éste, se someten a la aprobación del Consejo Directivo, para luego hacerlos del conocimiento de la Dirección Nacional de Educación Superior, para su registro correspondiente. En las sedes regionales este proceso lo realiza el Comité Técnico, conformado por Director Regional y Coordinadores de Carreras.

Los señalamientos que sobre el cumplimiento correcto de las normas y procedimientos en vigencia son recibidos y procesados en su orden, por los coordinadores de carreras, las direcciones regionales y los decanos, hasta que se hacen del conocimiento de rectoría, para proceder a los cambios si son necesario previa aprobación del Consejo Directivo.

2.1.4.4.3.2 Evaluación del personal

Todo el personal que se incorpora a la Universidad pasa por un proceso de reclutamiento, selección y contratación. El personal es contratado desde su ingreso, de forma indefinida, y recibe todas las prestaciones que las leyes laborales del país establecen. Sin embargo, en cualquier período del año puede ser cancelado su contrato por bajos resultados en su desempeño, por faltas graves cometidas o por pérdida de confianza.

El departamento de Recursos Humanos lleva un registro actualizado de los expedientes del personal administrativo, de los cuales existe una copia del personal correspondiente en cada sede regional. En cada Centro Regional el Departamento de Recursos Humanos coordina con los directores regionales la ejecución de esta acción.

Desde el año 2006 la Universidad diseñó el sistema de evaluación del desempeño y lo comenzó a institucionalizar a partir del año 2007, donde el personal es evaluado en su desempeño, una vez al año.

El sistema de evaluación de personal que funciona desde el año 2007, fue cambiado a un modelo 360 grados a partir del año 2013. Para ello se utilizan dos instrumentos de evaluación: uno para el personal operativo y otro para el personal gerencial; la evaluación del desempeño se efectúa en 10 áreas de evaluación.

Estas son:

- Conocimiento del trabajo
- Productividad
- Organización
- Responsabilidad
- Confidencialidad
- Actitud hacia el trabajo y la empresa
- Cumplimiento de normas
- Actitud hacia los usuarios, cooperación y relaciones interpersonales
- Presentación y comportamiento personal
- Iniciativa y creatividad

En estos instrumentos la modalidad es que son llenados por el jefe inmediato superior, el trabajador evaluado y un compañero de trabajo, y la Unidad de Recursos Humanos utiliza una tabla de puntaje que define la eficiencia del evaluado. Esta actividad es coordinada por el Departamento de Recursos Humanos y los jefes de cada una de las dependencias académico–administrativas.

El Departamento de Recursos Humanos anualmente hace entrega de un informe de los resultados de la evaluación del desempeño del personal administrativo, a las Autoridades y funcionarios de la Universidad, para que sean tomadas las decisiones correspondientes. En dicho informe, se recomiendan un conjunto de temas de formación, que se ha identificado como necesarios para fortalecer o reforzar el desempeño del personal.

En las regionales cada director lo hace no RR.HH. Como resultado de las evaluaciones desde el año 2004 hasta la fecha, se han realizado procesos de capacitación al personal administrativo orientado a fortalecer las áreas deficitarias identificadas en la evaluación al desempeño.

2.1.5 Gestión Institucional

De acuerdo con los Estatutos la UNAB es una corporación privada, de utilidad pública, sin fines lucrativos, laica, organizada con base en la Constitución de la República, la Ley de Educación Superior y demás leyes y reglamentos vigentes.

La UNAB se esfuerza en ofrecer facilidades de acceso a la Educación Superior de la población del área metropolitana y aledaña, al igual que en las regiones de occidente, norte y oriente, favoreciendo así, la satisfacción de expectativas de superación personal y social, en un lugar inmediato al domicilio de los estudiantes.

Las principales modificaciones experimentadas por la Universidad a lo largo de sus treinta años de funcionamiento se reflejan en los siguientes aspectos:

1.Oferta Académica. Ésta se adecúa a las necesidades de estudio que requiere la población estudiantil y el desarrollo del país. La UNAB realiza investigaciones de mercado que demuestran las necesidades del mercado laboral con base a las cuales se diseñan los planes pertinentes que favorecen la formación de profesionales que darán respuesta a esas necesidades. A la fecha se tiene aprobadas veintiocho carreras, éstas se están actualizando según el tiempo establecido por la Ley.

Cuadro No1. Carreras autorizadas y actualizadas según acuerdos MINED.

CARRERA		ACUERDOS MINED						
1	Licenciatura en Administración de Empresas	15-2328 (19/12/97)	15-1203 (19/07/00)	15-1068 (06/10/03)	15-1774 (07/12/07)	15-1646 (12/09/13)	15-1643 (8/12/2017)	
2	Licenciatura en Ciencias Jurídicas	15-1602 (25/10/16)						
3	Licenciatura en Computación	15-2328 (19/12/97)	15-0076 (11/02/03)	15-1068 (06/10/03)	15-1774 (07/12/07)	15-1646 (12/09/13)	15-1643 (8/12/2017)	
4	Licenciatura en Comunicaciones	15-1070 (18/08/05)	15-0997 (11/08/09)	15-0242 (15/02/16)				
5	Licenciatura en Contaduría Pública	15-1160 (19/07/00)	15-1068 (06/10/03)	15-1774 (07/12/07)	15-0647 (11/04/13)		15-1643 (8/12/2017)	
6	Licenciatura en Enfermería	15-1972 (06/10/95)	15-2377 (19/12/97)	15-0199 (27/01/00)	15-0078 (09/01/06)	15-1093 (30/09/10)	15-1141 (29/07/16)	15-1643 (8/12/2017)
7	Licenciatura en Laboratorio Clínico	15-2045 (27/11/95)	15-2382 (20/07/98)	15-0866 (21/08/01)	15-1424 (15/11/05)	15-1352 (30/11/10)	15-1643 (8/12/2017)	
8	Licenciatura en Mercadeo	15-1313 (20/01/04)	15-0159 (22/02/08)	15-1449 (03/09/13)	15-1643 (8/12/2017)			
9	Licenciatura en Radiología e Imágenes	15-1070 (31/08/05)	15-1207 (21/10/10)	15-0790 (24/05/16)	15-1643 (8/12/2017)			
10	Licenciatura en Nutrición y Dieto terapia		15-0708 (13/05/2016)					
11	Licenciatura en Relaciones Públicas	15-1263 (09/09/08)	15-0242 (15/02/16)					
12	Licenciatura en Trabajo Social	15-1434 (01/02/91)	15-2329 (19/12/97)	15-0380 (11/05/01)	15-0773 (06/07/06)	15-0712 (19/05/11)	15-1141 (29/07/16)	15-1643 (8/12/2017)
13	Licenciatura en Turismo	15-1101 (18/07/13)	15-1643 (8/12/2017)					
14	Ingeniería en Sistemas y Computación	15-0993 (29/07/09)	15-0242 (15/02/16)					
15	Maestría en Administración de Servicios de Salud	15-1392 (18/11/04)	15-0308 (28/02/07)	15-1378 (15/11/12)	15-0790 (24/05/16)	15-0296 (22/6/2017)		
16	Maestría en Atención a la Violencia en la Familia	15-0703 (01/06/12)	15-1667 (20/11/15)	15-1643 (8/12/2017)				

CARRERA		ACUERDOS MINED						
17	Maestría en Docencia Universitaria	15-0985 (16/08/12)	15-0380 (23/03/15)	15-1601 (25/10/2016)	Prorroga (17/07/2018)			
18	Técnico en Computación	15-1313 (26/11/03)	15-0186 (06/02/06)	15-1313 (20/01/04)	15-1774 (07/12/07)	15-0371 (26/02/13)	15-1669 (20/11/15)	15-1646 (8/12/2017)
19	Técnico en Contabilidad	15-1263 (09/09/08)	15-1646 (12/09/13)	15-1803 (15/12/15)	15-1646 (8/02/2018)			
20	Técnico en Diseño Gráfico	15-1263 (09/09/08)	15-1012 (24/08/12)	15-1671 (20/11/15)	15-1646 (8/12/2017)			
21	Técnico en Enfermería	15-2377 (19/12/97)	15-0081 (20/01/03)	15-1352 (09/11/04)	15-0246 (19/02/07)	15-0231 (05/02/09)	15-0867 (20/06/11)	15-1647 (8/12/2017)
22	Técnico en Idioma Ingles	15-0993 (29/07/12)	15-0266 (14/02/12)	15-0981 (23/07/15)	15-1141 (29/07/16)	DNES-GDA-DEA.055/2017		
23	Técnico en Mantenimiento de Computadoras	15-1263 (09/09/08)		15-1667 (20/11/15)	15-1646 (8/12/2017)			
24	Técnico en Mercadeo	15-1313 (26/11/03)	15-0186 (06/02/06)	15-0159 (22/02/08)	15-0372 (26/02/13)	15-0207 (09/02/16)	15-1646 (8/12/2017)	
25	Técnico en Optometría	15-1948 (22/12/16)	15-1646 (8/12/2017)					
26	Técnico en Redes Informáticas	15-1263 (09/09/08)	15-1646 (12/09/13)	15-0242 (15/02/16)	15-1646 (8/12/2017)			
27	Técnico en Turismo	15-1263 (09/09/08)	15-1646 (12/09/13)	15-0242 (15/02/16)	15-1646 (8/12/2017)			
28	Tecnólogo en Enfermería	15-2377 (19/12/97)	15-1018 (27/09/04)	15-0694 (21/05/09)	Ref DNS.GRA.DEA 026/2017		15-0285 2/03/2017	

Fuente: Informe oficial de autoestudio Institucional Universidad Dr. Andrés Bello. 2017

2.Crecimiento sustancial y focalización de la matrícula. Comenzó con menos de mil estudiantes y veintisiete años después cuenta con un promedio anual de 9,877 estudiantes en el año 2017 a nivel nacional.

3.Mejoramiento sustancial de la infraestructura física e instalaciones. Inició en locales rentados y acondicionados, actualmente ocupa instalaciones modernas, técnicamente apropiadas, que cumplen con las exigencias técnico-pedagógicas, de seguridad y salubridad. Cuenta con aulas ventiladas e iluminadas, biblioteca equipada y catalogada con técnicas modernas, acceso a internet inalámbrico, amplio auditorium, cancha de basquetbol, espacios para estacionamiento de vehículos, zonas de esparcimiento y laboratorios para práctica., acceso para personas con

discapacidad y en los centros de san salvador, Sonsonate y san miguel se han instalado elevadores.

4.Mejoramiento en la calidad académica. A lo largo de su existencia la UNAB ha mejorado su calidad académica, lo cual se evidencia en los siguientes aspectos:

a. Actualización de su normativa y programas académicos. En el año 2009, se revisó la normativa reglamentaria interna y los Estatutos de la Universidad, los cuales se mantienen adecuados a la Ley de Educación Superior vigente. De igual forma, los planes y programas de estudio han sido actualizados y puestos en concordancia con los avances de la ciencia y la tecnología. En el año 2018 se está trabajando en la adecuación de la normativa interna

b. Renovación de la biblioteca. Con el propósito de facilitar el uso y acceso a la información, en el 2007 la biblioteca cambió el sistema de consulta bibliográfica por otro que ofrece mayores beneficios a los estudiantes, consistente en un Sistema Integrado para la Automatización de la Biblioteca (SIAB) Este sistema se ha actualizado en el año 2016, obteniendo beneficios con su nueva plataforma, ya que ésta facilita el uso de Base de Datos en EBSCO, y provee la visualización de las portadas de libros para mejorar búsquedas por parte de estudiantes. La cantidad de libros en la biblioteca se ha incrementado y se actualiza en la medida en que se actualizan los planes de estudio y se abren nuevas carreras. Para tener acceso a otras fuentes bibliográficas de actualidad la UNAB mantiene la suscripción a la base de datos de Elton B. Stethens Co. (EBSCO).

c. Atención psicopedagógica a los estudiantes. Desde el año 2006 la Unidad Psicopedagógica brinda orientación y consejería a estudiantes y docentes. La orientación va enfocada a fortalecer en los estudiantes sus cualidades e identificar nuevas, para potenciarlas, ayudarles a resolver sus problemas de adaptación a las exigencias académicas, y a fortalecer su sentido de responsabilidad y cumplimiento de obligaciones. Desde el año 2016 se facilita el Curso Propedéutico de forma virtual como una alternativa para los estudiantes con dificultad de recibirlo presencialmente.

d. Mayor atención a la Investigación y Proyección Social. Anualmente se les asigna un monto presupuestario a estas dos importantes funciones. La administración del presupuesto está a cargo de los responsables de investigación y proyección social de cada una de las sedes, bajo la supervisión y control del Director Nacional de Investigación y Proyección Social. Se cuenta con laboratorios en inocuidad alimentaria especializado en residuos y toxinas, para la investigación ubicados en San Salvador y San Miguel, dando cobertura a los proyectos institucionales a nivel, nacional.

e. Atención a los indicadores legales de calidad académica. Los indicadores de calidad académica 1 y 2, han superado la exigencia legal (40 estudiantes por docentes en general y 25% del total de docentes contratados a tiempo completo). Esto ha favorecido la calidad de la enseñanza, pues entre menor es el número de estudiantes por docente, mayor es la interacción docente estudiante, facilitando las condiciones para el aprendizaje.

f. Política y Objetivos de Calidad. Se ha establecido una Política y objetivos de Calidad

g. Personal de seguridad propio. La Universidad cuenta con personal de seguridad propio, con permanencia al interior y en la periferia de los campus universitarios. Esto genera un ambiente de seguridad interna a la comunidad universitaria.

h. Laboratorios de simulación de Prácticas. La UNAB realiza inversiones para mejorar el desarrollo de las competencias en los estudiantes según la disciplina en la que está inscrito, a través de la ampliación y equipamiento de los laboratorios en los cuales realizan sus prácticas.

i. Registro de Modelo educativo. En el año 2017 se realizó en registro del Modelo Educativo bajo el ISBN 978-9961-65-14-6

j. Congreso Internacional de Educación Superior. Con el propósito de cualifica la planta docente de las sedes regionales, se realiza cada año un congreso internacional con temáticas relevantes para las funciones de la docencia. A la fecha se han realizado ediciones de Congreso.

k. Sistema Integral de Mejoramiento de la Calidad Académica (SIMCA). Se está sistematizando de manera efectiva los procesos académicos desde el ingreso de los estudiantes hasta el momento de su egreso y graduación de la Institución.

2.1.6 Currículo y enseñanza

En la Universidad se toman decisiones con base en estudios técnicos, considerando el impacto que puedan causar en los sectores académicos, administrativos, asociaciones estudiantiles y profesionales, por ello, por ejemplo, se tiene definido el proceso para la apertura de nuevas carreras y para el cierre de carreras; y el proceso para reformar y/o actualizar los planes de estudio, así como para la elaboración de los presupuestos.

2.1.6.1 Apertura de nuevas carreras

Por ejemplo, para definir la oferta educativa la Universidad toma en consideración las condiciones y oportunidades reales que ofrece el país o región, y las características reales del mercado laboral; en tal sentido la decisión de abrir una carrera se toma previo un estudio de mercado y académico, el cual permite conocer con la mayor aproximación a la realidad, la demanda probable de estudiantes para dicha carrera y la oferta laboral para quienes se gradúen de la misma; luego se considera la capacidad financiera y administrativa de la institución, formulando posteriormente el Plan y Programas de Estudio y el Plan de Implementación que constituyen los estudios técnicos, complementados con el estudio de mercado y financiero (este último sirve para ordenar y sistematizar la información de carácter monetario que proporcionan los estudios: técnico y de mercado), y sobre esa base se hace la evaluación económica.

2.1.6.2 Presupuesto

La elaboración del presupuesto institucional requiere la participación de toda la estructura organizacional de la institución ya que debe partir desde los niveles operativos, hasta lograr mediante un proceso de integración sucesiva, la consolidación de recursos, metas y objetivos institucionales. El Presupuesto deberá estar finalizado conjuntamente con el Plan Anual de Trabajo, a más tardar a finales del mes de noviembre de cada año que antecede al ejercicio presupuestado. Esta actividad es coordinada por la Administración General y Gerente Financiero, y su operatividad es responsabilidad de los Directores Regionales. Este presupuesto es entregado a Rectoría para su presentación al Consejo Directivo quien hace las observaciones y autorización respectiva.

2.1.6.3 Cierre de Carreras.

Existen decisiones excepcionales que son indelegables y únicamente pueden ser tomadas por el Consejo Directivo de la Institución y que están dadas por los estatutos, donde se definen las funciones propias del Consejo Directivo, una de ellas es el cierre de carreras, lo cual está regulado en el Reglamento de Administración Académica Art. 16, y es el Consejo Directivo quien da el aval para ello, previo análisis de la situación de la carrera que se desea cerrar.

2.1.6.4 Actualización de Carreras vigentes.

Los planes de estudio se estructuran en forma coherente con: objetivos, perfil, organización del pensum, sistema de evaluación, requisitos de graduación, metodología de enseñanza y programas, lo que garantiza la calidad de la formación académica. Estos y los programas de estudio se estructuran según indica la Guía del MINED: Criterios Básicos para el diseño, presentación y evaluación de instrumentos curriculares y otros documentos relacionados con el accionar académicos de las Instituciones de Educación Superior, emitido en octubre de 2014 (la Guía expresa los contenidos mínimos de un Plan de Estudio). Su actualización se hace de acuerdo a la vigencia de las carreras activas y su proceso se puede evidenciar en la categoría carreras y otros programas académicos.

2.1.6.5 Plan Estratégico

Existe un plan estratégico para el periodo 2014-2018 y con base en él se elaboran planes operativos por unidades organizativas, que guían el desempeño de la Institución; asimismo, se busca la manera de actuar con proactividad. Este Plan estratégico es elaborado con insumos proporcionados por cada sede regional, quien las formula con la participación del personal y que luego se consolida en un solo documento que guía el accionar de la universidad.

2.1.6.6 Participación de docentes

En virtud de la “libertad de cátedra o académica,” los académicos participan y toman decisiones tales como las siguientes:

1. Acerca de la oferta de carreras ya aprobadas, lo hacen de acuerdo a sus funciones:
 - a. Proponiendo los horarios más convenientes para los estudiantes.
 - b. Proponiendo la distribución de los espacios para clases según tamaño de los grupos de clases y la naturaleza de las asignaturas.
 - c. Proponiendo los servicios estudiantiles más convenientes y en la forma de proveer tales servicios.
 - d. Orientando y supervisando el servicio social estudiantil y la práctica profesional de los estudiantes de salud.
 - e. Evaluando el logro de objetivos de asignaturas por los estudiantes.
 - f. Actualizando la bibliografía de los programas de asignaturas.
 - g. Haciendo ajustes a los contenidos y a las estrategias metodológicas, según las necesidades de los estudiantes.
 - h. Ejecutando los programas académicos.

2. En la definición de planes y programas de estudio, los académicos toman decisiones:
 - a. Reformulando o validando programas de asignaturas en los procesos de revisión y actualización de planes y programas de estudio.

- b. Haciendo ajustes a los programas de asignaturas, al momento de revisar o actualizar un plan de estudio.
- c. Proponiendo modificación del pensum en el proceso de revisión y actualización de los planes y programas de estudio.

Para estas acciones existe el Programa de participación Docente que se aplica en las cuatro sedes regionales y que es conducido por los Directores Regionales.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Método o Enfoque Metodológico

La presente investigación es de tipo: exploratorio, documental, descriptivo y cuantitativo. Ya que se pretende describir, buscar, especificar propiedades, características y rasgos importantes, del análisis para la elaboración de una propuesta de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello y sus sedes regionales.

Investigación tipo exploratorio: Esta modalidad es utilizada para estudiar el problema que no está claramente definido en relación a los resultados de los factores a considerar, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes, pero si orientativos para la deducción.

Investigación tipo documental: Ya que mediante de la técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, periódicos digitales, bibliografías en modo on-line.

Investigación tipo descriptivo: Dentro del estudio se describirá la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio. Brinda información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, sin darle prioridad a responder al “por qué” ocurre dicho problema. Con la utilización de encuestas.

Investigación tipo Cuantitativa: Dado a que es un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene a través de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación.

3.2 Técnicas e Instrumentos

El instrumento utilizado fue el formulario electrónico, que permitió la recopilación de la información con la finalidad de obtener los datos de los diferentes indicadores que corresponden a las propuestas de innovación en las Instituciones de Educación Superior.

Por naturaleza del estudio se requirió la recopilación documental, bibliográfica y digital de las preguntas relacionadas con la investigación. Para ese fin se consultaron documentos, artículos los cuales dieron complementariedad a la investigación.

3.2.1 Técnica

La recopilación de la información se efectuó por medio de la aplicación de formulario de Google (Google Forms) por medio de correo institucional a los coordinadores, directores, vicerrector y recto de la universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales.

3.2.2 Encuesta electrónica

Una encuesta es el conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas a ser dirigidas a la muestra de población que se considera por las circunstancias funcionales al trabajo, representativas de la población por medio de correo electrónico institucional se aplica la utilización de Google Forms que es un software de administración de encuestas que se incluye como parte del paquete gratuito de editores de documentos de Google basado en la web que ofrece Google. Google Forms solo está disponible como aplicación web, como en Google Sites. La aplicación permite a los usuarios crear y editar encuestas en línea mientras colaboran con otros usuarios en tiempo real. La información recopilada se puede ingresar automáticamente en una hoja de cálculo.

3.2.2.1 Objetivos específicos:

1.3.2.1 Investigar las prácticas educativas vigentes en la Universidad Dr. Andrés Bello como referente de formación dentro de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador.

1.3.2.2 Identificar los procesos educativos, recursos humanos y materiales de la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

1.3.2.3 Analizar las propuestas de Innovación en la gestión institucional, currículo y enseñanza de la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

1.3.2.4 Diseñar una propuesta de Innovación que integren: las prácticas educativas, procesos educativos, recursos humanos y materiales, currículo y enseñanza en las Instituciones de Educación Superior en El Salvador.

3.2.2.2 Especificación de variables:

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE
Propuesta de Innovación	-Prácticas educativas -Procesos educativos -Recursos humanos y materiales -Curriculum y enseñanza

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

La población integrada fue la planta administrativa, docente de la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales: San Salvador, San Miguel, Sonsonate, Chalatenango de El Salvador.

3.3.2 Muestra

A través del muestreo aleatorio por conveniencia se realizó la selección de los participantes conformada por: 4 directores regionales, 10 coordinadores de carrera de las diversas facultades, 3 decanos, 17 docentes, 10 personal administrativo, 2 autoridades superiores (rector y vicerrector) dentro del área de pre grado y post grado pertinentemente, siendo un total de entrevistados de 44 encuestados representativos de las cuatro sedes regionales de la Universidad Dr. Andrés Bello de El Salvador.

La muestra en cada segmento dependerá del nombramiento y las características del cargo administrativo, por eso no hay número exacto que provenga de una formula estadística, sino una adaptada a las circunstancias del trabajo de campo (limitaciones en el acceso de las instalaciones de las 4 sedes regionales)

3.4 Estrategias y Análisis de Datos

Como parte de la obtención de los resultados se realizará una consecución de pasos para lograr una adecuada cobertura del instrumento dentro de la Institución de Educación Superior a continuación se describe en detalles:

1. Presentar a las autoridades la respectiva carta de autorización del llenado de encuesta por vía electrónica por parte de los empleados internos de la institución educativa.

2. Redactar el cuestionario electrónico por medio de formulario de Google, sobre el Análisis de las Propuestas de estrategias de Innovación de las Instituciones de Educación Superior dirigido al plantel del personal de la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales.

3. Ejecutar la prueba piloto en una selección aleatoria de 7 personas del plantel administrativo de la Universidad Dr. Andrés Bello.

4. Análisis de los resultados obtenidos en la prueba piloto, para corrección de redacción y orden de los ítems, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados al inicio de la investigación.

5. Reunión y organización con autoridades correspondientes para la gestión de la distribución del formulario por correo institucional.

6. Visualizar el contenido preliminar de los resultados a través de la estadística.

3.5 Plan de análisis de resultados

Se dispondrá a través de Drive plataforma de almacenamiento para los productos de del sitio académico Classroom con la herramienta Formularios para la elaboración del cuestionario electrónico por vía de correo institucional.

Para el análisis de los datos se utiliza el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales, por sus siglas en inglés SPSS, versión 22.0 para estudiantes, que es una herramienta computacional donde se almacenan los datos y se obtienen las imágenes gráficas estadísticas de acuerdo a los datos ingresados.

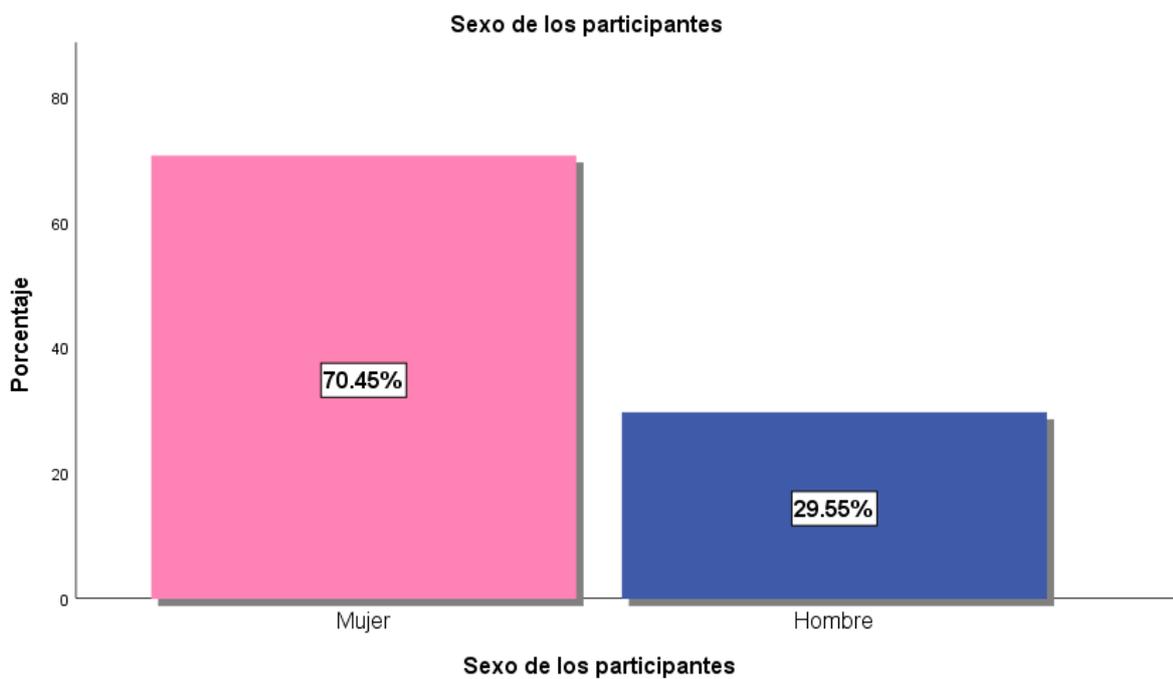
Microsoft Word como plantilla de procesador de texto, Microsoft Excel como generador de base de datos y almacenamiento y procesamiento de la información cuantitativa.

CAPÍTULO IV: Análisis y discusión de resultados

Datos generales sobre los participantes de la encuesta:

Tabla N° 1 Sexo de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	31	70.5	70.5	70.5
	Hombre	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

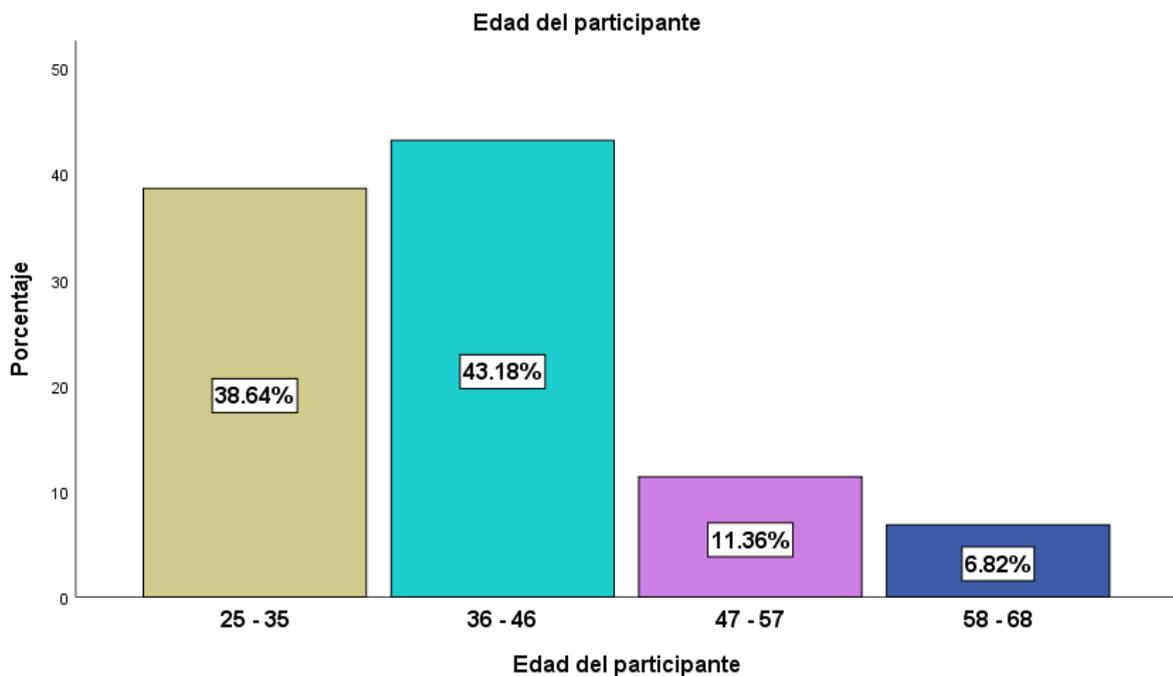


Análisis:

El presente grafico muestra los resultados, del sexo de los participantes siendo esto que el 70.45% es de sexo femenino y el 29.55% es de la población masculina.

Tabla N° 2 Edad del participante

Edad del participante					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25 – 35	17	38.6	38.6	38.6
	36 – 46	19	43.2	43.2	81.8
	47 – 57	5	11.4	11.4	93.2
	58 – 68	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



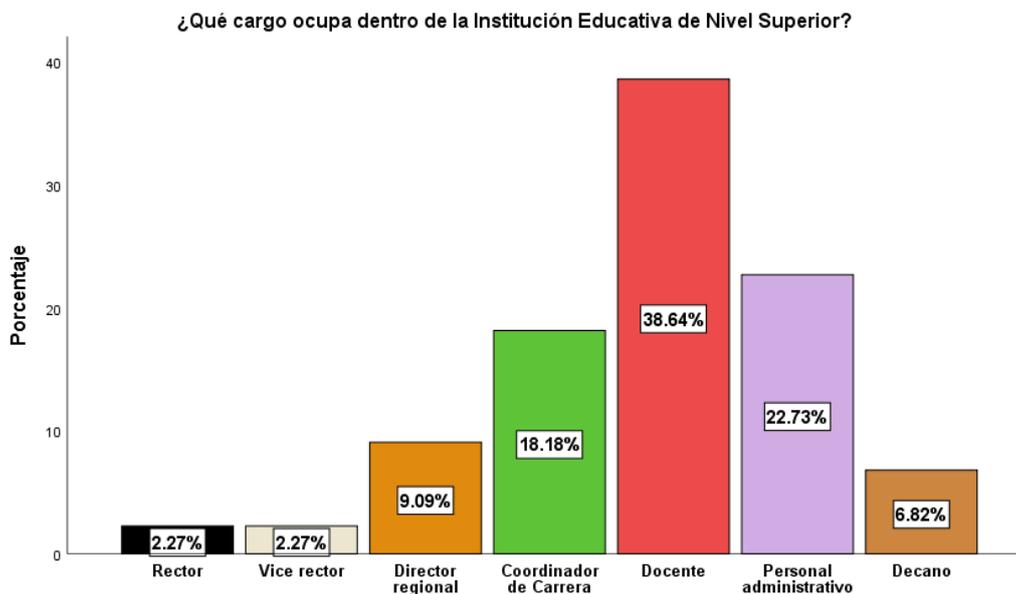
Análisis:

Los resultados en relación a la edad de los participantes, de la edad de 25–35 años se presenta un porcentaje del 38.64%, de la edad de 36-46 años se determina un porcentaje del 43.18%, siendo la más amplia por el grado de requisitos más deseable para la contratación de personal, de la edad 47-57 años da un resultado del 11.36%; del rango de edad de los 58-68 años se determina un rango porcentual del 6.8% teniendo poca participación en una edad mucho mayor dentro de la institución

Tabla N°3 ¿Qué cargo ocupa dentro de la Institución Educativa de Nivel Superior?

¿Qué cargo ocupa dentro de la Institución Educativa de Nivel Superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rector	1	2.3	2.3	2.3
	Vicerrector	1	2.3	2.3	4.5
	Director regional	4	9.1	9.1	13.6
	Coordinador de Carrera	8	18.2	18.2	31.8
	Docente	17	38.6	38.6	70.5
	Personal administrativo	10	22.7	22.7	93.2
	Decano	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

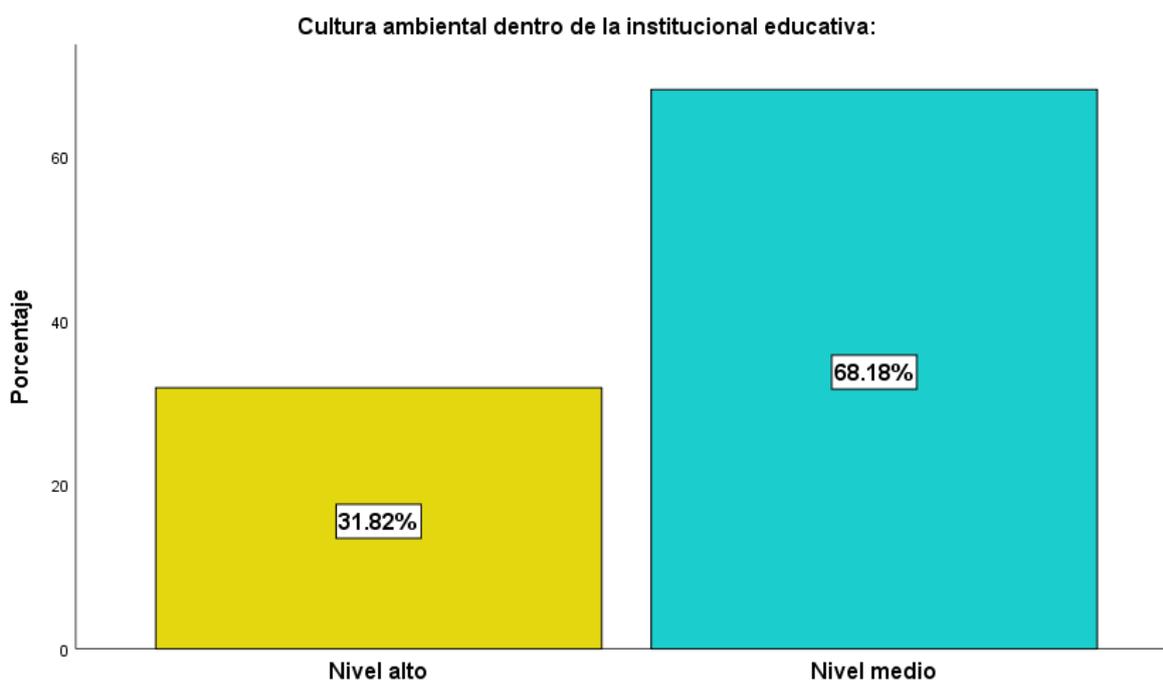
En el siguiente Grafico se determina los cargos dentro de la Institución de Educación Superior, donde el Rector determina un 2.3%; Vicerrector 2.3%; Director Regional el 9.1%; Coordinador de Carrera 18.2%; Docente 38.6% siendo la población más amplia debido al conocimiento de procesos educativos; Personal Administrativo 22.7%; Decano 6.8%, dando un porcentaje en total del 100%

SECCIÓN I: Prácticas educativas

Tabla N°9: Cultura ambiental dentro de la Institución Educativa

Cultura ambiental dentro de la institucional educativa:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	14	31.8	31.8	31.8
	Nivel medio	30	68.2	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



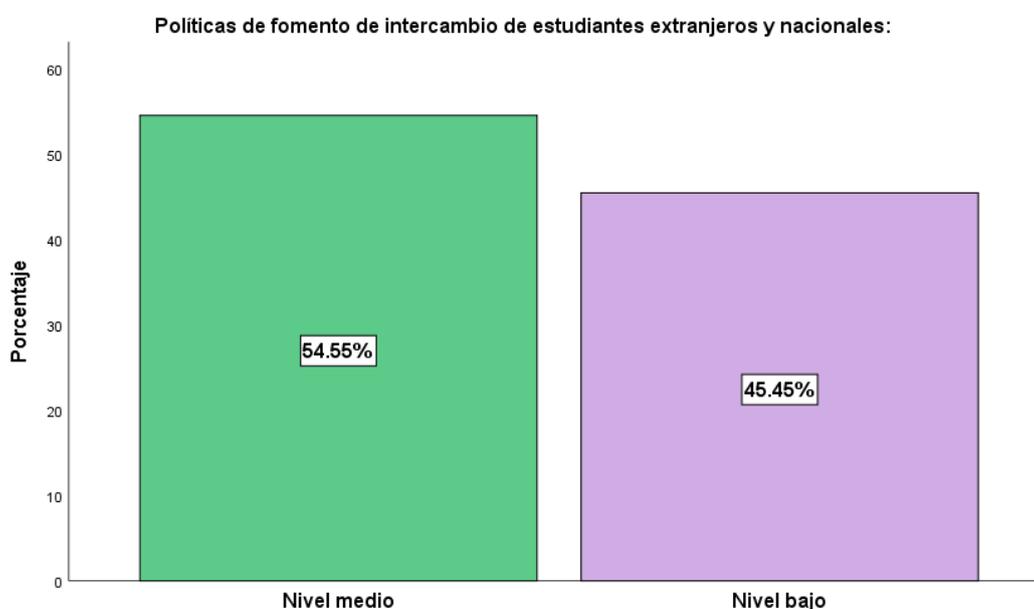
Análisis:

Los datos brindados sobre la investigación de la cultura ambiental dentro de la Institución Educativa, se validó los Niveles alto con el 31.87%; Nivel Medio por lo cual hay en existencia menciones específicas sobre la cultura ambiental, pero se define como un proceso con carácter voluntario y no determina con un grado de cumplimiento de rigor dentro de los procesos académicos con el 68.2%.

Tabla N°10 Políticas de fomentos de intercambio de estudiantes extranjeros y nacionales

Políticas de fomento de intercambio de estudiantes extranjeros y nacionales:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel medio	24	54.5	54.5	54.5
	Nivel bajo	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

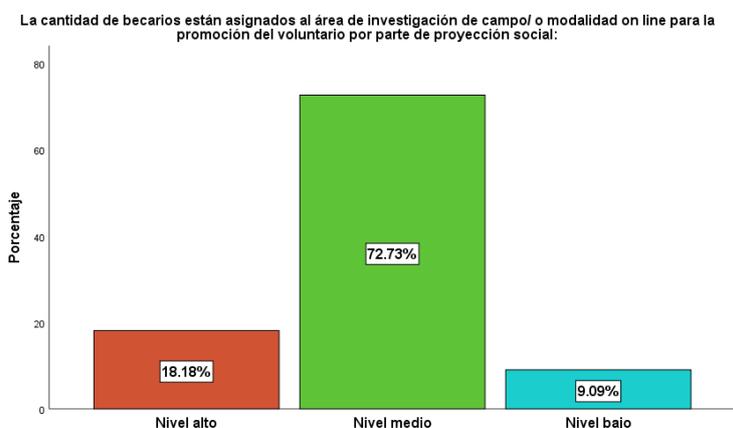
Los resultados de la investigación de Políticas de fomentos de intercambio de estudiantes extranjeros y nacionales, tomando en cuenta los Niveles Medios los cuales brindo el 54.55%; Los niveles bajos 45.5%, dando el total del 100%. Es bastante impreciso sobre una consolidación de convenios internacionales con otras universidades, dado a que no existen programas que demanden la inscripción o intercambio de estudiantes extranjeros en áreas de interés de formación.

SECCIÓN II: Procesos educativos

Tabla N° 13 La cantidad de becarios están asignados al área de investigación de campo/o modalidad on-line para la promoción del voluntariado por parte de proyección social

La cantidad de becarios están asignados al área de investigación de campo/ o modalidad on-line para la promoción del voluntario por parte de proyección social:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	8	18.2	18.2	18.2
	Nivel medio	32	72.7	72.7	90.9
	Nivel bajo	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



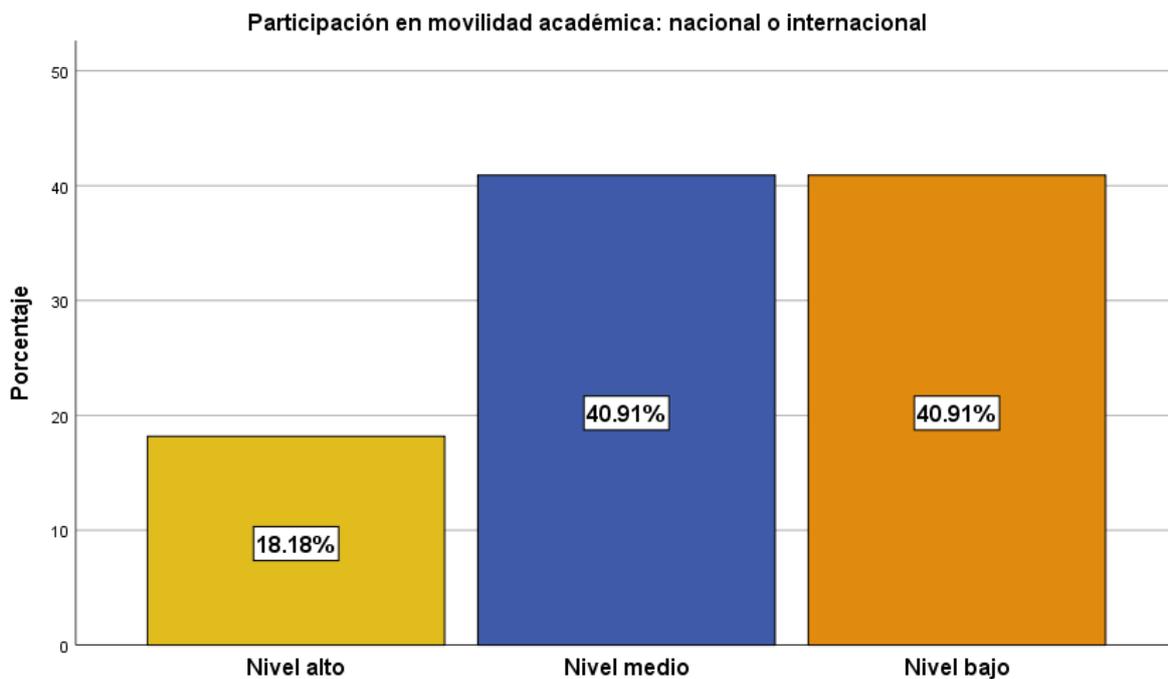
Análisis:

Las recolecciones de datos sobre la Cantidad de becarios están asignados al área de investigación de campo/ o modalidad on-line para la promoción del voluntario por parte de proyección social, se validan por un Nivel alto con el 18.2%; Nivel medio 72.7%; Nivel bajo con el 9.1%, dando un resultado final del 100% de datos obtenidos. Las especificaciones administrativas en base a la proyección social están vinculadas a que el estudiante egresado cumpla como requisito, las horas de servicio social de acuerdo a la carrera que ha cursado dentro de su formación profesional, pero no hay una propuesta efectiva para el desarrollo de investigaciones de campo, que incluyan el voluntario del egresado, lo cual conlleva que sea asignado en diversas instituciones que no demanden necesariamente un aporte en el campo investigativo.

Tabla N° 14 Participación en movilidad académica: nacional o internacional

Participación en movilidad académica: nacional o internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	8	18.2	18.2	18.2
	Nivel medio	18	40.9	40.9	59.1
	Nivel bajo	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

En el gráfico de Participación en movilidad académica: Nacional o internacional, se valida que el Nivel Alto está conformado por el 18.2%; Nivel Medio 40.9%; Nivel bajo con el 40.9%, sosteniendo un 100% de participación de los encuestados. No cuenta alianzas estratégicas con otras universidades internacionales, para poder establecer nuevos conocimientos.

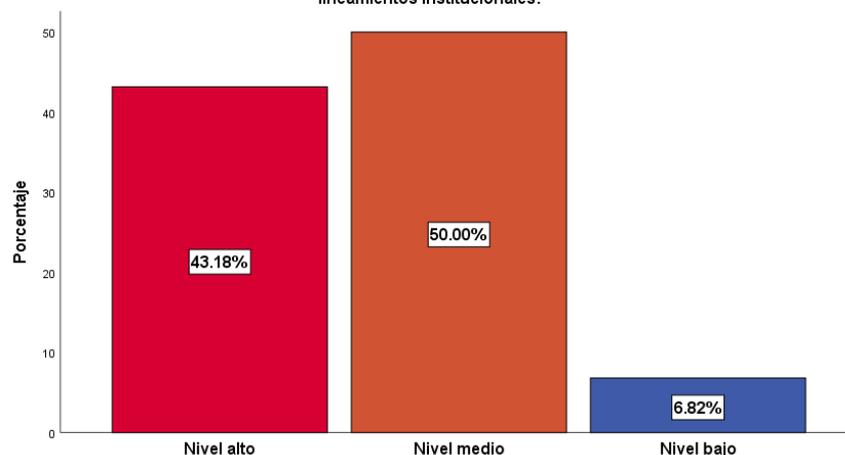
SECCIÓN III: Recursos Humanos

Tabla N° 16 La forma de contratación es congruente en la asignación de funciones y del perfil deseado dentro de los lineamientos institucionales

La forma de contratación es congruente en la asignación de funciones y del perfil deseado dentro de los lineamientos institucionales:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	19	43.2	43.2	43.2
	Nivel medio	22	50.0	50.0	93.2
	Nivel bajo	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

La forma de contratación es congruente en la asignación de funciones y del perfil deseado dentro de los lineamientos institucionales:



Análisis:

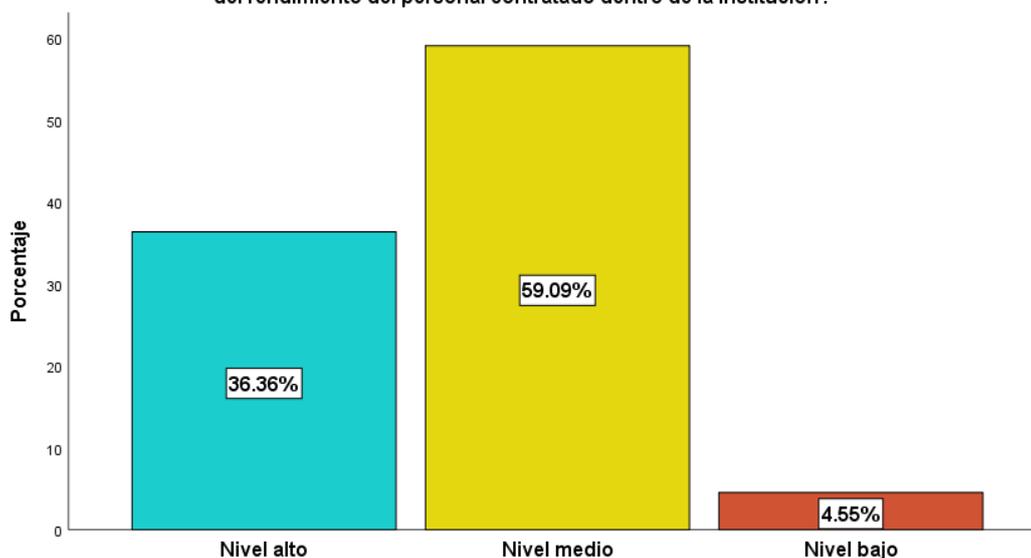
En la recolección de los datos de investigación de la forma de contratación y perfiles deseados, en el desarrollo de eventualidades por contexto de pandemia COVID-19, la institución educativa tuvo la ejecución de disminución de plazas especialmente los de contrato por servicios profesionales, delegando roles no específicos de acuerdo al contrato del cargo por lo cual hubo muchas asignaciones administrativas que aumento el volumen de trabajo al personal y asumiendo roles no indicados a nivel de contratación esto se comprueba con un déficit considerado en el Nivel alto un porcentaje del 43.18%; en el Nivel Medio 50.00%: en el Nivel Bajo con el 6.8%. Adquiriendo un 100%.

Tabla N° 20: Se encuentran disponibles los recursos económicos, materiales y de infraestructura invertidos para el logro del rendimiento del personal contratado dentro de la institución

¿Se encuentran disponibles los recursos económicos, materiales y de infraestructura invertidos para el logro del rendimiento del personal contratado dentro de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	16	36.4	36.4	36.4
	Nivel medio	26	59.1	59.1	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

¿Se encuentran disponibles los recursos económicos, materiales y de infraestructura invertidos para el logro del rendimiento del personal contratado dentro de la institución?



Análisis:

En la fuente de ingresos de matrícula y deserción de la población estudiantil es muy significativa para la institución, ya que se requieren inversión económica en los métodos de producción que requieren mucha mano de obra, lo cual algunos recursos destinados a los insumos a los laboratorios de tecnología y de salud se ven limitados por periodos, no siendo una constante sólida para el rendimiento del personal contratado, obteniendo un déficit en el Nivel Alto con el porcentaje de 36.4%; Nivel Medio 59.1%: Nivel Bajo el 4.5%. Reflejando un 100% en la obtención de datos.

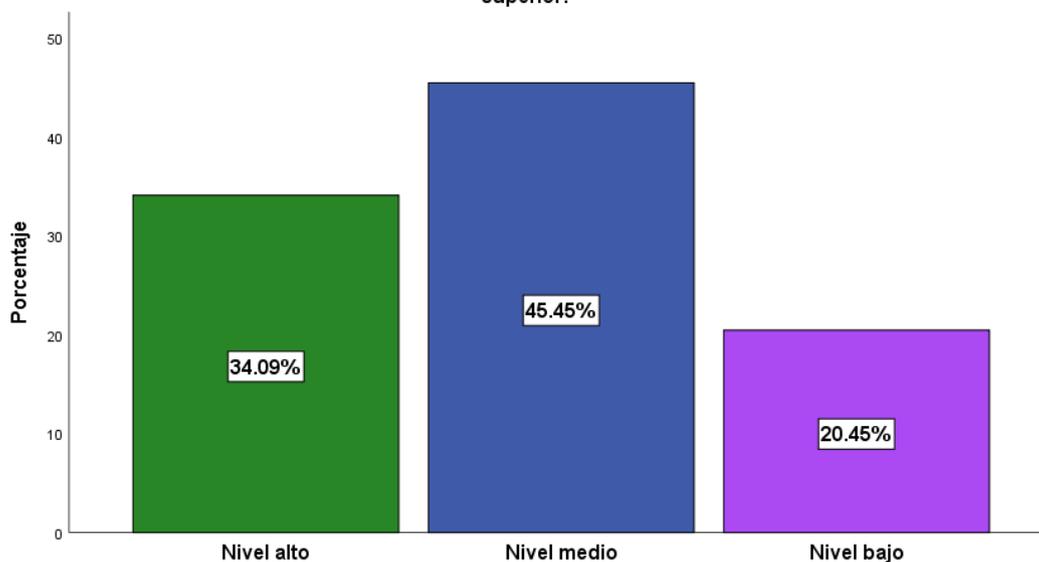
SECCIÓN IV: CURRÍCULUM Y ENSEÑANZA

Tabla N° 26: Facilidad de cursar asignaturas en programas similares en diferentes instituciones de educación superior

Facilidad de cursar asignaturas en programas similares en diferentes instituciones de educación superior:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	15	34.1	34.1	34.1
	Nivel medio	20	45.5	45.5	79.5
	Nivel bajo	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Facilidad de cursamiento de asignaturas en programas similares en diferentes instituciones de educación superior:



Análisis:

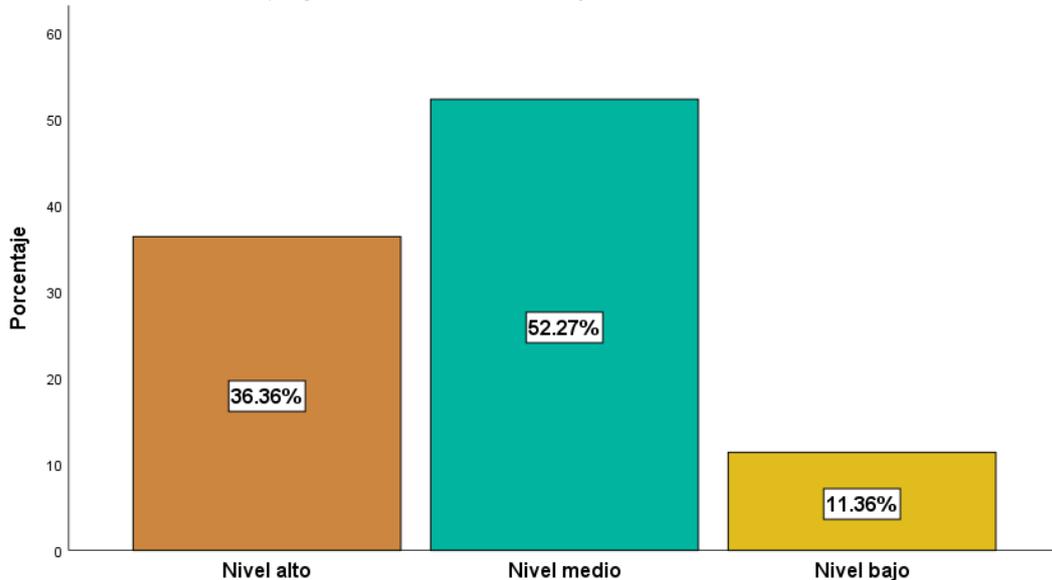
La facilidad de cursar asignaturas en programas similares en diferentes instituciones dependerá del juicio del diagnóstico sobre el diseño curricular basado en competencias de las carreras con las asignaturas que se deseen cursar, las unidades y las equivalencias emitidas por la institución no serán exactamente iguales a la de otra institución a nivel nacional por ello en su respectiva valoración, no será un indicador con un cumplimiento total por ello los resultados en el Nivel alto es del 34.1%; Nivel medio 45.5%; Nivel bajo 20.5%. Suministrando un total del 100%.

Tabla N° 27: Facilidad de estructura, trayectorias de formación múltiple conforme a los intereses de los alumnos

Facilidad de estructura, trayectorias de formación múltiple conforme a los intereses de los alumnos:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	16	36.4	36.4	36.4
	Nivel medio	23	52.3	52.3	88.6
	Nivel bajo	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Facilidad de estructura, trayectorias de formación múltiple conforme a los intereses de los alumnos:



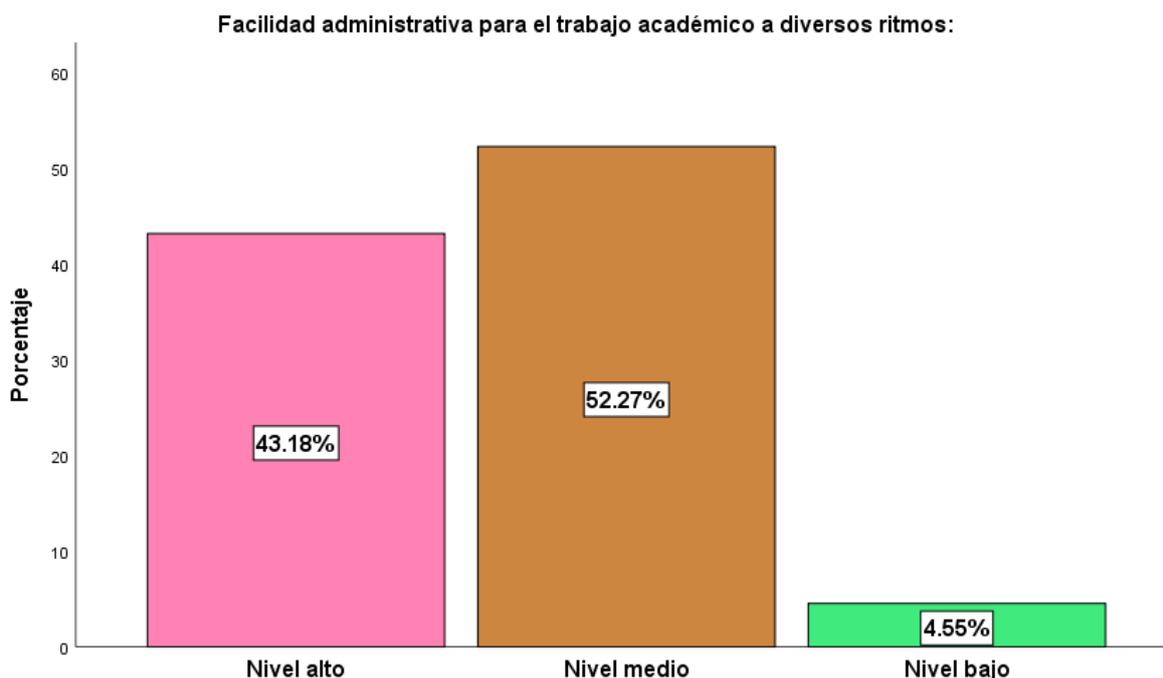
Análisis:

En las trayectorias de formación múltiple, los estudiantes no poseen un plan de estudio que implique otras disciplinas diferentes a las de pre grado en consolidación de otras habilidades aplicadas al desarrollo de talento diversificación académica muy indispensable para desarrollar competencias en el campo laboral salvadoreño, por ello el Nivel alto con el 36.4%; Nivel medio con un alto índice porcentual del 52.3%; Nivel bajo 11.4%, se da un total del 100% de obtención de los datos.

Tabla N° 29: Facilidad administrativa para el trabajo académico a diversos ritmos

Facilidad administrativa para el trabajo académico a diversos ritmos:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	19	43.2	43.2	43.2
	Nivel medio	23	52.3	52.3	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

A pesar de las modificaciones de las disposiciones de las asignaturas en modalidad On-line, siempre se muestra limitantes en cuanto a la facilidad administrativa para el trabajo académico y esto se ve muy influenciado a los tiempos marcados por administración académica, siendo el nivel alto Nivel alto 43.18%; Nivel medio 52.3%; Nivel bajo 4.5%; alcanzando un 100% de participación en las respuestas.

4.1 Descripción e interpretación de resultados

Dentro de los planteamientos de la problemática del estudio es necesario analizar los resultados del instrumento utilizado en la recolección de los datos cuantitativos. Su verificación determinará la aceptación o no de las hipótesis establecidas desde el principio de la investigación, esto permitirá que los hallazgos sean de acuerdo a la realidad y posteriormente organizar algunas conclusiones.

Hipótesis específicas:

1.4.2.1 Las prácticas educativas vigentes influyen en las estrategias de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello como referente de formación dentro de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador.

Las practicas educativas vigentes influyen en las estrategias de innovación, lo cual se acepta la hipótesis afirmativa con los siguientes aportes de los resultados analizados:

Estos indicadores promueven el nivel de operatividad ya que se basan a la existencia de documentos operativos y legalizados bajos los procedimientos requeridos, y conocidos por el personal administrativo y docente y la práctica, la formación es algo que se realiza de forma evaluativa como parte del planeamiento de las practicas educativas, que influyen dentro de las estrategias de innovación, dado a que pueden ofrecer oportunidades en el incremento de la oferta académica y fortalecimiento de nuevos proyectos enfocados a mejorar las practicas educativas entorno al medio ambiente y el intercambio de estudiantes de dicha institución.

Por consiguiente, afirmando por medio de estos hallazgos cuantitativos podemos afirmar los parámetros: modelo de evaluación educativa estudiantil corresponden a un 68.18% (nivel alto); la formación del alumnado dentro de los criterios profesionales, académicos, morales, éticos y curriculares 81.82% (nivel alto) el carácter formativo con sentido humanístico y de servicio un 56.82% (nivel alto), el desarrollo de competencias laborales y académicas 84.09% (nivel alto), carreras

existentes de acuerdo a la demanda de la población objetivo 86.36% (nivel alto). En cuanto al desarrollo de una cultura medio ambiental 68.18% (nivel medio), intercambio de estudiantes extranjeros y nacionales (54.55% nivel medio) – (45.45% nivel bajo).

1.4.2.2 Los procesos educativos, recursos humanos y materiales se incluyen en las estrategias de Innovación de la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

El perfil detallado en cuando a la definición de los procesos educativos, son medibles y sustentables para los implicados, la asesoría y el manejo continuo en la asesoría y capacitación constante de los manuales operativos hacen de los elementos involucrados en el proceso educativo y recursos humanos están enfocados dentro de las estrategias de innovación, se acepta la hipótesis afirmativa de naturaleza cuantitativa, corresponde a la evaluación de dos vías: estudiantes – docentes es constante y continua en todos los procesos educativos, proporcionando mejoras en la metodologías educativas empleadas por el docente de acuerdo a las metas de mejora 77.3% (nivel alto); las formas de participación del estudiante dentro de los procesos de innovación institucional junto a la oportuna promoción es de 54.55% (nivel alto); la cantidad de becarios enfocados en programas de investigación y de campo es 72.73% (nivel medio) y la movilidad académica nacional – internacional 40.91% (nivel medio y bajo); la eficiencia en la integración de los parámetros cualitativos y cuantitativos en los procesos educativos 63.64% (nivel alto).

Conforme a la contratación del perfil adecuado y congruente con el perfil en los roles académicos 50.0% (nivel medio); los medios utilizados para la comunicación con los empleados con los objetivos y metas institucionales 77.27% (nivel alto); los medios para la continuidad y seguimiento del personal, después de la evaluación 68.18% (nivel alto); las estrategias para reorientar los procesos de innovación dentro del plantel 63.64% (nivel alto); los recursos económicos, materiales y de infraestructura como inversión del rendimiento del personal 59.09% (nivel medio); el desarrollo de los programas establecidos para capacitar al docente y el personal administrativo 88.64% (nivel alto).

1.4.2.3 La gestión institucional, currículo y enseñanza son propuestas estratégicas de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello como Institución de Educación Superior en El Salvador.

La gestión institucional esta mediado por notoriedad de catálogo institucional en cada artículo donde se desglosan los principales procedimientos, que pueda hacer el personal docente y administrativos en procesos de evaluación y ponderación de la enseñanza mediante la evaluación. Así la definición de cada objetivo en cada procedimiento institucional, por lo cual, se acepta la hipótesis afirmativa, no olvidando lo puntos medibles referente a los resultados sobre: involucramiento del personal en los procesos de gestión en la innovación es del 63.64% (nivel alto), las estrategias y métodos de gestión del conocimiento para poder impulsar los proyectos enfocados en la innovación 56.82% (nivel alto); los planes educativos que puedan adaptarse a una modalidad 100% on-line 79.55% (nivel alto); las facilidades para el cursamiento de asignaturas en los planes de estudio con otras carreras similares a nivel institucional es de 45.45% (nivel medio); facilidad de infraestructura, formación enfocada en los intereses de los estudiantes 52.27% (nivel medio); el acompañamiento por parte del docente en la formación académica 77.27% (nivel alto); la facilidad de administrar el trabajo académico en diversos ritmos 52.27% (nivel medio); tecnología idónea para las practicas académicas y de comunicación del personal 54.55% (nivel alto).

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA

5.1 Conclusiones

La primera hipótesis específica de investigación: Las prácticas educativas vigentes influyen en las estrategias de Innovación en la Universidad Dr. Andrés Bello como referente de formación dentro de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador, concluye que la práctica educativa vigente dentro de la Universidad Dr. Andrés Bello está determinada por múltiples factores, entre ellos: la experiencia docente, la naturaleza de la disciplina que se enseña y el conocimiento pedagógico. Cuando se habla de las teorías implícitas, las dimensiones que con más frecuencia se resaltan son: los objetivos de la educación, los contenidos del currículum o conocimiento, y el papel del profesor del alumno en el proceso enseñanza aprendizaje.

-Respecto a los modelos de evaluación, formación de carácter en el alumnado, los objetivos de la educación, en las competencias una posición extrema enfatiza la reproducción y la preparación de los alumnos para vivir y trabajar en la sociedad, la posición en el otro extremo se describe en términos de desarrollo de la identidad, desarrollo propio, búsqueda de significado y autenticidad dentro del margen.

En el contexto de formalizar una cultura, instaurada a eje medio ambiental, es un tema pendiente de abordaje en la concepción de futuros proyectos que garanticen una sostenibilidad dentro de la comunidad educativa, así como un plan encaminado al intercambio de estudiantes extranjeros, donde se posibilite ampliar más la experiencia de convivencia cultural, educativa y formativa.

La segunda hipótesis específica, **los procesos educativos, recursos humanos y materiales se incluyen en las estrategias de Innovación de la Universidad Dr. Andrés Bello**, se incluyen los indicadores con un nivel alto en la contratación pertinente, el involucramiento en los procesos de innovación en los periodos establecidos, evaluación continua y seguimiento en los procesos académicos estudiantes – docentes, facilidades de comunicación para los objetivos y metas

institucionales y los programas de capacitación continua apropiados para las necesidades de los profesionales.

De acuerdo a los recursos económicos, materiales y de infraestructura para aumentar el rendimiento de las asignaciones educativas tiene un déficit, y la contratación congruente en relación a las actividades específicas del cargo, se tiende a generar otras responsabilidades adicionales al recurso, lo cual podría colocar en desventaja en la sobre carga de actividades no contempladas.

Los resultados de la tercera hipótesis, **la gestión institucional, currículo y enseñanza son propuestas estratégicas de innovación.** Sobre la colaboración interinstitucional como catalizador de la innovación, con evidencia en los indicadores nivel alto: sobre las estrategias, gestión de conocimiento, planes educativos y la tecnología necesaria de acuerdo a la especialidad brindada a nivel de pre y post grado, delinean las oportunidades para innovar en educación, así como métodos ágiles para el diseño de proyectos innovadores a mediano plazo.

Se reconoce un nivel medio en los resultados, en el diseño de los planes de estudio, de acuerdo a los parámetros de materias básicas y avanzadas la facilidad de cursamiento a un plan similar es limitado por las equivalencias y las políticas institucionales, así como la facilidad de administrar, el trabajo académico en diversos ritmos de acuerdo a las necesidades de la población estudiantil empleada a un trabajo fijo o por horas. Dentro del diseño de seminarios o talleres de especialización es poca la oferta que genere intereses varios entre los estudiantes en proceso de egreso.

5.2 Propuesta de implementación

Este apartado tiene como objetivo presentar una propuesta de innovación que permita generar un cambio favorable en la educación, desarrollada a partir de los resultados de investigación, así como de las reflexiones generadas de un proceso metodológico, iniciando con un proceso de revisión en el docente y administrativo y a partir de éste, presentar una intervención pertinente para beneficio de la credibilidad y actitudes de los participantes.

La innovación en este nivel educativo ha llegado a significar un proceso planeado para introducir un cambio orientado hacia nuevas mejoras en la educación superior en su conjunto y su contexto. Este tipo de innovación es adaptativa, poniendo como un factor importante la Pandemia Covid19, puede no tener las mismas implicaciones para el docente que para el aprendiz, la propuesta de innovación se plantea como oferta de solución o de mejora de situaciones problemáticas; Un proceso innovador con lleva intención, planificación, un planteamiento de objetivos y estrategias que atenderán necesidades que demanda de cambio y esfuerzos. Es por tal motivo, que la propuesta que se presenta es de innovación, por que anteriormente no se había presentado ninguna en esta institución educativa.

Con base en los resultados arrojados por el diagnóstico que se presentó anteriormente, el modelo de innovación que estamos desarrollando en la propuesta de innovación, se basa en el modelo de innovación abierta y también en enfoca de una manera analítica en la gestación de la innovación de la organización, podemos mencionar la siguiente propuesta de innovación: **“Programa de acciones de innovación para concientizar y sensibilizar hacia el uso y credibilidad continua a los docentes y personal administrativo de la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales.”**

Dicha propuesta va de acuerdo a nuestra variable credibilidad, y se desglosa la investigación en la adopción de integración de mejora en las practicas educativas, procesos educativos, recursos humanos, curriculum y enseñanza. Las acciones se orientan hacia la creación de sistemas que incentiven la innovación como práctica

necesaria dentro de las tareas de gestión y de docencia. Dado a que la misma universidad generará en su respectivo ritmo, desarrollo en cuando a la localización de los procedimientos que requieran atención y una buena proyección de gestión a corto, mediano o largo plazo. Por eso la propuesta es de innovación, la cual es un proceso de gestión de cambios específicos, en ideas, prácticas o instrumentos, hasta su consolidación.

Por lo cual se ha desglosado en sus cuatro indicadores desarrollados dentro del estudio:

- **Prácticas educativas**
- **Procesos educativos**
- **Recurso humano**
- **Curriculum y enseñanza**

De acuerdo a lo anterior se describen a continuación el análisis de los puntos más vulnerables de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, encontrándose el indicador en un nivel medio; donde la mayoría de las especificaciones en documentos referenciales, no existen planes detallados en relación a conocimiento, aplicación o evaluación. Un nivel bajo cuando constatar o las referencias o consultas no son accesibles, no actualizadas o estas no existen de acuerdo al indicador en estudio.

5.2.1 PRACTICAS EDUCATIVAS

De acuerdo a los hallazgos importantes de este indicador, dentro de la institución no existe un programa donde se sensibilice el uso, credibilidad y actitud sobre de dichos procesos sobre la cultura ambiental, que en su continuidad ha permitido su postergación y son pocos los cambios que se han generado, ya que probablemente no ha surgido una verdadera necesidad de revisión y cambio, lo que ha permitido que la investigación genere la oportunidad de abordar en este marco de propuesta.

En relación a ello los docentes y personal administrativo, están conscientes de la importancia de contar con una cultura sostenible sobre el cuidado, manejo ambiental y esto es parte de las competencias o resultados de aprendizaje de reflexión y análisis críticos relacionados con la innovación y el compromiso social a lo largo de la formación con los estudiantes en diversas carreras; ya que no solamente se trata del uso y conocimiento de las TIC's en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por tal razón se busca que el docente introduzca continuamente el interés al alumno por utilizar estas actividades de impacto medio ambiental, tanto en su formación como en su labor profesional.

Otro punto relevante de resultados es en el entorno de las políticas de fomento de intercambio de estudiantes extranjeros y nacionales, ya que las condiciones en que avanza el mundo han planteado a las instituciones de formación el reto de transformarse para responder a las necesidades de internacionalización. La universidad debe estar abierta a todos, según el concepto de libertad de acceso de conocimiento. La universidad que siempre se liga más allá de las fronteras nacionales, cuando comparten sus descubrimientos relacionados con la expansión y la aplicación del conocimiento.

La universidad además de ser depositaria y generadora del conocimiento universal debe actuar como catalizador del entendimiento y la comprensión entre los pueblos y las culturas. En este sentido, es necesario ligar esfuerzos académicos internacionales en la investigación, la educación, para resolver los problemas globales de la supervivencia humana y el desarrollo. La ciencia y sus aplicaciones a la solución de problemas específicos son el campo común en el que trabaja la comunidad académica internacional.

5.2.2 PROCESOS EDUCATIVOS

Los resultados de la cantidad de becarios están asignados al área de investigación de campo/o modalidad On-line para la promoción del voluntariado por parte de proyección social. De acuerdo con los objetivos de esta alternativa que ofrece la

universidad, a nivel nacional se forma un estudiante constantemente activo, observador, expresivo, motivado por la percepción de problemas reales, ligado a aspectos significativos de la realidad; con grandes habilidades para analizar, comparar, comprender, evaluar, extrapolar problemas; con gran capacidad para establecer intercambios, para superar conflictos y respetar a sus orientadores.

A nivel social tener un programa establecido para el desarrollo de las actividades de investigación de campo es una alternativa que permite el desarrollo de personas conocedoras de su propia realidad y reacias a la valoración excesiva de lo foráneo; ya que genera métodos o instrumentos adecuados para las problemáticas existentes de su realidad; y no de forma pasiva ya que fomentaría la cooperación en la búsqueda de soluciones a problemas comunes; reduce la necesidad del cumplimiento en los límites de tiempo y monitoreo a largo plazo garantizando mejores resultados ; eleva el nivel medio de desarrollo intelectual de la población; y genera tecnologías culturalmente compatibles.

Respecto a la participación en movilidad académica nacional e internacional, toda la comunidad universitaria entendida debe asumir la responsabilidad de no sólo la preparación para el ejercicio idóneo de la profesión, sino la preparación para la vida; para una forma de ser compatible con la libertad, con la honestidad, con la verdad, con la lealtad, con el sentimiento patrio, con la igualdad y con la comprensión de la condición humana.

Las instituciones de educación superior tienen un papel de vital importancia para el desarrollo y la integración, para lo cual requieren transformaciones en su estructura, métodos, estrategias y relaciones, adecuándolas a las necesidades y perspectivas del siglo XXI. Este es el desafío más pertinente para toda institución.

.

Esta integración se ha venido mencionando en los últimos años, con la doble convicción del papel determinante, como factor acelerador del proceso, por una parte;

y por los beneficios a la propia universidad y demás instituciones de educación superior traería consigo la integración a nivel superior, en esta época de forzados virajes económicos y sociales que ha sostenido en contexto de pandemia por COVID-19. Desde una perspectiva universitaria interesa señalar la relación unitaria que tiene obligatoriamente que existir entre ambos campos, en estos momentos de definiciones políticas y económicas de este escenario.

5.2.3 RECURSOS HUMANOS

La forma de contratación es congruente en la asignación de funciones y del perfil deseado dentro de los lineamientos institucionales, esto nos pone en mira al procedimiento de contratación condicional, también la posibilidad de la formación “docente” dentro de una temporalidad. Es un hecho que el personal contratado por obra determinada estaba ciertamente en desventaja respecto al trabajador que había concursado para ganar una plaza, primero como interino y luego como definitivo, con categoría de profesor de asignatura, o bien, profesor de carrera.

Se vio entonces que las posibilidades de la formación docente, si no eran asumidas por la institución como parte del proceso de ingreso de los profesores, dependían directamente del procedimiento de contratación laboral que conducía a la definitividad como profesor de carrera, categoría laboral que de hecho tenía mayor apoyo de parte de la institución.

Las autoridades contestaban a este asunto, asumiendo con parcialidad que la formación de todos los profesores era incosteable, porque una vez "capacitados" desertaban en gran número. Esto conducía, por cierto, a otro problema: el de las razones del arraigo académico y lealtad institucional.

El concepto de docencia se refiere a situaciones educativas "en las que se realiza un proceso de interacción entre profesores y estudiantes, en las que existe un nivel de institucionalización con finalidades explícitas, en las que, finalmente, la acción

educativa es estructurada y organizada, a través de una tecnología, para la consecución de los resultados buscados. Pero sigue en pie muchos procesos administrativos, no se pueden situar en una sola actividad, debido a que el cambio de roles dentro del personal docente, tiende a ser variado con otras funciones que deben cubrirse por la falta de contratación o por escenarios que no se han resuelto a favor.

De acuerdo a la disponibilidad los recursos económicos, materiales y de infraestructura invertidos para el logro del rendimiento de personal contratado dentro de la institución. El personal administrativo y docentes están en la mejor disposición de acceso de la infraestructura y al respecto de conocer material pedagógico y utilizarlos para el desarrollo de sus clases a favor de que sus alumnos puedan aprender y de las opciones que se les ofrezcan para desempeñar su trabajo con mayor calidad, y aprender lo que sea necesario para tener herramientas técnicas que les permitan utilizar el equipo con el que cuentan con mayor seguridad y resolver las dudas de sus alumnos, ya que hasta ahora se han presentado diversos problemas del uso de estas tecnologías que se encuentran a su alcance, por el cambio de la modalidad de las clases y las respectivas practicas presenciales a la modalidad virtual.

5.2.4 CURRÍCULUM Y ENSEÑANZA

Facilidad de cursar las asignaturas en programas similares en diferentes instituciones de educación superior, en mención de los procesos de administración académica no hay mucha experiencia en llevar a cabo evaluaciones a un nivel más maleable y plástico como puede ser un módulo o evaluar la competencia en sí misma. La evaluación basada en asignaturas siempre está dominada por el juicio de un académico.

Por contraste, los modelos de aprendizaje basados en competencias requieren de evaluaciones que a menudo requieren de los juicios de académicos y profesionales externos al proceso de aprendizaje y se basan en unidades de análisis (desempeños)

ciertamente distintas a las de las asignaturas tradicionales y estas pueden ser siempre variables de una institución de educación superior a otra.

Los resultados de los sujetos encuestados en la facilidad de estructura trayectorias de formación múltiple conforme a los intereses de los alumnos. En cuanto a las políticas de fomentos de intercambio de estudiantes y extranjeros radica en la falta de información, convenios, rectoría ya que se desconoce el papel que podría desempeñar la institución la expansión y recibimiento de estudiantes el desarrollo de formación, ampliar sus expectativas de trabajo, darle un nuevo valor a su desempeño y que una vez egresado oportunidades de desarrollo profesional en el exterior, con mayor capacidad de implementación de los conocimientos en una determinada especialidad.

La facilidad administrativa para el trabajo académico a diversos ritmos, implica el entorno: estudiantes- docentes para referirse a procesos de análisis, estudio y discusión respecto al mérito y el valor institucional con los objetivos de mejora; existe una monotonía en práctica y poco conocimiento de otras propuestas de mejora de los docentes que están continuamente elaborando el material pedagógico utilizando las TIC's, ellos consideran que están capacitados para esto y se limitan a preparar sus clases de la forma tradicional, lamentablemente teniendo una institución equipada tecnológicamente, estos medios no son utilizados diariamente para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las sesiones virtuales con otra dinámica e interacción a diversos ritmos que permitan la flexibilidad académica.

A continuación, se presenta la justificación de la propuesta mencionada, esta se realizó con el objetivo de mostrarle a la institución la importancia que existe en adoptar las TIC's para el proceso de enseñanza-aprendizaje y de qué manera contribuye a un mayor desarrollo institucional.

5.2.5 Justificación

En el contexto actual de la Universidad Dr. Andrés Bello y sus cuatro sedes regionales, entiende los cambios tecnológicos donde se adentra toda institución educativa que busca formar a sus egresados con un perfil exitoso.

La Universidad posee un importante potencial científico tecnológico, desde ese punto de vista, se puede asumir que los contenidos de la docencia universitaria, personal administrativo y jefaturas implicadas están en constante renovación y son realmente actualizados. Desde esta perspectiva queda claro que los esfuerzos para mejorar la docencia, administración, promoción deben centrarse en los aspectos pedagógicos y en la utilización de recursos de aprendizaje que sean concordantes con los requerimientos de la presente propuesta de innovación a través de la generación del **“Programa de acciones de innovación para concientizar y sensibilizar hacia el uso y credibilidad continua a los docentes y personal administrativo de la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales.”**

La actividad científica tecnológica y en algunos casos la artística de los académicos, al menos en las universidades tradicionales, muestra su capacidad para crear para innovar para descubrir nuevos procedimientos, para optimizar recursos. El planteamiento básico que puede hacerse es justamente que se utilice la capacidad creativa utilizada en el desarrollo de la investigación y de creación artística a la innovación en la docencia superior. Ese es el desafío que deben imponerse a otras universidades para que puedan adecuarse a los requerimientos normales del presente.

Se suma a lo anterior la capacidad instalada en equipos computacionales, audiovisuales, del cual disponen en general dentro de la institución y cuyo uso es en relación a sus potencialidades.

Dado a la naturaleza de la propuesta esta debe ser generada por la propia universidad ya que las contribuciones en generar los cambios científicos y tecnológicos subyacen en la realidad y experiencia de crecimiento institucional. Queda claro entonces que, por una parte, está la imperiosa necesidad de innovar en la enseñanza universitaria y, por otra que, las capacidades para la innovación existen sobradamente y son utilizadas ampliamente en otros ámbitos del quehacer académico.

Por último, se constata que la innovación no solo se enfoca en procesos internos sino también hay factores externos que pueden ser lentos y dificultosos por varias variantes o por la inercia y por el acendrado patrón pedagógico que ha imperado por varias generaciones.

5.2.6 Objetivo general:

Desarrollar un programa de acciones de innovación para concientizar y **sensibilizar hacia el uso y credibilidad continua a los docentes y personal administrativo de la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales.**”

5.2.7 Objetivos específicos:

- Lograr la aceptación del programa de acciones de innovación para concientizar y sensibilizar hacia el uso y credibilidad continua a los docentes y personal administrativo de la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro sedes regionales.” Para el proceso de implementación de propuestas dentro del crecimiento institucional y en la formación y práctica profesional de sus egresados al campo laboral.
- Concientizar y sensibilizar al docente y al personal administrativo hacia el uso y credibilidad continua de las propuestas de innovación con el logro, interés y confianza hacia estas herramientas.
- Lograr la credibilidad continua a los docentes y el personal administrativo en la posibilidad de la instaurar las nuevas propuestas para el mejoramiento institucional

5.2.8 Estructura del programa:

Dentro de la estructura del programa se contemplarán dos reuniones virtuales a través de Meet por cada sesión virtual, por contexto de pandemia COVID – 19 atendiendo a las normativas de cada institución evitar la conglomeración y respetar el distanciamiento social con el personal administrativo y docente de la Universidad Dr. Andrés Bello en cada sede regional abordando, las temáticas a continuación se describen:

- Sesión 1: Principios básicos de acciones de innovación para concientizar a los docentes y personal administrativo para innovar las prácticas educativas, procesos educativos, recursos humanos y curriculum enseñanza.
- Sesión 2: Estrategias de implementación en las acciones de innovación para la sensibilización de los docentes y personal administrativo en las practicas educativas, procesos educativos, recursos humanos y curriculum enseñanza.

5.2.9 Acciones a realizar dentro del programa:

- Comunicar al personal administrativo y docentes acerca de las fechas y horarios de las sesiones que se desarrollaran.
- Elaborar una agenda de acuerdo al tiempo disponible del personal que trabaja en las instalaciones y a las necesidades de cada regional con la colaboración de los directores regionales de cada sede de la institución. Las reuniones pueden ser agendadas de acuerdo al ritmo de cada sede.
- Preparación de una base de datos general donde se reúnan las aportaciones de cada sede regional dentro de los indicadores a tratar. las temáticas a tratar y se realizarán diversos trabajos didácticos, que logren captar la atención y despertar en ellos el interés en manejarlos y adoptarlos para los procesos de innovación.

6.1.5 Responsable de implementación del programa:

Perfil: Director regional

Personal administrativo del plantel, capacitado en las acciones administrativas y el uso de medios institucionales de cada sede regional: San Salvador, Chalatenango, Sonsonate y San Miguel apoyado por la debida gestión de la propuesta el cuál aportará diversos conocimientos, uno de los principales será acerca de la distribución más favorable de la información proporcionada.

DESARROLLO DE SESIONES POR VIA MEET

5.2.8.1 Sesión 1:

Principios básicos de acciones de innovación para concientizar a los docentes y personal administrativo involucrados en la calidad de la promoción institucional.

5.2.8.2 Objetivos a cumplir dentro de la sesión

Diseñar estrategias de sensibilización al equipo docente de la UNAB (4 Regionales) sobre cómo promocionar y publicitar a la universidad en aspectos de Calidad, generando fidelidad en la población estudiantil y la consecución del mercado potencial y objetivo.

Concientizar a los docentes y personal administrativos sobre los principios básicos de las acciones de innovación en las practicas educativas, procesos educativos, recursos humanos y curriculum enseñanza para favorecer todo nuevo proceso que se desee implementar dentro de la institución.

5.2.8.3 Acciones a realizar

- Se iniciaría con una introducción, respecto al tema de los principios básicos de innovación búsqueda de Identidad corporativa, hacer sentir al docente orgulloso de ser parte de la UNAB con el propósito de familiarizar al docente y personal administrativo con este concepto, completando con la ayuda de la evidencia con los resultados de la investigación realizada dentro de la institución.
- Se presentarán apoyos didácticos donde se dará a conocer la misión, visión, líneas con la calidad de la universidad en base a la ejecución del programa sobre las practicas educativas, procesos educativos, recurso humano y curriculum.
- Se pondrá a trabajar a los docentes y el personal administrativo con el apoyo de la sesión en Meet a través de los correos institucionales, en menor tiempo.
- Sonde de Opinión.
- Finalmente antes de concluir con la sesión deberán presentar un planteamiento para la consolidación de criterios emitidos que se le asignará, consecución posterior de acuerdo a la funcionalidad y alcance que posea.

5.2.8.4 Sesión 2:

Estrategias de implementación en las acciones de innovación para la sensibilización de los docentes y personal administrativo en las practicas educativas, procesos educativos, recursos humanos y curriculum enseñanza.

5.2.8.5 Objetivos a cumplir dentro de la sesión

Análisis y selección de las estrategias de implementación en las acciones de innovación proporcionados por los docentes y personal administrativo en las practicas educativas, procesos educativos, recursos humanos y curriculum enseñanza.

5.2.8.3 Acciones a realizar

- Consolidación de las temáticas a abordar con la finalidad de seleccionar y desarrollar cada propuesta a corto, mediano y largo plazo.
- Se proporcionará un consolidado las propuestas innovadoras por cada docente y personal administrativo en diferentes áreas de la institución
- Se pondrá a trabajar a los docentes y el personal administrativo con el apoyo de la sesión en Meet a través de los correos institucionales, también por medio de Drive la distribución de la información en tiempo real.
- Finalmente antes de concluir con la sesión deberán presentar un planteamiento para la elaboración de instrumentos u otro procedimiento que se vea conveniente en la generación de nuevos proyectos institucionales.

6.1.6.3 Duración

Tres meses, 1 día a la semana (miércoles o viernes). Respecto al día en base a un acuerdo con anticipación. respecto al horario, la duración de la sesión: 1:00 hora con 40 minutos, pero lo más viable por la tarde ya que la mayoría de los docentes son trabajadores en la institución y trabajan durante todo el día de acuerdo a agenda de actividades laborales.

Sesión 3: Búsqueda de la Mejora continua.

Objetivo: Brindar charlas, actividades y concientizar sobre el tema de Identidad corporativa y la acreditación de la calidad de la educación superior o que ostenta la universidad a los docentes.

Importancia: Es importante que la UNAB transmita a sus docentes la importancia de seguir mejorando en los procesos, ya que, antes de transmitir mensajes a mercado objetivo, debe asegurar que los docentes hacen propias su identidad como parte del equipo de trabajo, y están comprometidos a mejorar en sus actividades curriculares.

Beneficios: Los empleados estarán identificados con la institución y sobre la mejora que deben de implementar. Se creará un clima de cultura organizacional. Motivación del empleado. Mejor ambiente laboral. Trabajo en equipo. Establecerán imagen positiva a la sociedad.

Implementación.

- Se establece el objetivo.
- Enviar enlace vía correo electrónica para la capacitación de herramientas de Innovación.
- Contratación del capacitador encargado.
- Se establece día y hora de la actividad.
- Evaluación de resultados

Los resultados esperados son:

- Manejo de las diferentes herramientas virtuales.
- Creación de un sistema de control, monitoreo y seguimiento de los alumnos, con criterios y herramientas adecuada.
- Capacitación constante en las herramientas tecnológicas.
- Se cuenta con un mecanismo e instrumentos para evaluar los efectos/impacto de los resultados de los proyectos.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	FECHA	BENEFICIADOS	FACULTADES
Planificación por competencias	27/feb/2022	35	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología.
Metodologías educativas participativas y constructivistas	19/marzo/2022	41	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología
Taller: competencias digitales módulo II	09/abril/2022	32	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud.

			-Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología
Taller: competencias digitales módulo I	30/abril/2022	38	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología
Taller: competencias digitales: búsqueda eficiente de información	14/mayo/2022	24	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología
Diseño de instrumentos de	28/mayo/2022	28	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello:

evaluación por competencias			-Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología
Branding para el docente	11/junio/2022	28	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología

Estrategia 1: Como parte de la innovación se tiene como obligación dar a conocer la misión, visión y acreditación institucional.

Objetivo: Ubicar la Misión, Visión y la Acreditación de Calidad institucional en puntos estratégicos dentro de la institución.

Beneficios:

- Mejorar la imagen institucional.
- El público se identificará con la institución.
- Habrá trabajo en equipo.
- Conocer los objetivos planteados como institución.
- Motivación personal Interés por los valores de la institución.

Pasos a seguir:

- Definir el objetivo.
- Establecer los lugares apropiados para colocar la Misión, Visión y Acreditación de la institución.
- Buscar el apoyo del personal de diseño gráfico en la elaboración de esquemas y diseño de proyectos visuales.
- Establecer el objetivo cuantitativo: notoriedad institucional.
- Comprobar el éxito de la misma mediante evaluaciones posteriores

- Resumen de continuidad

Actividades	Indicadores de Logros	Fuente de verificación	Recurso humano	Responsable	Tiempo	Supuesto Importante
Evaluar en agosto del 2021 la divulgación y el cumplimiento de la misión institucional.	Diseño de un instrumento de evaluación.	Informe sobre la evaluación de Misión Institucional.	Rector, Vicerrector, directores regionales	Rector, Vicerrector, directores regionales	Permanente	Supuestos importantes Evaluar en agosto del 2021 -2022 la divulgación y el cumplimiento de la misión institucional. Diseño de un instrumento de evaluación. Informe sobre la evaluación de Misión Institucional. Rector, director regional. Presupuesto Rector, director regional Permanente Contar con el instrumento que permita medir el conocimiento y

						cumplimiento de la misión institucional
--	--	--	--	--	--	--

Estrategia 2: En línea con la calidad.

Objetivo: Dar a conocer exhaustivamente el proceso de Acreditación conseguido, alcances, requisitos y demás información necesaria para postergarla.

Importancia: Solo si los docentes conocen detenidamente el proceso de acreditación podrán contribuir a conservarla en el tiempo para posteriores renovaciones.

Beneficios:

- Sensibilización sobre la Calidad.
- Promocionar y publicar hacia dentro y hacia afuera sobre los Beneficios de estudiar en la UNAB.
- Captar clientes (estudiantes) y fidelizarlos.
- Diseñar el mensaje.
- Aumentar matriculas y benéficos económicos.

Pasos a seguir: Preparar contenido Fijar fechas Impartir curso de Acreditación de Calidad Evaluación sobre Acreditación de Calidad

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	FECHA	BENEFICIADOS/AS	FACULTAD
Métodos de investigación con enfoque de cátedra	17/Sept/2022	27	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía.

			-Facultad de tecnología.
Inteligencia emocional.	15/Oct/2022	29	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología.
Coaching educativo	29/Oct/2022	40	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería. -Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología.
Tecnología móvil aplicada a la educación universitaria	26/Nov/2022	43	Cinco facultades de la Universidad Dr. Andrés Bello: -Facultad de enfermería.

			-Facultad de salud. -Facultad de humanidades. -Facultad de economía. -Facultad de tecnología.
--	--	--	--

Estrategia 3: Mejora de imagen institucional del público interno.

Objetivo: Conseguir una imagen de la Universidad Dr. Andrés Bello, en sus cuatro Regionales haciendo hincapié en la Calidad de la Universidad a los docentes. Implantar la calidad de la enseñanza de la Universidad.

Importancia: Es importante para la institución mantener una excelente imagen institucional, ya que armonizará la comunicación y proyección que la universidad busca conseguir en plantel docente.

Beneficios: Mejorar el servicio Mejor imagen institucional Clima organizacional Trabajo en equipo Posicionamiento Institucional

Pasos a seguir:

- Definir el mensaje Planificar con el personal de diseño el modelo a ejecutar.
- Buscar apoyo de los docentes Presentar el diseño a las autoridades correspondientes (rector y directores regionales).

- **Resumen de continuidad**

Actividades	Indicadores de Logro	Fuente de Verificación	Recursos Humanos	Responsables	Tiempo	Supuestos importantes
Mantener el plan estratégico que asegure el compromiso asumido con la calidad académica.	Informe de revisión de documentos institucionales.	Plan estratégico revisado	DR, CdeC, RA, IR, PSR, UAE.	Administración General, DR	Permanente	Buscar la calidad institucional

Estrategia 4: Canales de comunicación.

Objetivo: Implementar canales de comunicación que permitan informar a los empleados de las actividades.

Importancia: Es importante que la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro regionales, cuente con recursos de comunicación efectivos para hacer llegar el mensaje al público que se dirige, como principal canal, los docentes en sus clases.

Beneficios:

- Clases de los docentes, Manual de bienvenida, Periódico virtual.
- Revista UNAB Kiosco informativo Boletines informativos Campaña de concientización interna Medios electrónicos (e-mail, página intranet).

Pasos a seguir:

- Comunicación efectiva.
- Públicos informados.
- Imagen institucional.
- Clima organizacional agradable

- **Resumen de continuidad**

Actividades	Indicadores de Logros	Fuente de Verificación	Recursos Humanos	Responsables	Tiempo	Supuestos Importantes.
Diseñar acciones que continúen fortaleciendo los servicios de asistencia a los estudiantes y sus procesos de divulgación hacia la comunidad educativa	Atención a estudiantes y docentes con necesidades presentadas	Informe de casos atendidos por estudiantes y docentes.	Unidad Psico., DR, DHC, CdeC, y personal administrativo.	Unidad Psico, DR, CdeC.	Permanente	Garantizar la calidad del servicio institucional y de atención al estudiante.

Estrategia 5: Dentro de las actividades por vía virtual planteadas, dentro de la institución como parte de la intervención se proporcionará en la última sesión un formato de utilización sencilla y practica que permita plasmas las pretensiones en las acciones de innovación partiendo de las necesidades que se identifiquen a nivel de sus cuatro sedes regionales.

Objetivo: Captar las necesidades de innovación de acuerdo a las variantes por cada sede regional

Importancia: Es importante que la Universidad Dr. Andrés Bello en sus cuatro regionales, cuente con una consolidación para hacer posible un diagnóstico de necesidades de innovación para la institución.

Beneficios:

- Consolidación de la información por cada sede regional.

Pasos a seguir:

- Convocatoria a reunión virtual por vía meet, dentro de las cuatro sedes regionales.
- Asistencia de Rector, directores regionales y jefaturas
- Indicaciones para el llenado del formulario por cada área específica
- Establecimiento de fechas para la entrega

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE LOS PLANES DE INNOVACIÓN POR SEDE REGIONAL, SAN SALVADOR, CHALATENANGO, SONSONATE, SAN MIGUEL DE LA UNIVERSIDAD DR ANDRÉS BELLO DE EL SALVADOR.

A continuación, se describe los elementos que corresponden al formato para la consolidación de los planes de innovación:

1. Objetivo: Se describirán los objetivos pertinentes de acuerdo a la facultad, carrera que esté de acuerdo a la realidad de cada sede regional.

2. Estrategia: Debe contemplarse las acciones que permitirán de una manera realista y favorable a las necesidades de las facultades y carreras que se deseen abordar en el contexto de la educación y los procesos de innovación educativa.

3. Recursos: Se colocará la descripción de los participantes, responsables, materiales o gestiones necesarias para proveer el insumo necesario para los planes educativos.

4. Responsable: Se colocará el área o personal responsable para poder realizar las gestiones de acuerdo a planificación de las actividades planteadas.

5. Presupuesto: En los planteamientos que requieran la inversión económica que implique los planes para su aprobación.

6. Tiempo: Definir las fechas específicas, para poder planear las actividades por vía virtual o la compra de los insumos, inversión a las propuestas que apoyen.

7. Indicador de cumplimiento: Reseñas que apoyen el cumplimiento de la proyección de innovación, por ejemplo: producto final (bitácoras, memorándum, infraestructura, materiales, intervenciones virtuales, manuales, procesos, itinerarios)

A continuación, se presenta los formatos correspondientes:

6.1.6.4 Formato ejemplo de consolidación de la información institucional

Planes de innovación para las prácticas educativas en la Universidad Dr. Andrés Bello regional: _____

Nombre de la Facultad: _____

Carrera: _____

N°	OBJETIVO	ESTRATEGIA	RECURSOS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1							
2							
3							
4							
5							

Planes de innovación para Los procesos educativos en la Universidad Dr. Andrés Bello

Regional: _____

Nombre de la Facultad: _____

Carrera: _____

N°	OBJETIVO	ESTRATEGIA	RECURSOS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1							
2							
3							
4							
5							

Planes de innovación para Recursos Humanos en la Universidad Dr. Andrés Bello

Regional: _____

Unidad destacada: _____

N°	OBJETIVO	ESTRATEGIA	RECURSOS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1							
2							
3							
4							
5							

Planes de innovación para Curriculum y enseñanza en la Universidad Dr. Andrés Bello

Regional: _____

Unidad destacada: _____

N°	OBJETIVO	ESTRATEGIA	RECURSOS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1							
2							
3							
4							
5							

ANEXOS

1. Emisión de tablas de resultados de encuesta:

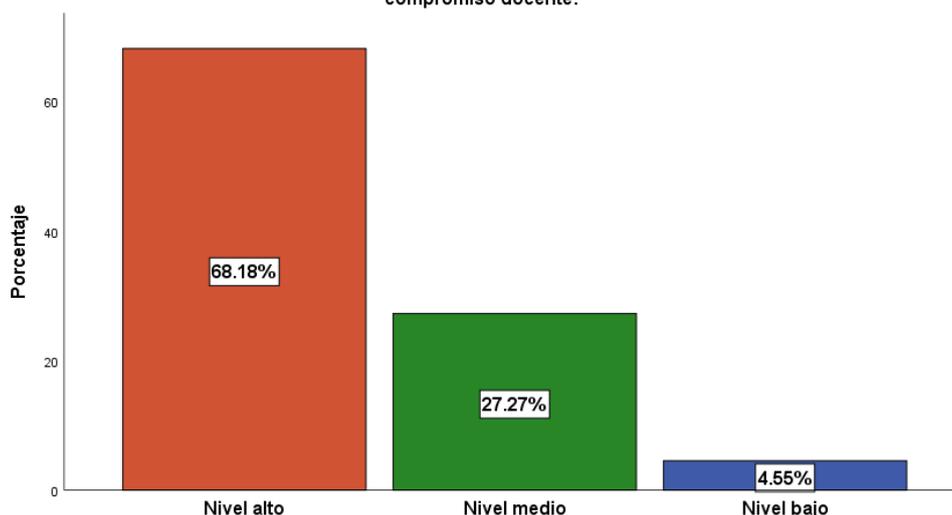
SECCIÓN I: PRÁCTICAS EDUCATIVAS

Tabla N°4 Los modelos de evaluación están enfocados en el compromiso: social, comunitario, investigación, compromiso docente.

Los modelos de evaluación están enfocados en el compromiso: social, comunitario, investigación, compromiso docente:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	30	68.2	68.2	68.2
	Nivel medio	12	27.3	27.3	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Los modelos de evaluación están enfocados en el compromiso: social, comunitario, investigación, compromiso docente:



Análisis:

En los planes de los modelos de evaluación que se contemplan de forma favorable el compromiso social apoyando los programas de capacitación, colaboración comunitaria, la investigación en diferentes niveles: pre grado y post grado incluyendo las investigaciones de cátedra y el constante seguimiento a los docentes en

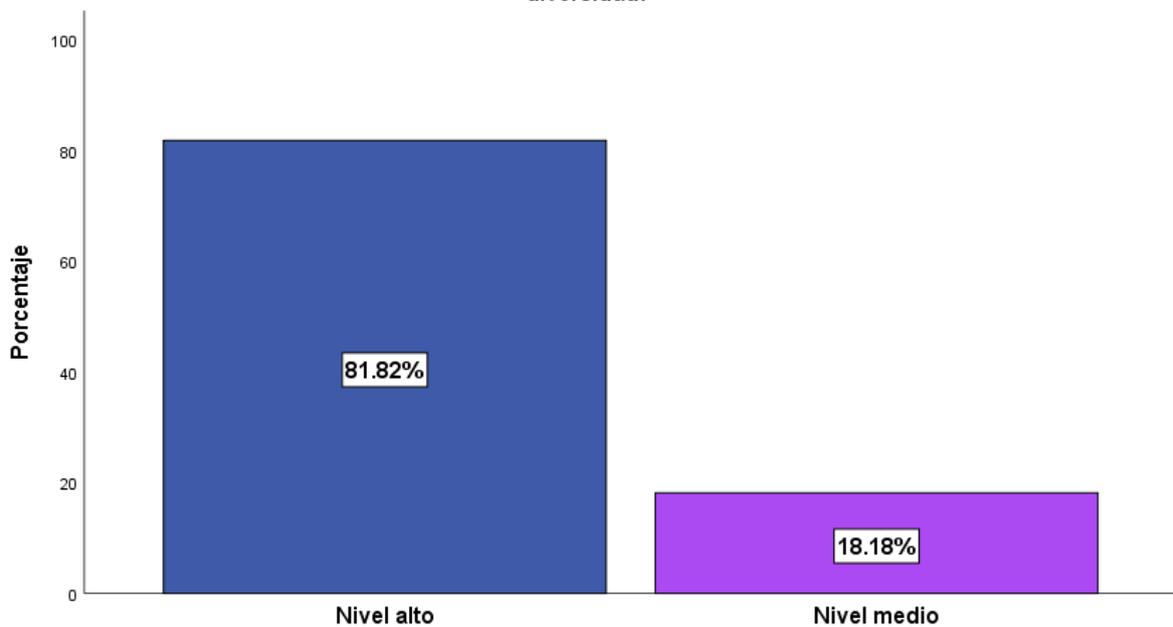
incentivos, evaluación y refuerzo en los procesos de mejora continua. Nivel alto 68.2%; Nivel Medio representado con un 27.3%; Nivel Bajo 4.5%.

Tabla N°5: Formación del alumnado, el desarrollo profesional, respuesta educativa con equidad atendiendo la diversidad.

Formación del alumnado, el desarrollo profesional, respuesta educativa con equidad atendiendo a la diversidad:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	36	81.8	81.8	81.8
	Nivel medio	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Formación del alumnado, el desarrollo profesional, respuesta educativa con equidad atendiendo a la diversidad:



Análisis:

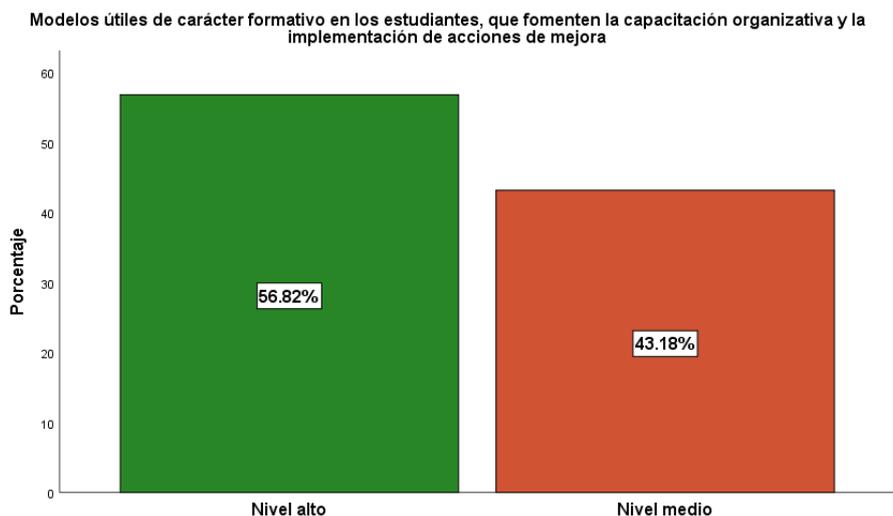
Las bases dentro de la formación integral con distintos abordajes en la formación académica bajo la ideología ecléctica en cuanto a la visión y misión institucional en los estudiantes en formación, cumplen satisfactoriamente los procesos de formación

y compromiso con la diversidad que solicitan nuestra sociedad salvadoreña: Nivel alto con un 81.82%; Nivel medio con el 18.18%

Tabla N°6: Modelos útiles de carácter formativo en los estudiantes que fomenten la capacitación organizativa y la implementación de acciones de mejora.

Modelos útiles de carácter formativo en los estudiantes, que fomenten la capacitación organizativa y la implementación de acciones de mejora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	25	56.8	56.8	56.8
	Nivel medio	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

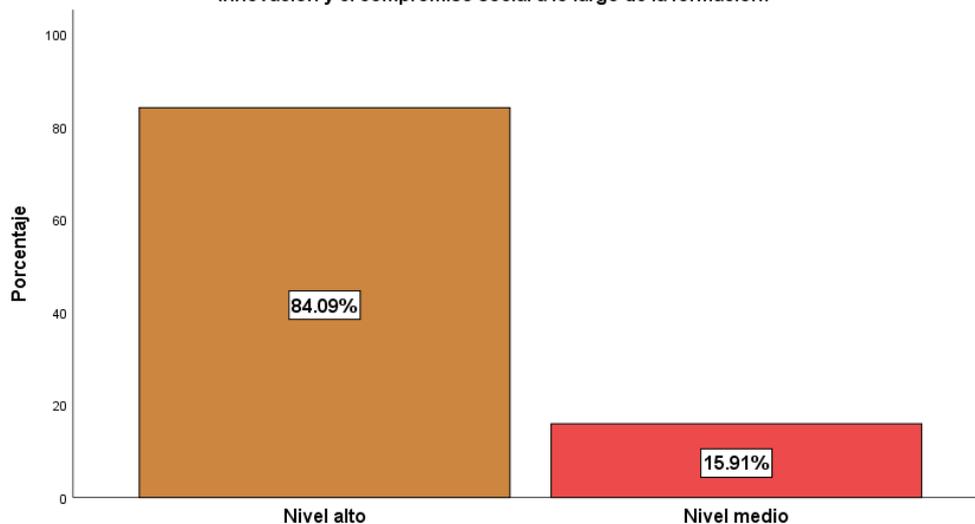
Durante el desarrollo de los periodos administrativos, se cumplen con la evaluación continua de los procesos administrativos y académicos a través de reuniones virtuales, asignaciones de formularios para la evaluación del personal, correos institucionales y cumplimiento de acciones de capacitación y adquisición de nuevas plataformas educativas y convenios nacionales de acuerdo al área educativa: Nivel alto representa un 56.82%; Nivel Medio con el 43.18%.

Tabla N°7: Desarrollo de competencias o resultados de aprendizaje de reflexión y análisis crítico relacionados con la innovación y el compromiso social a lo largo de la formación

Desarrollo de competencias o resultados de aprendizaje de reflexión y análisis crítico relacionados con la innovación y el compromiso social a lo largo de la formación:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	37	84.1	84.1	84.1
	Nivel medio	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Desarrollo de competencias o resultados de aprendizaje de reflexión y análisis crítico relacionados con la innovación y el compromiso social a lo largo de la formación:



Análisis:

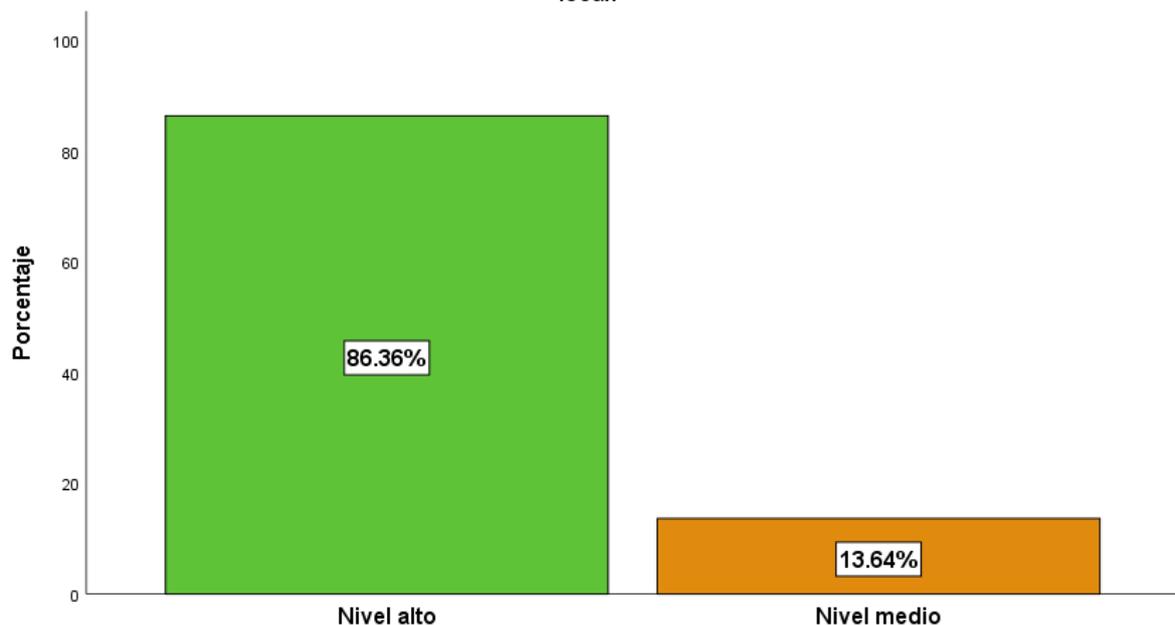
Dentro del compromiso de la población universitaria, hay propuestas generadas por parte de los académicos en sus áreas de acción, a nivel de la institución como en campo con las acciones sociales y comunitarias junto con las alcaldías de convenio dentro de la región central y sus alrededores mostrado por un Nivel alto 84.1%; Nivel medio con el 15.9%, dando un total del 100%, dicho resultado arroja una aceptación favorable.

Tabla N°8: Las carreras existentes están vinculadas con las necesidades de la sociedad del conocimiento y desarrollo local.

Las carreras existentes están vinculadas con las necesidades de la sociedad del conocimiento y desarrollo local:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	38	86.4	86.4	86.4
	Nivel medio	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Las carreras existentes están vinculadas con las necesidades de la sociedad del conocimiento y desarrollo local:



Análisis:

El proceso de investigación reflejado en las carreras existentes está vinculado con las necesidades de la sociedad, conocimiento y desarrollo local, dentro de los estudios de marketing de mercado las carreras de tecnología y salud que brinda la institución tienen demanda significativa dentro del país y la región. Nivel alto es del 86.4% una aceptación de la propuesta educativa, adoptada a la realidad laboral; Nivel medio 13.6% apertura a mejoras en la demanda de formación profesional.

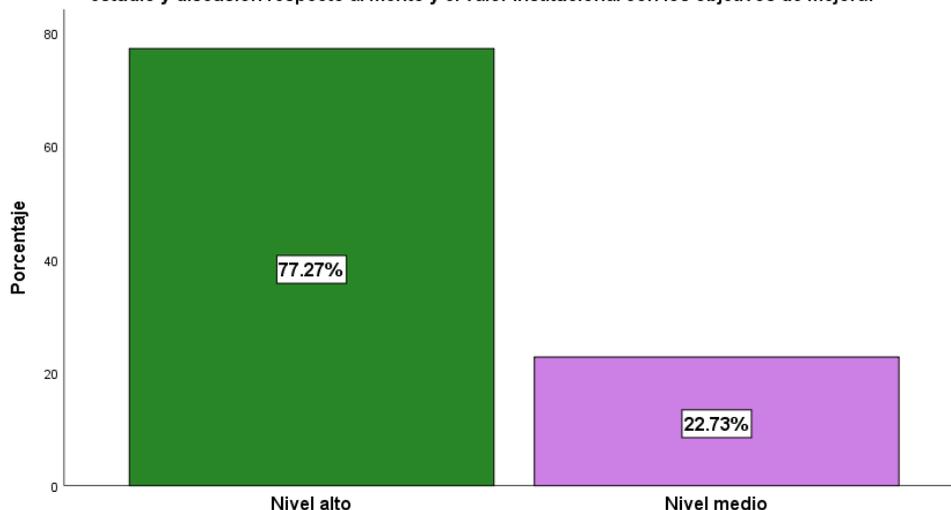
SECCIÓN II: Procesos Educativos

Tabla N° 11 La evaluación está siendo empleada entorno: estudiantes – docentes para referirse a procesos de análisis, estudio y discusión respecto al mérito y el valor institucional con los objetos de mejora

La evaluación está siendo empleada entorno: estudiantes – docentes para referirse a procesos de análisis, estudio y discusión respecto al mérito y el valor institucional con los objetivos de mejora:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	34	77.3	77.3	77.3
	Nivel medio	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

La evaluación está siendo empleada entorno: estudiantes – docentes para referirse a procesos de análisis, estudio y discusión respecto al mérito y el valor institucional con los objetivos de mejora:



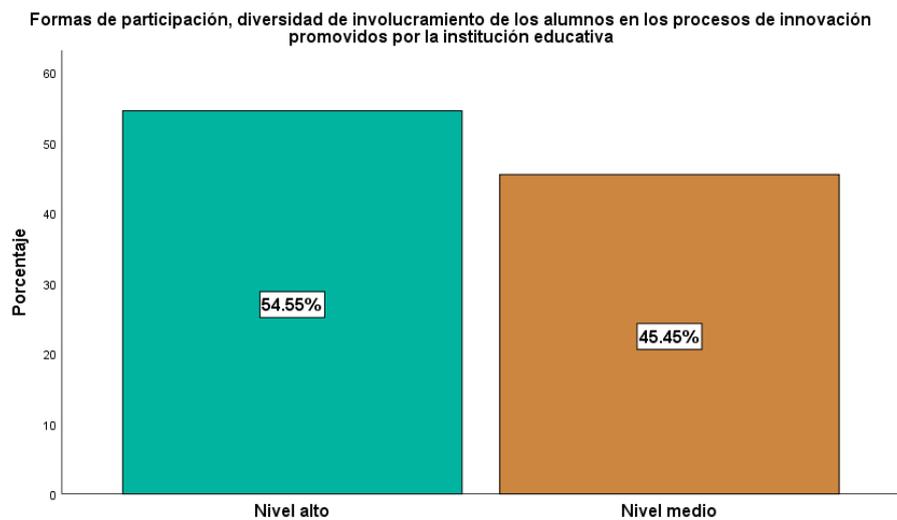
Análisis:

Durante el cumplimiento del periodo académico de duración seis meses hay tres evaluaciones dirigidas a directores, decanos, coordinadores y docentes por parte de la población estudiantil activa por dos ciclos realizados por año, podemos afirmar la captación de los indicadores de evaluación y rendimiento entre estudiantes – docentes Nivel Alto del 77.27%; Nivel Medio 22.73%

Tabla N° 12. Formas de participación, diversidad de involucramiento de los alumnos en los procesos de innovación promovidos por la institución educativa

Formas de participación, diversidad de involucramiento de los alumnos en los procesos de innovación promovidos por la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	24	54.5	54.5	54.5
	Nivel medio	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



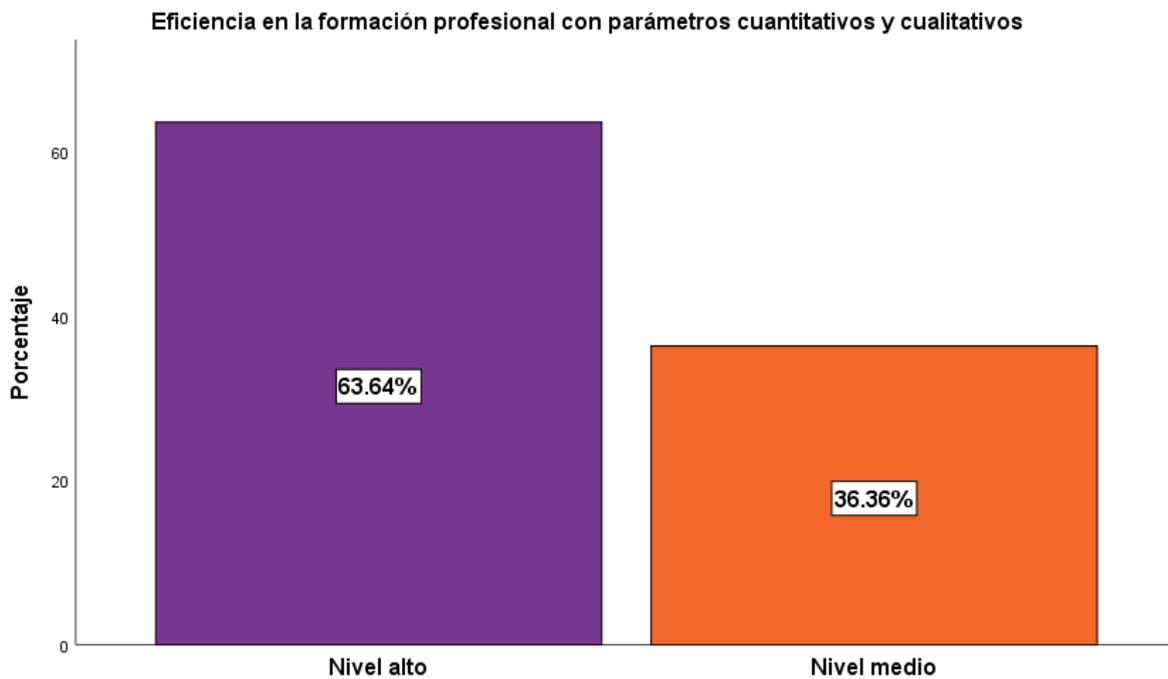
Análisis:

Dentro de las actividades de mejora interna de la institución cuenta con un módulo proporcionado por el estudiante en cuando a los procesos de innovación que está trabajando la institución educativa, a través del portal educativo y por cada cuenta institucional está siendo recopilada la información en cuanto a la convocatoria para poder promover los procesos de innovación. El resultado de este apartado afirma las prioridades cumplidas: Nivel Alto con el 54.5%; Nivel Medio con el 45.5%.

Tabla N° 15 Eficiencia en la formación del profesional con parámetros cuantitativos y cualitativos

Eficiencia en la formación profesional con parámetros cuantitativos y cualitativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	28	63.6	63.6	63.6
	Nivel medio	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

Dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje para la población educativa, está contemplado no solamente los formatos o cotejos destinados para la evaluación cuantitativa sino también una valoración muy observacional de los resultados cualitativos en la evaluación proporcionada por el docente responsable. Esto se debe en gran parte a la capacitación continua en la mejora de estos indicadores. Nivel alto que representa el 63.6%; Nivel Medio con el 36.36%

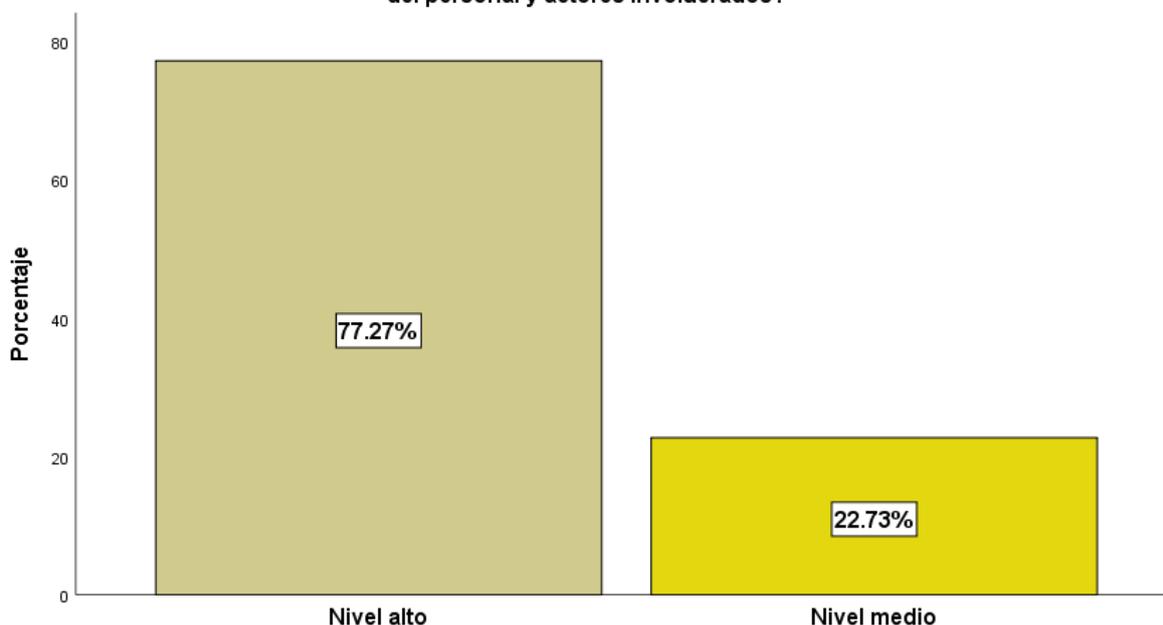
SECCIÓN III: RECURSOS HUMANOS

Tabla N° 17 Existen medio de comunicación para difundir los objetivos y metas institucionales, así como la participación del personal y actores involucrados

¿Existen medios de comunicación para difundir los objetivos y metas institucionales, así como la participación del personal y actores involucrados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	34	77.3	77.3	77.3
	Nivel medio	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

¿Existen medios de comunicación para difundir los objetivos y metas institucionales, así como la participación del personal y actores involucrados?



Análisis:

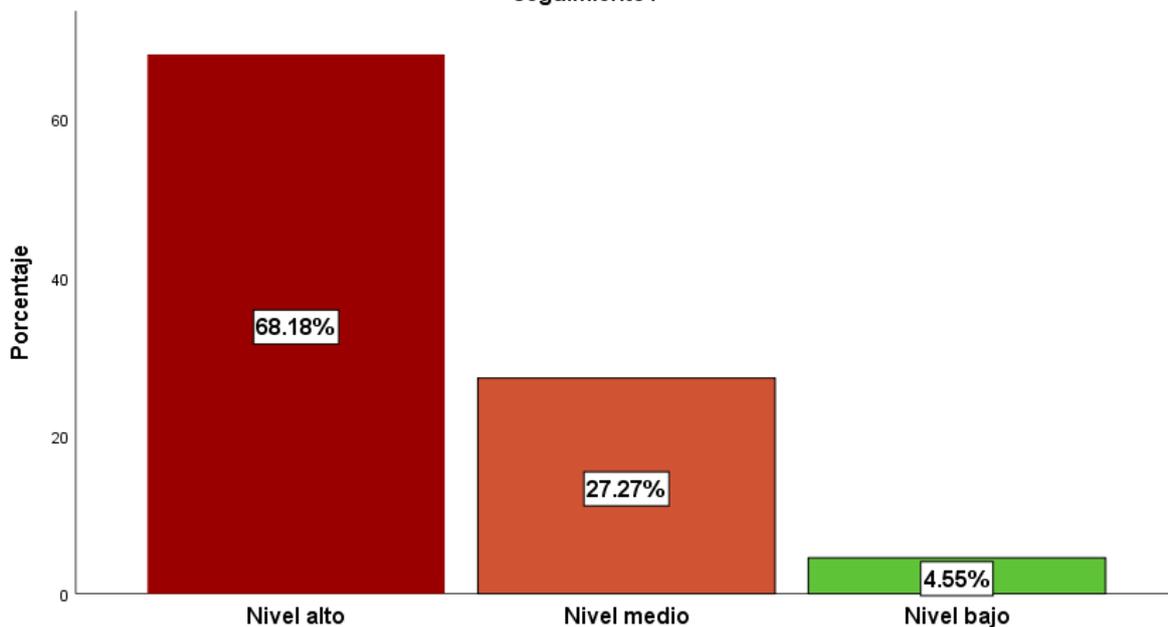
En el procesamiento de la información institucional existen los medios virtuales necesarios para la comunicación de cualquier mensaje por parte de las autoridades pertinentes que tengan relevancia dirigida hacia los objetivos y metas institucionales por cumplir, también el personal puede participar en el proceso: Nivel alto un porcentaje del 77.3%; Nivel medio 22.7%

Tabla N° 18 ¿Se utilizan medios para difundir los resultados de evaluación en el personal activo para un continuo seguimiento?

¿Se utilizan medios para difundir los resultados de evaluación en el personal activo para un continuo seguimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	30	68.2	68.2	68.2
	Nivel medio	12	27.3	27.3	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

¿Se utilizan medios para difundir los resultados de evaluación en el personal activo para un continuo seguimiento?



Análisis:

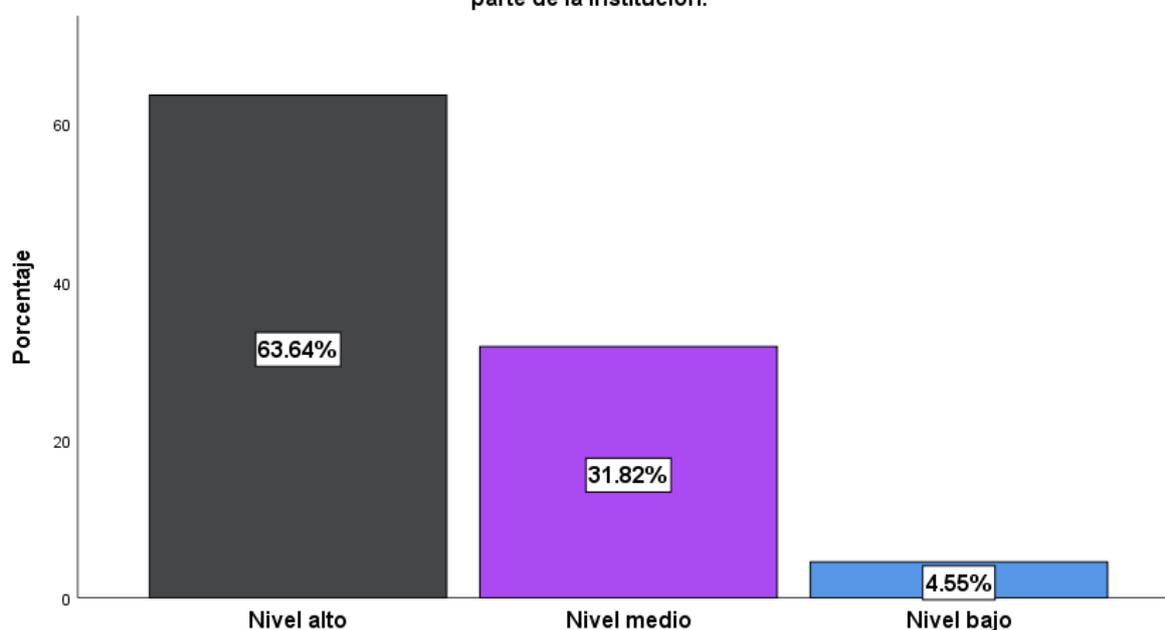
La recepción de la evaluación y su respectiva retroalimentación al respecto de los resultados al personal contratado tiempo completo y medio tiempo, existen un canal adecuado para un continuo seguimiento para el refuerzo de las áreas más vulnerables dentro del perfil deseado, se comprueba con los datos de tipo cuantitativo: Nivel alto con el 68.2%; Nivel medio 27.3%; Nivel bajo 4.5%.

Tabla N° 19: Hay estrategias establecidas para reorientar (en caso necesario) los procesos de innovación planeados por parte de la institución.

¿Hay estrategias establecidas para reorientar (en caso necesario) los procesos de innovación planeados por parte de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	28	63.6	63.6	63.6
	Nivel medio	14	31.8	31.8	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Hay estrategias establecidas para reorientar (en caso necesario) los procesos de innovación planeados por parte de la institución.



Análisis:

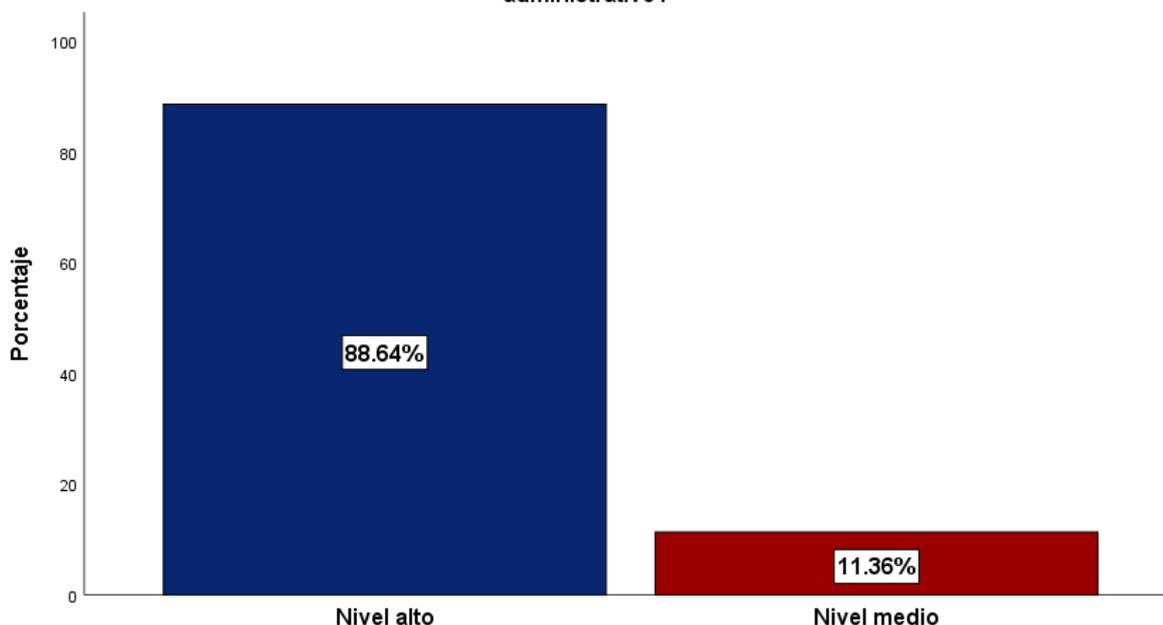
En la elaboración de guías y consolidación de auto estudios internos, se mantienen como descripción general las planeaciones estrategias para el periodo entrante, existe una orientación e inducción necesaria para poder establecer los nuevos lineamientos si fuesen necesario; Nivel alto 63.6%; Nivel medio 31.8%; Nivel bajo 4.5%. Adquiriendo una aportación del 100%.

Tabla N° 21: Se encuentran en desarrollo los programas establecidos para capacitar a docentes y personal administrativo

¿Se encuentran en desarrollo los programas establecidos para capacitar a docentes y personal administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	39	88.6	88.6	88.6
	Nivel medio	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

¿Se encuentran en desarrollo los programas establecidos para capacitar a docentes y personal administrativo?



Análisis:

Mensualmente existe la planificación por la unidad de psicopedagogía de cada sede regional para el desarrollo de los programas establecidos para capacitar el plantel docente y personal administrativo y se comprueba con los resultados cuantitativos, Nivel alto un porcentaje elevado del 88.64% y un nivel Medio del 11.36%.

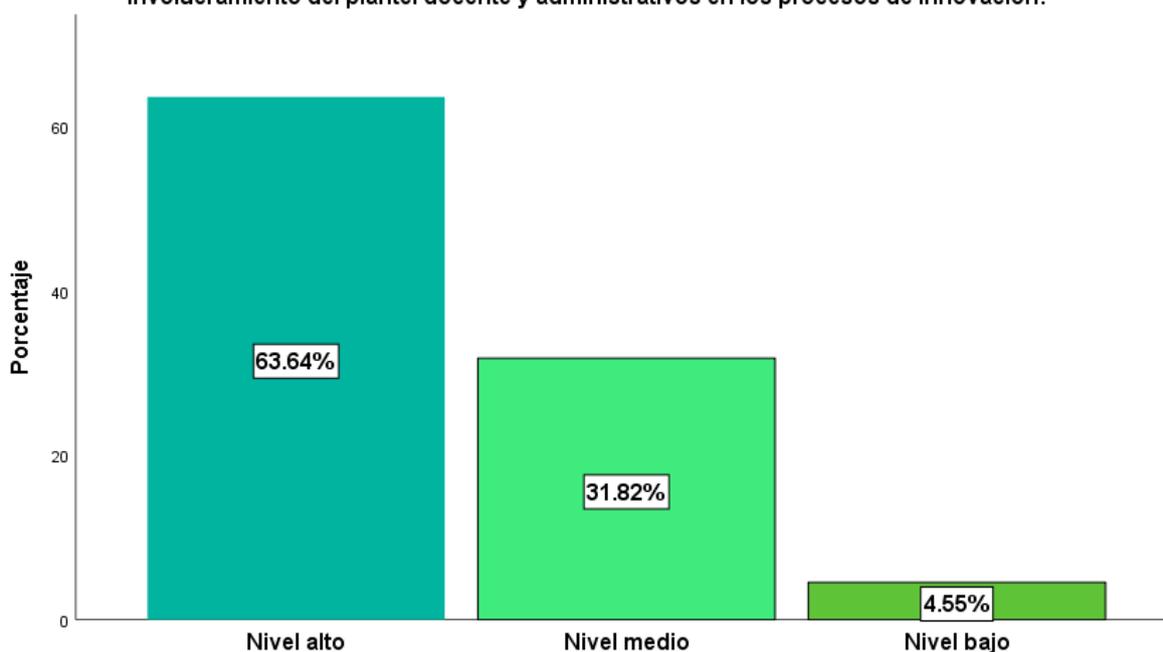
SECCIÓN IV: CURRÍCULUM Y ENSEÑANZA

Tabla N° 22: Involucramiento del plantel docente y administrativos en los procesos de innovación

Involucramiento del plantel docente y administrativos en los procesos de innovación:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	28	63.6	63.6	63.6
	Nivel medio	14	31.8	31.8	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Involucramiento del plantel docente y administrativos en los procesos de innovación:



Análisis:

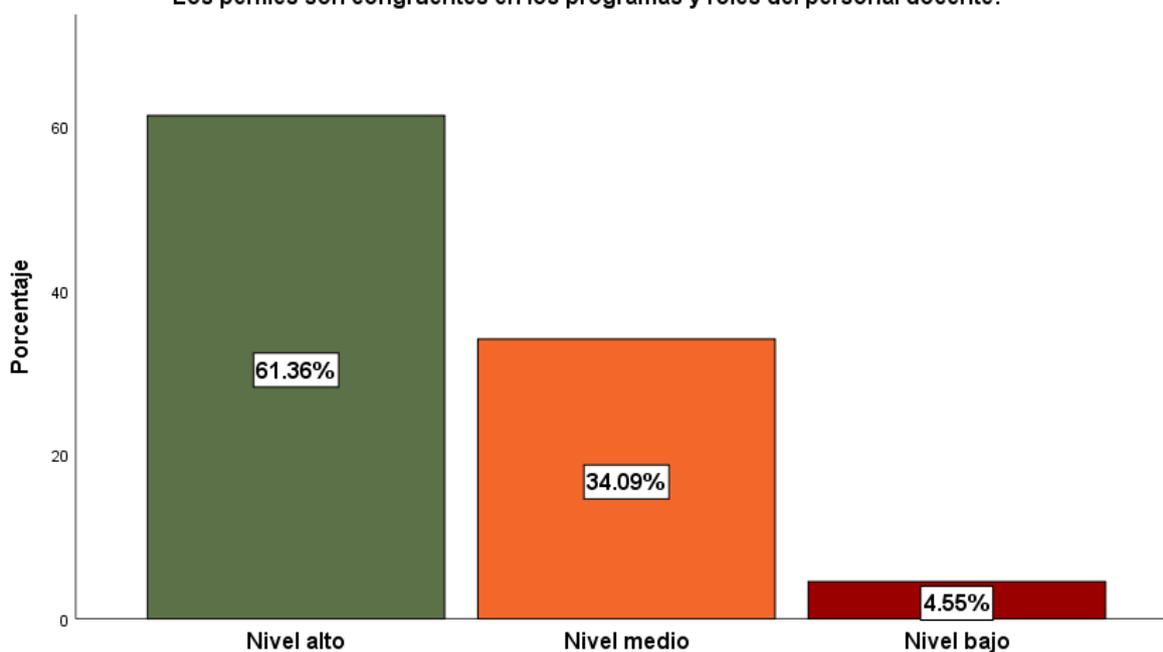
En la recolección de datos del Involucramiento del plantel docente y administrativo en lo proceso de innovación formada por niveles se establece: Nivel alto con un porcentaje mayor de 63.64%; Nivel Medio 31.82%; Nivel bajo 4.55%. Con la finalidad de la participación y el apoyo a los procesos institucionales hay convocatoria general en la construcción de propuestas por cada área y sede regional.

Tabla N° 23: Los perfiles son congruentes en los programas y roles del personal docente.

Los perfiles son congruentes en los programas y roles del personal docente:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	27	61.4	61.4	61.4
	Nivel medio	15	34.1	34.1	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Los perfiles son congruentes en los programas y roles del personal docente:



Análisis:

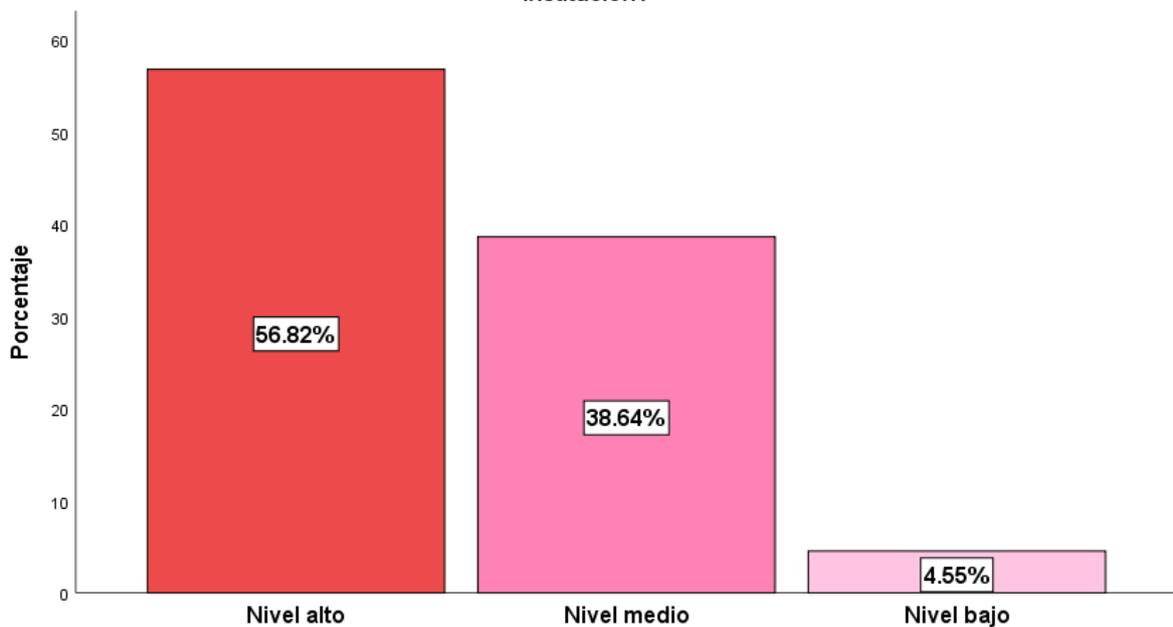
En los manuales de especificaciones del perfil y funciones del personal contratado como docentes describe claramente las funciones y el cargo específico en los procesos educativos dentro de la institución educativa proporcionando su afirmación en las siguientes escalas de apreciación: Nivel alto 61.36%; Nivel medio 34.09%; Nivel bajo 4.55%; resultando un 100% de datos obtenidos.

Tabla N° 24: Existen estrategias o métodos de gestión, del conocimiento para impulsar la innovación educativa en la Institución.

¿Existen estrategias o métodos de gestión, del conocimiento para impulsar la innovación educativa en la Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	25	56.8	56.8	56.8
	Nivel medio	17	38.6	38.6	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Existen estrategias o métodos de gestión, del conocimiento para impulsar la innovación educativa en la Institución?



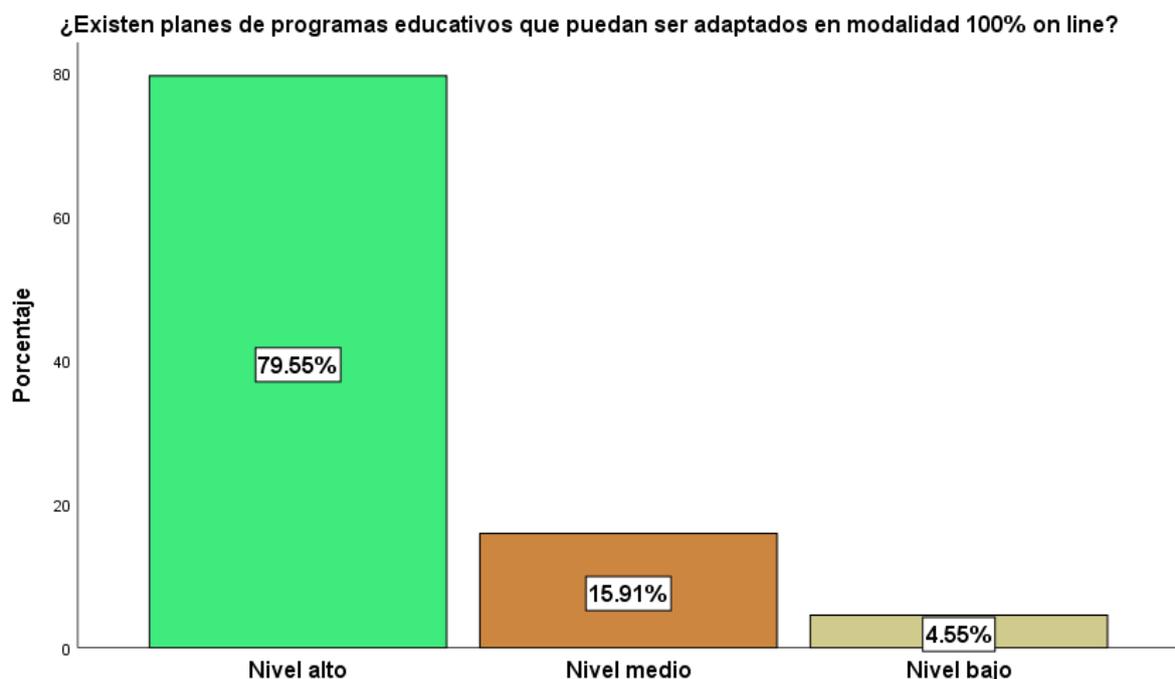
Análisis:

Existe una asimetría importante en la existencia de documentos diversos en los nuevos métodos de gestión para impulsar paso por paso la innovación educativa y no volverse en un proceso tedioso o estático, en la elaboración de datos en la existencia del conocimiento para impulsar la innovación educativa en la institución, se validan los niveles; Nivel alto 56.8%; Nivel medio 38.6%; Nivel bajo con el 4.5%

Tabla N° 25: Existen planes de programas educativos que puedan ser adaptados en modalidad 100% on-line

¿Existen planes de programas educativos que puedan ser adaptados en modalidad 100% on-line?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	35	79.5	79.5	79.5
	Nivel medio	7	15.9	15.9	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



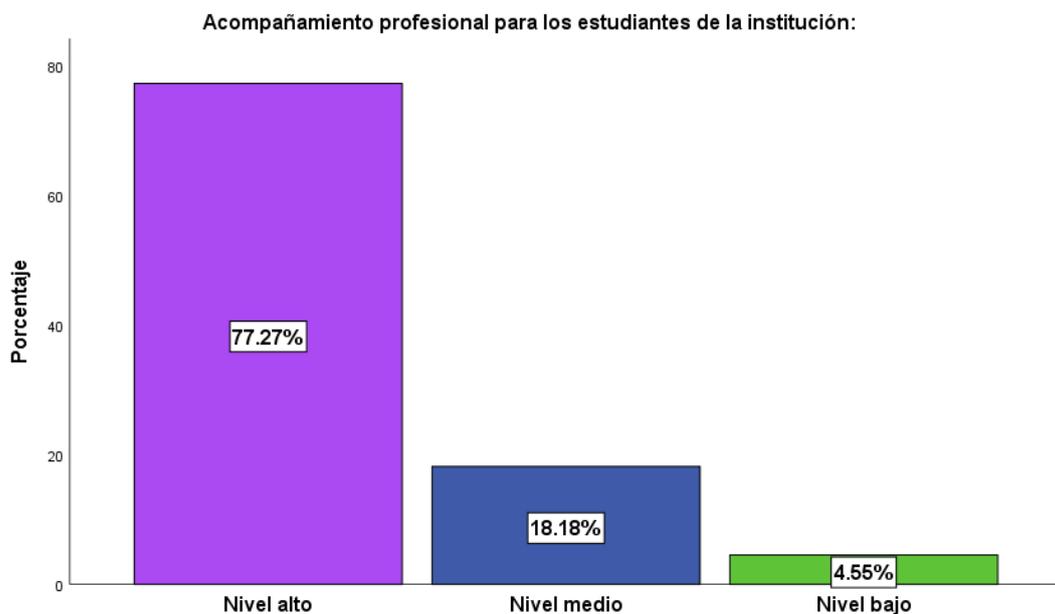
Análisis:

En la existencia de planes que se pueden adaptar en modalidad on line existen catálogos y formatos establecidos para poder realizar su emprendimiento, hay capacitaciones entorno a ello, pero no se han habilitado en su totalidad debido a la pertinencia de la presencialidad o modalidad semi presencial. Nivel alto del 79.55%; Nivel medio con el 15.9%; Nivel bajo con el 4.5%, proporcionando un total del 100%

Tabla N° 28: Facilidad de estructura, trayectorias de formación múltiple conforme a los intereses de los alumnos

Acompañamiento profesional para los estudiantes de la institución:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	34	77.3	77.3	77.3
	Nivel medio	8	18.2	18.2	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	



Análisis:

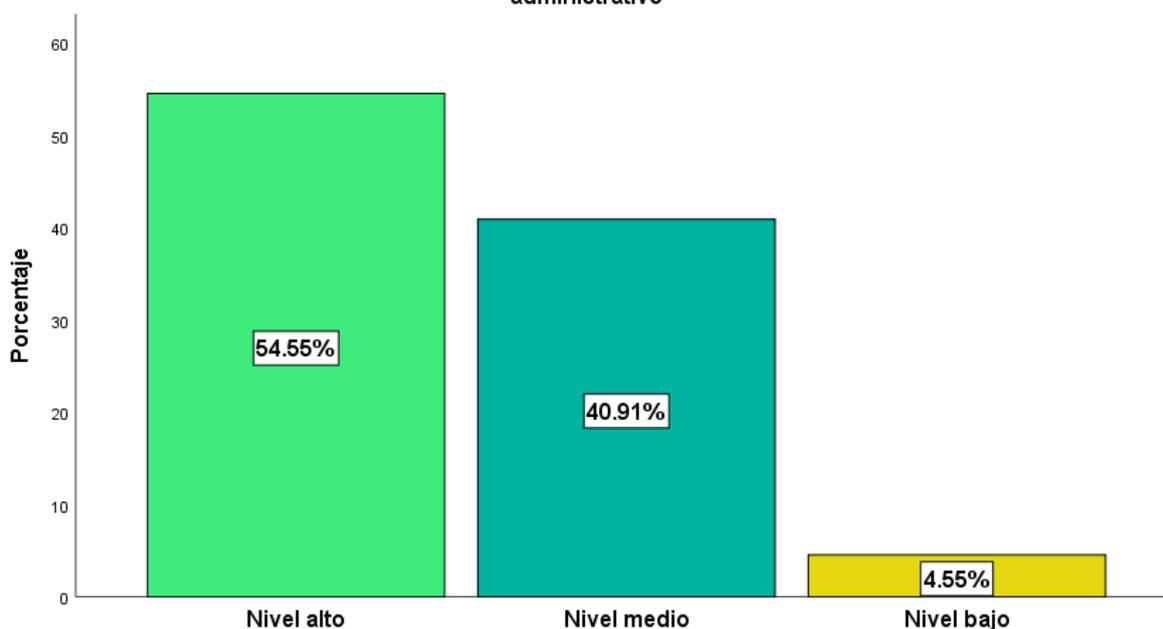
Dentro de los criterios de evaluación es señalado si existe el acompañamiento del estudiante en los procesos académicos, y no solo en el rendimiento académico como final de los resultados de las evaluaciones periódicas realizadas por el maestro a cargo existiendo para su verificación el Nivel alto con un porcentaje del 77.27%; Nivel Medio 18.18%; Nivel bajo 4.55%

Tabla N° 30 Tecnología idónea para las practicas académicas y de comunicación con los docentes y personal administrativo

Tecnología idónea para las practicas académicas y de comunicación con los docentes y personal administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto	24	54.5	54.5	54.5
	Nivel medio	18	40.9	40.9	95.5
	Nivel bajo	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Tecnología idónea para las practicas académicas y de comunicación con los docentes y personal administrativo



Análisis:

Al respecto a la tecnología idónea, puede haber afectado por las especificaciones de los insumos ya que año con año puede volverse un punto de reinversión, pero para las practicas básicas, es aceptable las características de los equipos. Se necesitan reforzar con equipo necesario otras áreas o carreras que se irán aperturando poco a poco. De acuerdo a los datos obtenidos se acepta el Nivel alto 54.55%; Nivel medio 40.91%; Nivel bajo 4.55%.

Formato de encuesta elaboración de formularios por medio de Google Forms

ANEXOS:

2. Formato base para la encuesta electrónica



**UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

CUESTIONARIO ELECTRONICO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

A través de formulario de Google

La presente investigación, pretende recopilar información para conocer las prácticas educativas en la Universidad Dr. Andrés Bello como los procesos educativos, recursos humanos y materiales, currículo y enseñanza mediante el cual se podrá analizar una propuesta de innovación.

INDICACIÓN: Con el propósito de lograr la correspondiente información la UNAB agradece que seleccione y marque una respuesta entre las opciones que se presentan y que considere que es la que más se ajusta a las afirmaciones que se presentan a continuación (Debe seleccionar su cuenta institucional UNAB)

SIGNIFICANCIA DE RESPUESTAS:

NIVEL ALTO:

- Existen documentos operativos (manuales de procedimiento) y no orientaciones, recomendaciones, que así lo expresan y que son conocidos por todos los agentes implicados con constancia de que así es.
- Existen programas de formación y de asesoramiento que así lo exigen como contenido explícito y evaluable para los agentes implicados.
- La definición es objeto de alguna o de algunas fases del planeamiento.

NIVEL MEDIO:

- Existe definición explícita de la mayoría de las especificaciones en documentos referenciales, pero no existe un plan que asegure el

conocimiento, la aplicación o la evaluación de que así sea conocido o aplicado por los agentes o tiene carácter voluntario o no vinculante.

- No se puede asegurar en todos los casos que se haya producido formación específica ni evaluación del grado de cumplimiento.

NIVEL BAJO:

- No se puede constatar o referenciar lo señalado en los niveles anteriores (medio o alto). - Solo existen referencias imprecisas no constatables. - Existiendo las referencias no son consultadas, no son accesibles, o no están actualizadas.
- No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador.
- La respuesta es NO.

CUERPO DEL FORMULARIO: PRIMER SEGMENTO, DATOS GENERALES

1. Sexo: F ___ M ___
2. Edad: 25 – 35 años
36 - 46 años
47 - 57 años
58 – 68 años
69 – 79 años
3. ¿Qué cargo ocupa dentro de la Institución Educativa de Nivel Superior?

CUERPO DEL FORMULARIO: SEGUNDO SEGMENTO, DESARROLLO DE INDICADORES CUANTITATIVOS

SECCIÓN I: Prácticas educativas

N° I	Prácticas educativas	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
1	Los modelos de evaluación están enfocados en el compromiso: social, comunitario, investigación, compromiso docente:			

2	Formación del alumnado, el desarrollo profesional, respuesta educativa con equidad atendiendo a la diversidad:			
3	Modelos útiles de carácter formativo en los estudiantes, que fomenten la capacitación organizativa y la implementación de acciones de mejora.			
4	Desarrollo de competencias o resultados de aprendizaje de reflexión y análisis crítico relacionados con la innovación y el compromiso social a lo largo de la formación:			
5	Las carreras existentes están vinculadas con las necesidades de la sociedad del conocimiento y desarrollo local:			
6	Cultura ambiental dentro de la institucional educativa:			
7	Políticas de fomento de intercambio de estudiantes extranjeros y nacionales:			

SECCIÓN II: Procesos educativos:

Nº II	Procesos educativos	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
8	La evaluación está siendo empleada entorno: estudiantes – docentes para referirse a procesos de análisis, estudio y discusión respecto al mérito y el valor institucional con los objetivos de mejora:			
9	Formas de participación, diversidad de involucramiento de los alumnos en los procesos de innovación promovidos por la institución educativa:			
10	La cantidad de becarios están asignados al área de investigación de campo/ o modalidad on-line para la promoción del voluntario por parte de proyección social:			
11	Participación en movilidad académica: nacional o internacional			

12	Eficiencia en la formación profesional con parámetros cuantitativos y cualitativos			

SECCIÓN III: Recursos humanos:

N° III	Recursos humanos	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
13	La forma de contratación es congruente en la asignación de funciones y del perfil deseado dentro de los lineamientos institucionales:			
14	¿Existen medios de comunicación para difundir los objetivos y metas institucionales, así como la participación del personal y actores involucrados?			
15	¿Se utilizan medios para difundir los resultados de evaluación en el personal activo para un continuo seguimiento?			
16	Hay estrategias establecidas para reorientar (en caso necesario) los procesos de innovación planeados por parte de la institución.			
17	¿Se encuentran disponibles los recursos económicos, materiales y de infraestructura invertidos para el logro del rendimiento del personal contratado dentro de la institución?			
18	¿Se encuentran en desarrollo los programas establecidos para capacitar a docentes y personal administrativo?			

SECCIÓN IV: Curriculum y enseñanza:

N° IV	Curriculum y enseñanza	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
19	Involucramiento del plantel docente y administrativos en los procesos de innovación:			
20	Los perfiles son congruentes en los programas y roles del personal docente:			
21	¿Existen estrategias o métodos de gestión, del conocimiento para impulsar la innovación educativa en la Institución?			
22	¿Existen planes de programas educativos que puedan ser adaptados en modalidad 100% on-line?			
23	Facilidad de cursar asignaturas en programas similares en diferentes instituciones de educación superior:			
24	Facilidad de estructura, trayectorias de formación múltiple conforme a los intereses de los alumnos:			
25	Acompañamiento profesional para los estudiantes de la institución:			
26	Facilidad administrativa para el trabajo académico a diversos ritmos:			
27	Tecnología idónea para las practicas académicas y de comunicación con los docentes y personal administrativo			

3. Captura de formulario en línea:

9/1/22 12:22

CUESTIONARIO ELECTRÓNICO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE UNIVERSIDAD DR. ANDRÉS BELLO DE EL SALVADOR

CUESTIONARIO ELECTRÓNICO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE UNIVERSIDAD DR. ANDRÉS BELLO DE EL SALVADOR

La presente investigación, pretende recopilar información para conocer las prácticas educativas en la Universidad Dr. Andrés Bello como los procesos educativos, recursos humanos y materiales, currículo y enseñanza mediante el cual se podrá analizar una propuesta de innovación.

INDICACIÓN: Con el propósito de lograr la correspondiente información se agradece que seleccione y marque una respuesta entre las opciones que se presentan y que considere que es la que más se ajusta a las afirmaciones que se presentan a continuación (Debe seleccionar su cuenta institucional UNAB).

SIGNIFICANCIA DE RESPUESTAS:

NIVEL ALTO:

- Existen documentos operativos (manuales de procedimiento) y no orientaciones, recomendaciones, que así lo expresan y que son conocidos por todos los agentes implicados con constancia de que así es.
- Existen programas de formación y de asesoramiento que así lo exigen como contenido explícito y evaluable para los agentes implicados.
- La definición es objeto de alguna o de algunas fases del planeamiento.

NIVEL MEDIO:

- Existe definición explícita de la mayoría de las especificaciones en documentos referenciables pero no existe un plan que asegure el conocimiento, la aplicación o la evaluación de que así sea conocido o aplicado por los agentes o tiene carácter voluntario o no vinculante.
- No se puede asegurar en todos los casos que se haya producido formación específica ni evaluación del grado de cumplimiento.

NIVEL BAJO:

- No se puede constatar o referenciar lo señalado en los niveles anteriores (medio o alto). - Solo existen referencias imprecisas no constatables. - Existiendo las referencias no son consultadas, no son accesibles, o no están actualizadas.

<https://docs.google.com/forms/d/1VxHnEHCEWRKwupHUvcWdu1KIWFZ--xSNySMXNKPWnv0/edit>

1/15

9/1/22 12:22

CUESTIONARIO ELECTRÓNICO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE UNIVERSIDAD DR. ANDRÉS BELLO DE EL SALVADOR

3. 2. Edad: *

Marca solo un óvalo.

- 25 - 35 años
- 36 - 46 años
- 47 - 57 años
- 58 - 68 años
- 69 - 79 años

4. 3. Dentro de su contratación ¿Qué cargo ocupa dentro de la Institución Educativa de Nivel Superior? *

Marca solo un óvalo.

- Rector
- Vice rector
- Director regional
- Coordinador de carrera
- Docente
- Personal administrativo

<https://docs.google.com/forms/d/1VxHnEHCEWRKwupHUvcWdu1KIWFZ--xSNySMXNKPWnv0/edit>

3/15

4. Captura de Base de datos en SPSS:

Base encuesta innovacion.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Númérico	8	0	Numero de enc...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	sexo	Númérico	8	0	Sexo de los par... (1, Mujer)...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	edad	Númérico	8	0	Edad del partici... (1, 25 - 35)...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	cargo	Númérico	8	0	¿Qué cargo oc... (1, Rector)...	Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
5	modelo	Númérico	8	0	Los modelos d... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	formacion	Númérico	8	0	Formación del ... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	caracter	Númérico	8	0	Modelos útiles ... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	competencias	Númérico	8	0	Desarrollo de c... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	carreras	Númérico	8	0	Las carreras ex... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	cultura	Númérico	8	0	Cultura ambient... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	politica	Númérico	8	0	Políticas de fo... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	evaluacion	Númérico	8	0	La evaluación e... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	participacion	Númérico	8	0	Formas de parti... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	becarios	Númérico	8	0	La cantidad de ... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	movilidad	Númérico	8	0	Participación e... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	eficiencia	Númérico	8	0	Eficiencia en la... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	contratación	Númérico	8	0	La forma de co... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	comunicación	Númérico	8	0	¿Existen medio... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	resultados	Númérico	8	0	¿Se utilizan me... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	estrategias	Númérico	8	0	Hay estrategias... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	recursos	Númérico	8	0	¿Se encuentra... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	capacitación	Númérico	8	0	¿Se encuentra... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	docencia	Númérico	8	0	Involucramiento... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	perfil	Númérico	8	0	Los perfiles son... (1, Nivel alto...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 12:30 9/1/2022

Base encuesta innovacion.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	ID	sexo	edad	cargo	modelo	formacion	caracter	competencias	carreras	cultura	politica	evaluacion	participacion	becarios	tr
1	1	Mujer	36 - 46	Personal administrativo	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel medio	Nivel bajo	N
2	2	Hombre	36 - 46	Director regional	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	N
3	3	Mujer	25 - 35	Personal administrativo	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	N
4	4	Mujer	25 - 35	Docente	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Niv
5	5	Hombre	36 - 46	Coordinador de Carrera	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Niv
6	6	Mujer	25 - 35	Docente	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	N
7	7	Hombre	47 - 57	Docente	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Niv
8	8	Mujer	36 - 46	Coordinador de Carrera	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	N
9	9	Mujer	36 - 46	Docente	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel bajo	Niv
10	10	Mujer	25 - 35	Docente	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	N
11	11	Hombre	47 - 57	Personal administrativo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	N
12	12	Mujer	36 - 46	Docente	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Niv
13	13	Mujer	58 - 68	Decano	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	N
14	14	Mujer	36 - 46	Rector	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	N
15	15	Mujer	36 - 46	Personal administrativo	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel medio	Nivel bajo	N
16	16	Mujer	36 - 46	Director regional	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	N
17	17	Mujer	25 - 35	Personal administrativo	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	N
18	18	Mujer	25 - 35	Docente	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Niv
19	19	Hombre	36 - 46	Coordinador de Carrera	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Niv
20	20	Mujer	25 - 35	Docente	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	N
21	21	Hombre	47 - 57	Docente	Nivel bajo	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Niv
22	22	Mujer	36 - 46	Director regional	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	Nivel alto	Nivel medio	Nivel medio	N

Vista de datos Vista de variables

Área de información IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 12:31 9/1/2022

CAPITULO 6. REFERENCIAS

(CAÑAL DE LEÓN, P., (Coord.) y otros, La innovación educativa, Akal, Madrid 2002, p. 65).

(AROSTEGUI, J. L., y MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, J. B., Globalización, posmodernidad y educación. La calidad como coartada neoliberal, Akal, Madrid 2008, p. 167)
www.anuies.mx/i_educativa/.../descripcion.html consultado el 22 de septiembre de 2010)

RIMARI ARIAS, W., La innovación Educativa, instrumento de desarrollo, en <http://www.fundep.gob.pe/boletin/Innovación.pdf>).

RIVAS NAVARRO, M., Innovación educativa. Teoría, procesos y estrategias, 2000).

(BARRAZA MACÍAS, A., Análisis conceptual del término innovación educativa, Universidad Pedagógica de Durango, México 2007, p. 45).

(CASAS,R., (Coord). La formación de redes de conocimiento. Una perspectiva regional desde México, Anthropos- IISUNAM, España/México 2001, p. 243).

(PEDROZA FLORES, R., “La flexibilidad académica en la universidad pública”, en Flexibilidad académica y curricular en las instituciones de educación superior, Porrúa, México 2005,)

Informe de auto estudio Institucional Universidad Dr. Andres Bello. Manual de directrices de operaciones administrativas. Año 2019, paginas 12-21.

(OROZCO FUENTES, B., Currículo flexible: rasgos conceptuales desde una perspectiva antiesencialista, en <http://Server.gob.mx/articulos/bertha.html>)

MARTÍNEZ MARTÍN, M., “Reflexiones sobre la conveniencia de un cambio de cultura docente en la universidad” en Propuestas para el cambio docente en la universidad, Octaedro/ICE-UB, Barcelona 2006, p.26.)

(MARTÍNEZ MARTÍN, M., “Reflexiones sobre la conveniencia de un cambio de cultura docente en la universidad” en Propuestas para el cambio docente en la universidad, Octaedro/ICE-UB, Barcelona 2006, p.26.)

BARAD, Sasha A., KIRSHNER, David (2001): «Rethinking Methodology in the Learning Sciences, en Journal of the Learning Sciences, vol. 10, n.ºs 1 y 2, pp. 1-14.

BARNETT, Ronald (2001): Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Barcelona: Gedisa.

CHESBROUGH, Henry (2003): Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Boston: Harvard Business School Press.

— y OTROS (2006): Open Innovation: Researching a New Paradigm. Oxford: Oxford University Press.

CUBAN, Larry (1999): Change Without Reform in University Currículo, Teaching, and Research. Nueva York: Teachers College Press.

DRUCKER, Peter (1985): Innovation and Entrepreneurship. Nueva York: Harper & Row.

HANNAN, Andrew y SILVER, Harold (2005): La innovación en la enseñanza superior. Madrid: Narcea.

Calderhead, J. (1998). Conceptualización e investigación del conocimiento profesional de los profesores. En Villar, L. (1998). Conocimiento, creencias y teorías de los profesores. Implicaciones para el currículum y la formación del profesorado. España: Marfil. Pp. 21 a 37.

Carter, K. (199 0). Teachers´ knowledge and learning to teach. En W. R. Houston (Ed.). Handbook on teacher education. Pp. 291-310. New York: Mcmillan.

Clark, C., y Peterson, P. (199 0). Procesos de pensamiento de los docentes.

En Witrock, Merlin: (1990). La investigación de la enseñanza, III: profesores y alumnos. Barcelona: Paidós.

De Vries, Y. (1999). Teachers conceptions of education a practical knowledge perspective on "good" teaching. *Interchange*, v. 30, n. 4, pp. 371-3