



Revista de Investigación en Gestión y Finanzas

<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/rigf>

ISSN: 2955-8441 (En línea)

Editada por:

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
de la Universidad Nacional del Altiplano



ARTICULO ORIGINAL

DOI: : <https://doi.org/10.63525/rigf.2023.880>

La satisfacción académica en la formación profesional del estudiante en las escuelas profesionales de la universidad nacional del altiplano

Academic satisfaction in the professional training of students in the professional schools of the national university of the altiplano

Percy Quispe Pineda¹; Juan Moisés Mamani Mamani²; Balbina Cutipa Quilca³

Universidad Nacional del Altiplano Puno – Puno¹, Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno², Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno³,

pquispe@unap.edu.pe; jmmamani@unap.edu.pe; becutipa@unap.edu.pe

Recibido: 30/05/2023 Aceptado: 28/06/2023 Publicado: 15/08/2023

PALABRAS CLAVE

Conocimiento, estrategia, gerencia, gestión, inteligente, organización, currículo.

KEYWORDS

Knowledge, strategy, management, management, smart, organization, curriculum.

RESUMEN. En las Universidades Nacionales de la Región, es imprescindible que el talento de los docentes universitarios tenga un cambio sustancial, para lograr los objetivos institucionales cuáles la calidad de la enseñanza, innovación, investigación por ende de la educación superior universitaria. Este trabajo de investigación, ha sido desarrollado, en la Universidad Nacional del Altiplano, con el objetivo general de: Analizar la satisfacción académica en la formación profesional del estudiante en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano. La investigación es de tipo descriptivo no experimental con un diseño transversal correlacional. Se utilizará la técnica de muestreo inducida, clasificadas según las diferentes áreas. Se aplicará el cuestionario con cinco alternativas de respuesta, para la recolección de datos de ambas variables. las principales conclusiones a las que se arribó fueron que, en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano, la satisfacción académica es negativa en la formación profesional del estudiante, como se puede mostrar en los cuadros y gráficos demostrativos en el desarrollo del presente trabajo.

ABSTRACT. In the National Universities of the Region, it is essential that the talent of university teachers has a substantial change, in order to achieve the institutional objectives such as the quality of teaching, innovation, research, therefore, of higher university education. This research work has been developed at the National University of the Altiplano, with the general objective of: Analyzing the academic satisfaction in the professional training of the student in the professional schools of the National University of the Altiplano. The research is of a descriptive, non-experimental type with a correlational cross-sectional design. The induced sampling technique will be used, classified according to the different areas. The questionnaire with five response alternatives will be applied to collect data for both variables. The main conclusions reached were that, in the Professional Schools of the National University of the Altiplano, academic satisfaction is negative in the student's professional training, as can be shown in the tables and demonstration graphics in the development of this work.

¹ Contador Público, Docente Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano ORCID:

² Contador Público, Docente Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano ORCID:

³ Contador Público, Docente Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano ORCID:

1. INTRODUCCIÓN

Las Organizaciones en el siglo XXI, en la era del conocimiento y la tecnología de la información buscan asegurar constantemente que todos los miembros de la organización estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo autocrecimiento, de crear sinergias a través de trabajo en equipo. Senge (1990), agrega que abordar y resolver problemas difíciles con éxito depende a menudo de una visión que maximice la influencia real. La "influencia", normalmente es un cambio hecho en un área subyacente, normalmente con un mínimo de esfuerzo, y que lleva a una mejora duradera y significativa.

Las Universidades fueron creadas para la transmisión de conocimiento en el tiempo según la realidad, en este mundo cambiante, buscando la calidad y excelencia académica, sin embargo los constantes cambios y retos de hoy nos enfrentan a las universidades nacionales y privadas con la realidad, acorde con obtención de la acreditación de la formación universitaria, para ello generar un nuevo pensamiento, una nueva cultura, con la innovación e investigación que debe partir de sus docentes y estudiantes, poniendo de manifiesto su talento, habilidades y destrezas para llegar a satisfacción de los estudiantes en la enseñanza según el nuevo conocimiento.

Las organizaciones de formación superior universitaria, más exitosas en el mundo han optado por evaluar y gerenciar en sus organizaciones al capital intelectual, el talento de las personas, convirtiéndose en nuevo recurso estratégico de la universidades, especialmente nacionales para así alcanzar la competitividad y la calidad de la enseñanza, y este concepto está ligado a la actitud de las personas, partiendo de los niveles jerárquicos más altos en este caso de las autoridades universitarias, para optimizar el capital intelectual con conocimiento y su talento, siendo un compromiso firme y responsable con el direccionamiento para alcanzar los objetivos y metas institucionales

Como concluye Ruelas, (2012), "Las principales debilidades encontradas en el capital humano son: Insuficiente asignación de presupuesto para la capacitación de los docentes debido a la falta de recursos económicos; Inequidad relacional Estudiantes/ Docentes en las Escuelas Profesionales de mayor demanda y exceso de docentes en otras debido a la falta de alumnado; Carencia de Presupuesto asignado para la capacitación del personal administrativo que laboran en las Escuelas Profesionales debido a la carencia de recursos económicos asignados en el Plan Operativo Anual –POA de las Escuelas Profesionales. Por lo que, con una adecuada gestión del capital humano en un futuro inmediato, se permitirá convertirlo en un recurso fundamental que generará ventajas competitivas sostenibles para la Institución".

El trabajo de investigación, a través de los fundamentos teóricos pretende generar aportes para una nueva investigación referente a la satisfacción académica, siendo este un eje fundamental para obtenerla calidad y competitividad todo ello derivada de los cambios en los modelos de gestión y gerenciamiento del talento humano.

Las Universidades son organizaciones que desarrollan sus actividades en el presente siglo, están inmersas en la era del conocimiento y la velocidad; hecho que motiva a que estas organizaciones desde las muy pequeñas hasta las más complejas, tengan la necesidad de ser "inteligentes". Para constituirse en "organizaciones inteligentes", es necesario lograr cambios de actitudes en las personas que laboran en estas entidades, partiendo de los niveles gerenciales hasta los niveles de ejecución. Este estudio se realizó bajo la modalidad de investigación cualitativa dentro del paradigma crítico reflexivo, cuyo propósito es analizar la formación del talento humano, la investigación y la capacidad innovadora de los docentes a los alumnos en las universidades nacionales. La investigación apunta su atención a la variedad de los factores, como el currículo, que intervienen en la formación del talento, y la responsabilidad de la gestión gerencial en el desarrollo de la capacidad innovadora. Los resultados revelan, entre otros, la necesidad de transformar las estructuras que incentiven el desarrollo de potencialidades y de capacidades

para innovar permanentemente, como una respuesta a la nueva relación entre academia, sociedad y producción. En este sentido, destaca la responsabilidad de la gestión gerencial inteligente en educación superior, en tanto le corresponde fortalecer el espíritu científico y desarrollar la capacidad innovadora, creando espacios y estructuras, e intensificando la búsqueda de estrategias para la mejora de la productividad intelectual; una de ellas, tiene que ver con la gestión de los recursos y su adecuada asignación y distribución.

2. MÉTODO

Lugar de estudio

La investigación se realizó en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, durante el periodo 2019. Se toma este criterio de selección de muestra inducida, con la intención de validar el comportamiento diferenciado de la entidad educativa superior de más trascendencia y antigüedad de creación en la región Puno, clasificadas según las diferentes áreas:

Área Biomédicas

-Facultad de Medicina Humana (Escuela de Medicina Humana)

-Facultad de Enfermería (Escuela Profesional de Enfermería) Área Sociales

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas (Escuela Profesional de Ciencias Contables)

-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (Escuela Profesional de Derecho)

-Facultad de Ciencias de la Educación (Escuela Profesional de Educación Secundaria) Área Ingenierías

-Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura (Escuela Profesional de Ingeniería civil)

-Facultad de Ingeniería Económica (Escuela Profesional de Ingeniería económica)

Descripción detallada por objetivos específicos

La investigación está orientada a analizar la satisfacción académica en la formación profesional, en tal sentido se puede señalar que la presente investigación, inicialmente parte de una investigación básica ya que proporciona una primera aproximación al problema, limitándose netamente a la descripción del mismo. (Charaja, 2012)

La investigación es de tipo no experimental; ya que no se manipularán deliberadamente las variables y solo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos. (Hernández y otros, 2006)

En cuanto al diseño de la investigación que se desarrollara para obtener la información se utilizara el diseño transversal correlacional que pretende explicar las relaciones entre variables en un momento determinado ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa efecto. (Hernández y otros, 2006)

Para el procesamiento de la información se utilizó Microsoft Word y Excel, así como el software estadístico SPSS, para la descripción y análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva con cuadros de distribución de frecuencia y gráficos estadísticos

3. RESULTADOS

Teniendo en cuenta el objetivo específico 1: Evaluar si la estructura curricular está diseñado a las necesidades del mercado ocupacional en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano

Tabla 1

Análisis de la estructura curricular en el marco del mercado ocupacional en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano

PREGUNTAS	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se realiza un estudio de mercado previo	121	23%	75	17%	33	20%	2	11%	0	0%
Se cuenta con una Estructura Curricular actualizada	73	14%	119	26%	39	24%	0	0%	0	0%
Cuenta con sistema de seguimiento al egresado	150	29%	79	17%	2	1%	0	0%	0	0%
Nivel de difusión de la Estructura Curricular	108	21%	89	20%	34	21%	0	0%	0	0%
Nivel de participación de los miembros	68	13%	92	20%	54	33%	17	89%		0%
PROMEDIOS PORCENTUALES	104		91		32		4		0	

Interpretación: La formulación de la Estructura curricular requiere de una serie de requisitos, entre los que resalta alinearlos a las necesidades de mercado, esto se logra realizando visitas y reuniones con los representantes de las empresas, organizaciones, instituciones donde los egresados desempeñaran sus funciones. En el cuadro 1 y figura 1, mostramos el resultado de la encuesta a los docentes sobre la formulación de la estructura curricular referido a las interrogantes antes mencionadas en la condición siempre, se tiene un 45.0% que corresponde a las respuestas de 104 docentes de un total general de 231, la condición de respuesta casi siempre, sin embargo, las otras condiciones a veces -algunas veces, casi nunca -pocas veces y nunca, suman 15.6% con 36 docentes. Los encuestados 104 docentes manifiestan que como docentes siempre buscan un nuevo alinear la curricular a las necesidades del mercado, buscando entrevistas con los representantes de entidades u organizaciones pertinentes; 91 docentes en la universidad indican casi siempre -la mayoría de las veces buscan acercamiento con los egresados para manifestar sus necesidades y así incluir en la estructura curricular su opinión, 36 docentes dicen que a veces -algunas veces, casi nunca -pocas veces y nunca, buscan realizar una difusión adecuada ni se cuenta con un adecuado sistema de seguimiento al egresado.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 2: Evaluar si el contenido de los componentes curriculares es desarrollado íntegramente en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano. 2019. Para ello se realizaron 10 preguntas:

INTERROGANTES:

1. ¿Está satisfecho de pertenecer a su Escuela Profesional?
2. ¿Ud. Totalmente comprometido con las metas de su Escuela Profesional?
3. ¿Desarrolla totalmente sus habilidades y conocimientos en las sesiones de enseñanza?
4. ¿Su Escuela Profesional tiene recursos para hacer bien su labor académica?

5. ¿se pierden contantemente las labores en su Escuela Profesional?
6. ¿No se correctamente los sílabos de los cursos?
7. ¿Se acepta la labor que su docente desempeña en su formación profesional?
8. ¿Se esfuerza por asistir permanentemente a las asignaturas otorgadas?
9. ¿Los temas del curso no son desarrollados en su totalidad?
10. ¿Considera Ud. ¿Que los contenidos se desarrollan íntegramente?

Tabla 2.

Análisis del contenido de los componentes curriculares es desarrollado íntegramente en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano. 2019

CONDICIÓN	PREGUNTAS									
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %
Nunca	0	0	0	21	4	6	19	0	0	0
Casi nunca - Pocas veces	0	0	4	82	41	45	63	17	16	1
Aveces - Algunas veces	28	26	48	80	69	57	90	68	35	40
Casi siempre - la mayoría de veces	110	103	160	48	109	108	58	133	162	171
Siempre	93	102	19	0	8	15	1	17	18	19
TOTAL	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	47	46,2	46,2

Interpretación: En la tabla 2 se analiza las diez interrogantes referente a la satisfacción académica si está satisfecho de pertenecer a su Escuela Profesional, si está totalmente comprometido con las metas de su Escuela Profesional, si el silabus se cumple íntegramente, si su Escuela Profesional tiene recursos para hacer bien su labor académica, como ve su producción académica la Dirección de su Escuela Profesional, si los temas son desarrollados en su totalidad, entre otras obteniendo los siguientes resultados: la cuarta condición de respuesta: Casi siempre –la mayoría de la veces ha obtenido el 50.30% o un promedio de 116 del total general de 231, La condición de respuesta a veces –algunas veces ha obtenido el 25.4 % con un promedio de 54; que sumados a las otras condiciones: casi nunca –pocas veces y nunca con el porcentajes de 14%, suman en total 202, quedando solamente 29 con 12.6% que es mínimo quienes indican siempre a las interrogantes presentadas: estas respuestas quiere decir que la satisfacción académica depende de una búsqueda constante de la calidad académica, que debe estar definido y estructurado para que exista un compromiso y desarrollo de sus habilidades y conocimientos, y además que la solución de los problemas no debe hacerse de manera personal sino que debe nacer de las autoridades de turno en el gerenciamiento de nuestra Universidad. De acuerdo con estos resultados los estudiantes manifiestan que los cursos no se desarrollan de acuerdo al silabus y existe perdida de labores académicas, a pesar del empeño y dedicación que le pongan a su formación académica estos factores perjudican su formación.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3: Determinar el nivel de dominio personal del Docente Universitario, se tomaron en cuenta las siguientes interrogantes:

INTERROGANTES:

1. ¿Existe un compromiso como docente para un trabajo corporativo y se tenga una enseñanza de calidad?
2. ¿Se crea una cultura de comunicación y colaboración en la enseñanza universitaria?
3. ¿Existen estrategias formativas y de desarrollo con los estudiantes con experiencias prácticas y reflexivas en la formación del futuro profesional?
4. ¿Los docentes forman profesionales de acuerdo a las necesidades de los grupos de interés y sus especialidades?
5. ¿Los docentes crean grupos de discusión como estrategias de su formación para el desarrollo del currículo por competencias?

Tabla 3

Determinar el nivel de dominio personal del Docente Universitario, 2019

CONDICIÓN	PREGUNTAS									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%	33	66%	103	23%	75	21%
Casi nunca - Pocas veces	20	9%	18	8%	52	21%	77	17%	84	24%
Aveces - Algunas veces	33	14%	52	23%	69	28%	84	19%	50	14%
Casi siempre - la mayoría de veces	103	45%	77	33%	45	18%	98	22%	67	19%
Siempre	75	32%	84	36%	50	20%	84	19%	77	22%
TOTAL	46		46		50		89		71	

En la tabla 3, analizamos el nivel de compromiso del docente universitario en la categoría auxiliar, con las interrogantes mostradas; se obtuvieron los siguientes resultados: en la condición casi siempre o la mayoría de las veces, se tiene un 44.3% que corresponde a las respuestas de 27 docentes de un total general de 60, la condición de respuesta a veces -algunas veces siempre el docente asociado tiene el 25.3% que corresponde a 15 docentes, sin embargo la condición siempre tiene 16.7% con 10 docentes mientras que las otras condiciones casi nunca -pocas veces y nunca, suman 13.7% con 8 docentes, que al interpretar el resultado se manifiesta que; Los encuestados (27 docentes) manifiestan que casi siempre o la mayoría de las veces existe un compromiso como docente para un trabajo corporativo y existen experiencias prácticas en la formación del futuro profesional, 15 docentes indican que a veces -algunas veces comparten experiencias prácticas y reflexivas con sus estudiantes creando grupos de discusión como estrategia en su formación profesional, mientras tanto la condición siempre tiene a 10 docentes que indican que los docentes forman profesionales de acuerdo a las necesidades de los grupos de interés y su especialización, por último 8 docentes manifiestan de manera igual a las interrogantes que tienen compromiso en la enseñanza de calidad, tienen estrategias formativas crean cultura de comunicación compartiendo experiencias prácticas en la formación del futuro profesional.

De acuerdo con los resultados “La satisfacción académica es negativa en la formación profesional del estudiante en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano”. Referente a la hipótesis específica I: “El contenido de los componentes curriculares no es desarrollado íntegramente en las escuelas profesionales de la

Universidad Nacional del Altiplano. Los resultados de las respuestas muestran, que existen factores externos que están afectando el normal desarrollo de las actividades académicas. El presente trabajo de investigación nos ha permitido demostrar que según la muestra en la Universidad Nacional del Altiplano los estudiantes de las escuelas profesionales tienen una percepción académica negativa.

4. DISCUSIONES

Con una percepción negativa sobre el desarrollo de los contenidos en los diferentes componentes curriculares y la inadecuada formulación de la estructura curricular que no toma en cuenta los requerimientos del mercado laboral. Los factores académicos, que la misma institución no busca que sus docentes de manera obligatoria estén altamente capacitados, más por el contrario es obligado a tomar asignaturas para su dictado en un número muy elevado de créditos y horas académicas, que trae un descontento frente a sus autoridades de turno que gerencian, para poder lograr así de manera satisfactoria el producto llamado, “formación de profesionales con alta calidad investigativa y calidad”, esto podría ser la causa de que los docentes no utilizan de manera adecuada las herramientas para la recuperación de labores. Estos resultados coinciden con lo manifestado por Ruelas, (2012), “Las principales debilidades encontradas en el capital humano son: Insuficiente asignación de presupuesto para la capacitación de los docentes debido a la falta de recursos económicos. Inequidad relacional Estudiantes/ Docentes en las Escuelas Profesionales de mayor demanda y exceso de docentes en otras debido a la falta de alumnado; Carencia de Presupuesto asignado para la capacitación del personal administrativo que laboran en las Escuelas Profesionales debido a la carencia de recursos económicos asignados en el Plan Operativo Anual –POA de las Escuelas Profesionales.

Así mismo en cuanto a la Estructura Curricular, no está diseñada de acuerdo a las necesidades del mercado ocupacional en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano”. Los resultados muestran que la percepción que tienen la mayoría de docentes es que la Estructura Curricular no se elabora tomando en cuenta las necesidades del mercado ni tomando en cuenta los resultados del seguimiento al egresado. El hecho de que su formulación, no cuente con los requisitos exigidos para su formulación, como es tomar en cuenta la demanda del mercado. Es responsabilidad de dichas comisiones. Becerra (2016), menciona que el equipo encargado debe dialogar con los grupos de interés, como son los estudiantes, egresados, empleadores, patrocinadores, docentes a tiempo parcial etc. El currículo que resulta de este tipo de procesos suele estar acorde a las necesidades de la sociedad.

Entre las excusas usadas para no repensar la lógica del proceso de organización curricular, así como para no buscar consensos ni alinear el currículo con las necesidades de la sociedad y del mercado laboral, destacan la supuesta escasez de tiempo o el sentido de urgencia, a lo cual debe añadirse el desconocimiento de los principios básicos de pedagogía y didáctica de la educación superior de muchas de las autoridades universitarias, quienes subvaloran la planificación educativa o temen perder poder debido a la reducción de las asignaturas o créditos de las áreas que dirigen. Por ello hace falta contar con personal docente idóneo, que suma estos retos, plenamente consciente y capacitado para realizar esta labor. Orizaga, (2011), manifiesta: “Definir parámetros para el ingreso y permanencia del personal docente seleccionado bajo los criterios que se señalen en el modelo que se proponga, buscará que se realicen conforme a los méritos que el docente demuestre y en cumplimiento a la función administrativa que toda organización debe realizar.

La calidad educativa depende de múltiples factores, la asociación entre las variables modelo educativo y proceso de reclutamiento (y modelo y formación y actualización) del personal académico, se debe asumir como deseable para contribuir a la calidad educativa en las universidades, ya que el docente tiene gran injerencia en la formación de la mentalidad de los estudiantes quienes posteriormente con sus ideas, han de sostener al país y al mundo. La mayor

demanda que enfrentan las empresas en un mundo globalizado ha generado presiones para que las universidades formen egresados más competitivos, dotados de sólidos conocimientos técnicos en sus respectivas profesiones. Todo esto aunado a una permanente globalización, exige de los futuros egresados las competencias necesarias para satisfacer la demanda de estos mercados. Huertas, (2000), desarrolla la siguiente concepción acerca de la Globalización: El proceso evolutivo ha llegado a otra etapa de desarrollo, donde los seres individuales van uniéndose e interactuando en grupos cada vez más grandes que van integrando a su proceso otros sistemas, generando nuevas articulaciones y estructuras sociales y ambientales, ciudades, sistemas de ciudades, sistemas de países, bloques económicos Institucionalidades globales (OEA ONU, etc.) Este proceso implica reconocer el actual proceso de globalización de manera diferente. Nos encontramos dentro de un proceso económico, político, cultural de globalización, internacionalización y apertura, pero también estamos dentro de un proceso de evolución natural, biológico consciente, de escala diferente, hasta que el planeta esté unido funcionando como una unidad, o como el MONON que plantean los biólogos; como supersistema estructural sobre el planeta, que articula toda la vida.

5. CONCLUSIÓN

Los contenidos de los componentes curriculares no se desarrollan completamente, debido a las permanentes perdidas de labores académicas durante los dos semestres. Lo más preocupantes es que los docentes no utilizan adecuadamente las herramientas disponibles en la universidad para la recuperación de labores. Con las interrogantes realizadas a cada docente se pudo rescatar que 13.1 % con 30 docentes aún cree en sus propias capacidades para producir resultados enfrentando a toda adversidad y sentirse responsables; el 30.9% con 71 docentes, siendo la tercera parte de los encuestados manifestando no existen estrategias de formación y desarrollo con los estudiantes dando a conocer sus experiencias prácticas y reflexivas, además de la poca divulgación de una cultura de comunicación y colaboración Docente –Estudiante, no creando grupos de discusión como una estrategia que debe estar inmersa en el currículo por competencias para la formación del futuro profesional. La capacidad es una representación interna cuyo objetivo es el entendimiento, la explicación en la mente de los sujetos, su existencia permite la toma de decisiones, estos los mostramos en los resultados obtenidos de las interrogantes realizadas a los docentes, donde el 15.6% corresponde a 36 docentes, que contestaron en este porcentaje no hacer orientación , asesoramiento o tutoría en el proceso de enseñanza, además que muy pocas veces busca las oportunidades, y el 39.4% que corresponde a 92 docentes, manifiestan que como docentes no buscan asesoría con especialistas en los contenidos de los sílabos que satisfaga la formación de los futuros profesionales, tiene muy poca participación en el servicio de calidad con los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Bunge, M. (1983). *La Investigación Científica*. Ediciones Ariel, Barcelona, España:
- Cáceres, E. (2020). *La Educación Virtual y su Influencia en el Nivel de Educación Superior Tecnológico Público Velille*. [Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle Alma].
- Calle, C. D., & Camacho, V. P. (2020). *Influencia de la educación virtual en la motivación de los docentes de la escuela de Estomatología en la Universidad Privada Antenor Orrego durante el estado de emergencia nacional Trujillo-2020* [Universidad Privada Antenor Orrego].
https://www.slideshare.net/maryamkazemi3/stability-of-colloids%0Ahttps://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf%0Ahttps://www.ibm.com/support%0Ahttp://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf%0Ahttps://www.n

Cámara, P. (2006). *El uso de una plataforma virtual como recurso didáctico en la asignatura de Filosofía* [Tesis de pos grado, Universidad Autónoma de Barcelona].

Galarza, C., & Páez, M. (2021). *Uso De Las Plataformas Educativas en el Nivel de Aprendizaje de los Niños Del Primer Año Nivel Preparatoria De La Unidad Educativa "Rosa Zárate" Del Cantón Quero Provincia De Tungurahua* [Universidad Técnica De Ambato Facultad].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33102>

Huertas, E. (2000). *La Administración del Municipio como Organización Inteligente. Colombia.*

Inga-lindo, D., & Aguirre-chávez, F. (2021). El enfoque de la educación virtual desde una perspectiva holístico frente a la pandemia del COVID – 19 The approach to virtual education from a holistic perspective in the face of the COVID – 19 pandemic. *Cátedra*, 4(1), 81–97.
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/2727>

Jauregui, C. G. (2021). *La Influencia De La Educación Virtual Para Mejorar Las Competencias Y Los aprendizajes De Los Estudiantes De La Facultad De Ciencias Económicas De La Universidad Nacional Del Callao* [Universidad Nacional Del Callao].
<https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>

Mandujano, J. L. (2018). *Empleo del aula virtual y niveles de aprendizaje en la institución educativa "Daniel Alcides Carrión" Chaupimarca – Pasco.* [Tesis de Doctorado, Universidad Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8783/Yovana_Paxci_Contreras.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

Morán, D. M., & Villao, G. (2021). *Sistematización de experiencias prácticas de investigación : Estudio de la percepción de sobrecarga de trabajo en docentes de educación virtual en el primer quimestre del período 2020.* [Universidad de Guayaquil].

Onainor, E. R. (2019). *Impacto del Aprendizaje en Línea en Alumnos de Administración de la Unidad Académica de Ahuacatlán.* 1(32), 105–112.

Orizaga C. (2011). *Gestión del talento humano en la Universidad Pública.* Revista el buzón de Paccioli, número especial 74, Lima, Perú.

Rodríguez, D., Correa, C., Silvera, A., Gallego, D., Mendez, N., Correa, C., & Rodríguez, D. (2018). *Innovaciones Didácticas mediadas por las tecnologías digitales: Reflexiones Teórico-Prácticas* (E. Mejoras (ed.); Ediciones).
<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/> dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co
Barranquilla

Ruelas A. (2012). *El capital intelectual como recurso para la competitividad de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.* [Tesis doctoral universidad nacional del altiplano. -Puno, Perú].