



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

SECRETARÍA GENERAL
CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN N° 162-2021-CU-UNAMBA

Abancay, 4 de agosto del 2021

VISTO:

El expediente con registro N° 480-SG, para aprobación del Modelo Educativo 2021; contenido en la Carta n° 405-2021-VRAC-UNAMBA del Vicerrectorado Académico, y el acuerdo del Consejo Universitario adoptado en Sesión Ordinaria virtual de fecha 30 de julio del 2021; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el cuarto párrafo del Artículo 18° de la Constitución Política del Perú las universidades gozan de autonomía en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, y se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes, norma constitucional concordante con el Artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, que dispone que el Estado reconoce la autonomía universitaria que se ejerce conforme lo dispuesto en la Constitución, la Ley N° 30220 y demás normatividad aplicable;

Que, conforme señala el Artículo 62° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, son atribuciones y ámbito funcional del Rector, entre otras, lo dispuesto en el numeral 62,2, "Dirigir la actividad académica de la universidad y su gestión administrativa, económica y financiera", norma que es concordante con el inciso b) del Artículo 31° del Estatuto Universitario;

Que, por Resolución del Consejo Directivo N° 021-2020-SUNEDU/CD de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, de fecha 4 de febrero del 2020, se Otorga la Licencia Institucional a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para ofrecer el servicio educativo universitario en su sede y filiales que en conjunto representan (6) locales, ubicados en el departamento de Apurímac, conforme a la Tabla N° 5 del Informe Técnico, de Licenciamiento N° 008-2020-SUNEDU-02-12 del 27 de enero del 2020, con una vigencia de seis (6) años, computados a partir de la notificación de la presente Resolución;

Que, por Resolución N° 017-2020-AU-UNAMBA de fecha 4 de setiembre del 2020, se encarga en el cargo de Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, al Dr. Freddy Vega Loayza, Docente Principal, con retención de su plaza de Docente Ordinario en la categoría de Principal a tiempo completo de la Facultad de Administración; con las atribuciones y responsabilidades establecidas en la Ley Universitaria y Estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a partir del 4 de setiembre del 2020 y por el período de noventa (90) días; aprobándose la prórroga de su mandato, a partir del 4 de diciembre del 2020, por noventa (90) días, con Resolución N° 023-2020-AU-UNAMBA y del 4 de marzo del 2021 hasta la realización de las elecciones de Autoridades programadas por la UNAMBA, con Resolución N° 003-2021-AU-UNAMBA, precisándose la fecha de término de la encargatura con Resolución N° 005-2021-AU-UNAMBA;

Que, el Decreto Legislativo N° 1496 de fecha 9 de mayo del 2020, Art. 5: *Convocatoria y desarrollo de sesiones virtuales por parte de los órganos de gobierno de universidades, Faculta a las Asambleas Universitarias, Consejos Universitarios, Consejos de Facultad y en general a cualquier órgano de gobierno de universidades públicas y privadas, para que realicen sesiones virtuales con la misma validez que una sesión presencial. (...);*

Que, por Resolución N° 047-2021-CU-UNAMBA de fecha 19 de marzo del 2021, se aprueba el Plan de Trabajo "Reformulación del Modelo Educativo de la UNAMBA", presentado por el Vicerrectorado Académico; y en el Artículo Segundo, se establece que el egreso de Once Mil y 00/100 Soles (S/ 11,000.00), para el desarrollo del Plan de Trabajo, será afecto a la Meta N° 0011, clasificador de gasto 2.3.27 11 99, fuente de financiamiento recursos ordinarios, según Informe N° 038-2021-OPPTO/DP-UNAMBA de la Unidad de Presupuesto y Carta N° 097-2021-DP-UNAMBA de la Dirección de Planeamiento y Presupuesto;

Que, por Resolución N° 077-2021-CU-UNAMBA de fecha 29 de abril del 2021, se aprueba la propuesta del Grupo de Interés, la propuesta del Comité de Calidad de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, y se aprueba



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

SECRETARÍA GENERAL
CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN N° 162-2021-CU-UNAMBA

Abancay, 4 de agosto del 2021

el cronograma de actividades del Grupo e Interés y del Comité de Calidad de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para la reformulación del Modelo Educativo;

Que, el Vicerrector Académico mediante Carta N° 405-2021-VRAC-UNAMBA, remite al Rector (e) de la UNAMBA, el informe final del servicio de reformulación del Modelo Educativo 2021, elaborado por el Consultor Miguel Alejandro Albarracín Valdivia, para su aprobación en Consejo Universitario;

Que, el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria virtual de fecha 30 de julio del 2021, acuerda por unanimidad aprobar el Modelo Educativo de la Universidad Nacional Micaela Bastidas 2021; encargando a la Oficina de Secretaría General la emisión de la respectiva Resolución;

Que, en uso de las atribuciones y autonomía universitaria conferidas por la Constitución Política del Estado, Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto Universitario; Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; las Resoluciones N°s 017 y 023-2020-AU-UNAMBA, 003 y 005-2021-AU-UNAMBA; el Consejo Universitario de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el Modelo Educativo de la Universidad Nacional Micaela Bastidas 2021, presentado por el Vicerrectorado Académico; que en anexo de ochenta (80) folios, forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR al Vicerrector Académico en coordinación con los Decanos de Facultad, Directores de Escuelas Profesionales, Directores Académicos y demás Responsables de las áreas académicas, la aplicación del Modelo Educativo 2021, aprobado en el Artículo Primero de la presente.

ARTÍCULO TERCERO.- DISTRIBUIR la presente a las áreas académicas pertinentes, para conocimiento y debido cumplimiento.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER su publicación, en la página web, unamba.edu.pe a través de la Oficina de Tecnología de la Información y la Oficina de Imagen Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y ARCHÍVESE.

Distribución:

Rectorado
V.R. Acad.
V.R. Investig.
D.SS.AA.
Decanaturas
EAPs.
Coords. Acads.
D. Acads.
Unids. de Investig.
Unids. de Resp. Social
Tutoría
OCI
OTI
Imág. Inst.
Archivo.

Nancy L.

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Dr. Freddy Vega Loayza
RECTOR (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Ing. Agustín Elguera Hilarés
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

Licenciada por SUNEDU



MODELO EDUCATIVO 2021



La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

otorga a la

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

la Licencia Institucional
con una vigencia de **6 años**



Esta Licencia permite a la universidad ofrecer el servicio educativo superior universitario en el país, luego de haber demostrado el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad exigidas por la Ley Universitaria N° 30220.

Dr. Martín Benavides Abanto
Superintendente de la SUNEDU





UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

Licenciada por SUNEDU

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC



Modelo Educativo 2021

Universidad Nacional
Micaela Bastidas de Apurímac

SECRETARÍA
GENERAL



BICENTENARIO
PERÚ 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
 DE APURIMAC

Licenciada por SUNEDU

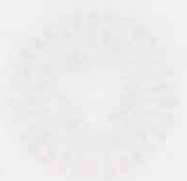
UNIVERSIDAD NACIONAL
 MICAELA BASTIDAS
 DE APURIMAC



Modelo Educativo 2021

Universidad Nacional
 Micaela Bastidas de Apurímac

SECRETARÍA
 DE ADMINISTRACIÓN



BICENTENARIO
 PERÚ 2021

© 2021, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Vicerrectorado Académico.
Av. Garcilazo de la Vega S/N Tamburco - Abancay - Apurímac
Central telefónica 083-321965 - Teléfonos de Emergencia 083-321965
Página web: <https://www.unamba.edu.pe/>

Vicerrectorado Académico
DR. MANUEL J. IBARRA CABRERA

Aprobado por Acuerdo Consejo Universitario



El presente Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, ha sido formulado por:
Economista Miguel Alejandro Albarracín Valdivia.
Especialista en Gestión de la Calidad en Entidades Educativas.

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores.

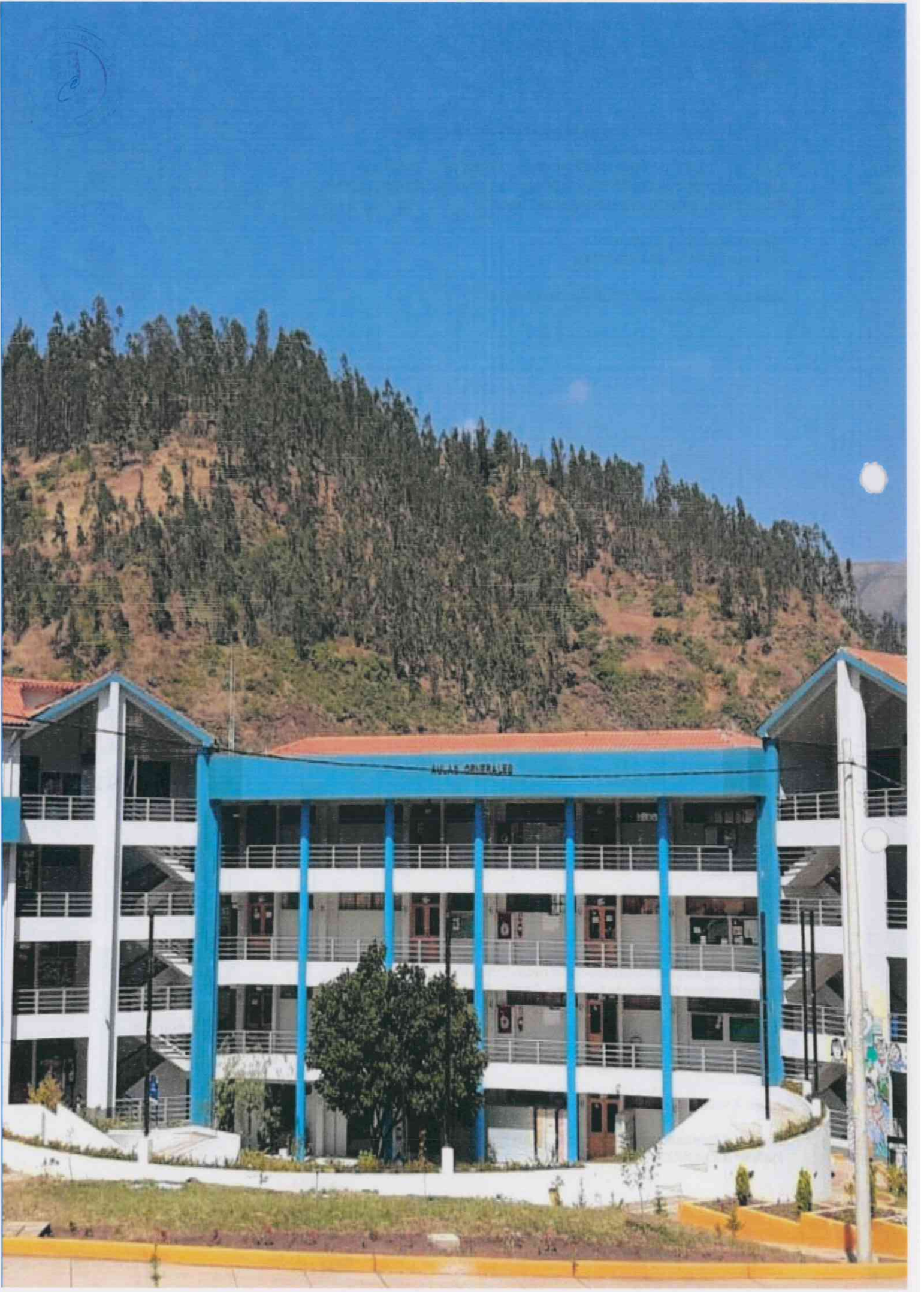
Primera Edición, julio de 2021.

Tiraje: X ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-XXXX
ISBN N° XXXXXXXXXXXXXXX



BICENTENARIO
PERÚ 2021



AVLAS ORIZALES



Autoridades de la Universidad

**Dr. Freddy Vega Loayza
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD**



**Dr. Manuel J. Ibarra Cabrera
VICERRECTOR ACADÉMICO**



**Dra. Iris E. Paredes Gonzales
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**



Decanos de Facultades

**Dr. Mauro Huayapa Huaynacho
DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**



**Dra. Hilda M. Huayhua Mamani
DECANA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**

**PhD. Lucy M. Guanuchi Orellana
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA**

**Dr. Víctor A. Ramos de la Riva
DECANO DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA**





UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

Licenciada por SUNEDU



Directores de Escuelas Profesionales

Dr. Mauricio R. Escalante Cárdenas
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Dr. Willie Álvarez Chávez
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL:
PRIMERA Y SEGUNDA INFANCIA**

Dr. Alipio Orco Diaz
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD



M. Sc. Ludwin A. Cárdenas Villanueva
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

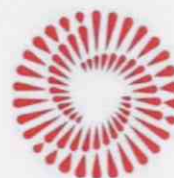
Dr. Fulgencio Vilcanqui Pérez
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL



Dr. Leoncio T. Carnero Carnero
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA MINAS

M. Sc. José L. Merma Aroni
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA INFORMÁTICA Y SISTEMAS

Ing. Darwin D. Encalada Loayza
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL



**BICENTENARIO
PERÚ 2021**



Coordinadores de Filiales

Ing. Alejo Pumacayo Ferrel
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA MINAS
FILIAL COTABAMBAS - HAQUIRA



Mg. David Barrial Acosta
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FILIAL COTABAMBAS - TAMBOBAMBA



Mg. Gustavo Janqui Guzmán
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL
FILIAL COTABAMBAS - TAMBOBAMBA

Mg. Celinda Álvarez Arias
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA AGROECOLÓGICA Y
DESARROLLO RURAL - FILIAL GRAU - VILCABAMBA



Director de la Escuela de Posgrado

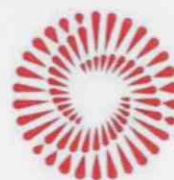
Dr. Willie Álvarez Chávez
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO





Contenido

Prólogo	1
Presentación	2
Normativa vinculante	6
Objetivo del Modelo Educativo	9
I. Nuestra universidad	10
1.1. La filosofía institucional.....	10
1.1.1. Micaela Bastidas Puyucagua, una gran inspiración.....	11
1.1.2. La misión institucional.....	12
1.1.3. Los principios institucionales.....	12
1.1.4. Los valores institucionales.....	13
1.2. Nuestra comunidad educativa.....	14
1.2.1. El estudiante.....	14
1.2.2. El personal docente.....	15
1.2.3. El personal no docente.....	15
1.2.4. El graduado.....	15
II. Descripción del contexto	16
2.1. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).....	17
2.1.1. Contribución de la universidad a los ODS.....	19
2.1.2. El Ranking Times Higher Education (THE) Impact 2021.....	21
2.1.3. Alineación con la normativa universitaria peruana.....	22
2.2. La competitividad.....	22
2.2.1. Ranking de Competitividad Mundial (RCM) 2020.....	24
2.2.2. Índice de Competitividad Regional (INCORE).....	26
2.3. Apurímac una región que despierta.....	26
2.3.1. Entorno Económico de la Región Apurímac.....	27
2.3.2. Entorno de Infraestructura de la Región Apurímac.....	28
2.3.3. Entorno Educativo de la Región Apurímac.....	28
2.3.4. Entorno Laboral de la Región Apurímac.....	28
2.3.5. Entorno de Salud de la Región Apurímac.....	29
2.3.6. Entorno de Instituciones de la Región Apurímac.....	29
2.4. Equidad inclusión y diversidad en la universidad.....	29





III. El enfoque pedagógico 32

3.1. Justificación del enfoque socioformativo	32
3.1.1. La falta de un proyecto ético de vida de los universitarios	33
3.1.2. La falta de competitividad laboral de los graduados universitarios	36
3.1.3. Situación laboral de graduados universitarios en Perú	38
3.1.4. Antecedentes globales de competencias en la formación superior	41
3.2. El enfoque por competencias	44
3.2.1. El enfoque socioformativo de las competencias	45
3.2.2. Las competencias	47
3.2.3. Características de las competencias	48
3.2.4. Tipos de competencias	50



IV. La propuesta educativa..... 51

4.1. Principios pedagógico-didácticos	51
4.2. Pilares de formación universitaria	54
4.2.1. Formación Académica	54
4.2.2. Investigación, Desarrollo, Innovación y Difusión	56
4.2.3. Responsabilidad Social Universitaria (RSU)	58
4.2.4. Internacionalización	60
4.3. Competencias transversales	61
4.3.1. Metodología participativa	61
4.3.2. Competencias transversales del perfil del ingresante	62
4.3.3. Competencias transversales del perfil del personal docente	63
4.3.4. Competencias transversales del perfil del personal no docente	64
4.3.5. Competencias transversales del perfil del egresado	65



V. Mecanismos de implementación..... 66

5.1. La oferta educativa	66
5.1.1. Niveles de enseñanza	66
5.1.2. Modalidades de estudio	68
5.1.3. Formación específica y de especialidad	69
5.1.4. Educación continua	69
5.2. Diseño curricular por competencias	70
5.2.1. Perfil específico del programa de estudios	71
5.2.2. Plan de Estudios	71
5.2.3. Sílabus por competencias	72
5.2.4. Rubricas de evaluación	72
5.3. Desarrollo de estrategias estudiantiles	73
5.3.1. Integración en la vida universitaria,	73
5.3.2. Construcción de identidad universitaria	73
5.3.3. Uso de los servicios de bienestar	74
5.3.4. La virtualidad	76



Referencias 77





Índice de tablas

Tabla 1: Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)	18
Tabla 2: Resultados del Ranking de Competitividad Mundial (RCM) 2020.....	24
Tabla 3: Competencias derivadas del Informe Delors.....	41
Tabla 4: Competencias UNESCO para la Educación Superior	42
Tabla 5: Competencias genéricas del Proyecto Tunning	43
Tabla 6: Competencias clave propuestas por la OCDE.....	43
Tabla 7: Comparación entre los diferentes enfoques de las competencias	44
Tabla 8: Líneas de Investigación de la UNAMBA	56
Tabla 9: Programas de estudio de pregrado de la UNAMBA	67
Tabla 10: Programas de estudio de posgrado de la UNAMBA	68
Tabla 11: Locales conducentes a grado académico y título profesional	68





Índice de figuras

Figura 1: Modelo Educativo de la UNAMBA 2021	5
Figura 2. Objetivos estratégicos institucionales de la UNAMBA	9
Figura 3: Valores institucionales de la UNAMBA 2021	13
Figura 4. Comunidad universitaria	14
Figura 5: Contexto del Modelo Educativo de la UNAMBA	16
Figura 6: Contribución de las universidades a los ODS	19
Figura 7: Logo del Ranking Times Higher Education (THE) Impact 2021	21
Figura 8: Posiciones y Puntajes de Competitividad del Perú: 2008 – 2020	25
Figura 9: Pilares de competitividad - Apurímac	27
Figura 10: Justificación del Enfoque Socioformativo	32
Figura 11: Ejes clave del proyecto de vida ético	34
Figura 12: Porcentaje de egresados universitarios por departamento, 2018	37
Figura 13: Evolución de la tasa de desempleo 2012-2018	38
Figura 14: Evolución de la tasa de informalidad, 2012-2018	39
Figura 15: Evolución de la tasa de sobreeducación 2012-2018	40
Figura 16: Línea de desarrollo del enfoque Socioformativo	45
Figura 17: Metodología socioformativa para identificar competencias	47
Figura 18: Características de las competencias	48
Figura 19: Pilares del Modelo Educativo de la UNAMBA 2021	53
Figura 20: Anatomía de una línea curricular	55
Figura 21: Las universidades en la sociedad	58
Figura 22: El estudiante como el centro de nuestros esfuerzos	61
Figura 23: Competencias transversales del ingresante	62
Figura 24: Competencias transversales del docente	63
Figura 25: Competencias transversales del personal no docente	64
Figura 26: Competencias transversales del egresado	65
Figura 27: Articulación del Modelo Educativo con el Diseño Curricular	70
Figura 28. Cursos del programa propedéutico	73
Figura 29: Elementos que forman la identidad universitaria	74




Acrónimos

- ANR: Asamblea Nacional de Rectores
- CENAUN: Censo Nacional Universitario
- CONAFU: Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades
- CONCYTEC: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica
- ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares
- INCORE: Índice de Competitividad Regional
- IMD: Institute of Management Development
- IPE: Instituto Peruano de Economía
- MINEDU: Ministerio de Educación
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- ODS: Objetivos del Desarrollo Sostenible
- PEN: Proyecto Educativo Nacional
- RCM: Ranking de Competitividad Mundial
- RENACYT: Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica
- SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
- SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- THE: Times Higher Education
- TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación
- UNAMBA: Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
- UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
- URSULA: Unión de Responsabilidad Social Universitaria de Latinoamericana







Prólogo




En la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA) aspiramos a brindar una formación integral en favor de nuestra sociedad, contribuyendo mediante nuestra comunidad educativa al desarrollo sostenible, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural.



Las pruebas del poder inigualable que encierra la educación para mejorar las vidas, en especial de las sociedades que viven en zonas de pobreza, es significativo y es un factor de cambio para una mejor calidad de vida (UNESCO, 2015). La formación universitaria, a su vez, es un medio eficaz para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, propiciar la plena participación social y política de la juventud, promover la inclusión de las personas con discapacidad y genera mayor productividad y fomentar el desarrollo económico.



La UNAMBA, en su rol de fuente conocimiento de alcance social, orienta sus esfuerzos en formar profesionales que deben desenvolverse con un elevado grado de adaptabilidad a los contextos cambiantes de nuestra sociedad y contribuyan mediante el ejercicio de sus competencias, al desarrollo cívico.






Como institución, estimulamos el pensamiento crítico y creativo, generamos y difundimos conocimientos que favorecen el desarrollo social, cultural, ecológico y económico; mediante el desarrollo de competencias transversales para la vida y competencias específicas a las profesiones que brindamos como institución. De esta manera se fortalecen los vínculos entre las ciencias y la formulación de políticas para adaptarse a contextos cambiantes, manteniendo la idoneidad y pertinencia.


Dr. Manuel J. Ibarra Cabrera
Vicerrector Académico




Presentación



El Modelo Educativo de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA) 2021, es una representación global, esquemática y sistematizada de lo que aspira a brindar como proceso formativo a sus estudiantes. Por su naturaleza declarativa, en él se plasma la identidad de la comunidad universitaria unambina y los pilares en los que basa su propuesta educativa. Asimismo, como instrumento de desarrollo institucional "orienta las actividades académicas, de investigación y de responsabilidad social universitaria" (Díaz-Barriga, 2012), a la vez que fomenta y contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, ejecutores de su misión.



Respecto al alineamiento normativo, el Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, está alineado con la ley universitaria Nro. 30220 y los organismos referentes de la calidad educativa en el sector universitario peruano. De hecho, configura de las primeras iniciativas de su tipo, que se conciben tomando en consideración los criterios estipulados en el Modelo de Renovación de Licencia Institucional de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).



Adicionalmente, para asegurar su coherencia, considera la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, la Política Nacional de Competitividad y Productividad, la Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Productiva y los modelos de acreditación de la calidad educativa universitaria del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), entre otros.

Respecto al contexto, fue necesario identificar las necesidades y expectativas de las partes interesadas de la UNAMBA. Por tal motivo, el Consejo Universitario, conformó el Comité de Calidad y Acreditación Institucional y el Grupo de Interés Institucional, mediante la resolución Nro. 077-2021-CU-UNAMBA, de modo que sus percepciones interna y externa respectivamente, enriquecieron la pertinencia e idoneidad del presente instrumento pedagógico.





El Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, ha sido formulado de manera consultiva y participativa con los diferentes actores de nuestra comunidad universitaria. Mediante la realización de nueve talleres institucionales, se consolidaron los resultados que definieron la filosofía institucional, los valores institucionales, así como las competencias transversales que caracterizan los perfiles: del ingresante, personal docente, personal no docente y del egresado.

Estructurado en cinco apartados esenciales y consecuentes, el Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, transmite sus características más relevantes. En el primer capítulo, se reseña la historia de la universidad, resaltando el liderazgo, valentía y emprendedurismo de la heroína Micaela Bastidas Puyucahua. Seguidamente se presenta: la filosofía institucional, la misión, los valores, los principios y se identifica a la comunidad universitaria.



En el segundo capítulo, se describe el contexto en el que se desarrolla la universidad, resaltando la importancia de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda al 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como el mayor esfuerzo mundial por reducir la brecha de desigualdad del planeta, la competitividad como paradigma orientador y el respaldo a las prácticas de inclusión, diversidad e igualdad en la educación universitaria.

En el tercer capítulo, se conceptualiza el enfoque socioformativo y el desarrollo de competencias como base de la propuesta educativa. Como universidad, "facilitamos los recursos y espacios para promover una formación humana integral y, dentro de ésta, la preparación de personas con competencias para actuar con idoneidad en diversos contextos, tomando como base la construcción de un proyecto ético de vida, la diversidad cultural, y las dinámicas socioeconómicas" (Tobón, 2013).

En el cuarto capítulo, presentan los pilares de la propuesta educativa unambina y se caracterizan los perfiles de la comunidad universitaria, identificando las competencias transversales que los componen y que se aspira conseguir, como testimonio de la cultura organizacional de la institución.



En el quinto capítulo, se describen los mecanismos de implementación, la organización de los estudios mediante sus niveles de enseñanza, modalidades de estudio y la prestación de educación continua. Asimismo, configuramos la articulación con el diseño curricular (perfil específico del programa de estudios, plan de estudios, sílabos por competencias y rúbricas de evaluación), la propuesta formativa en entornos no presenciales y el desarrollo de estrategias de integración estudiantil (Ver Figura 1).



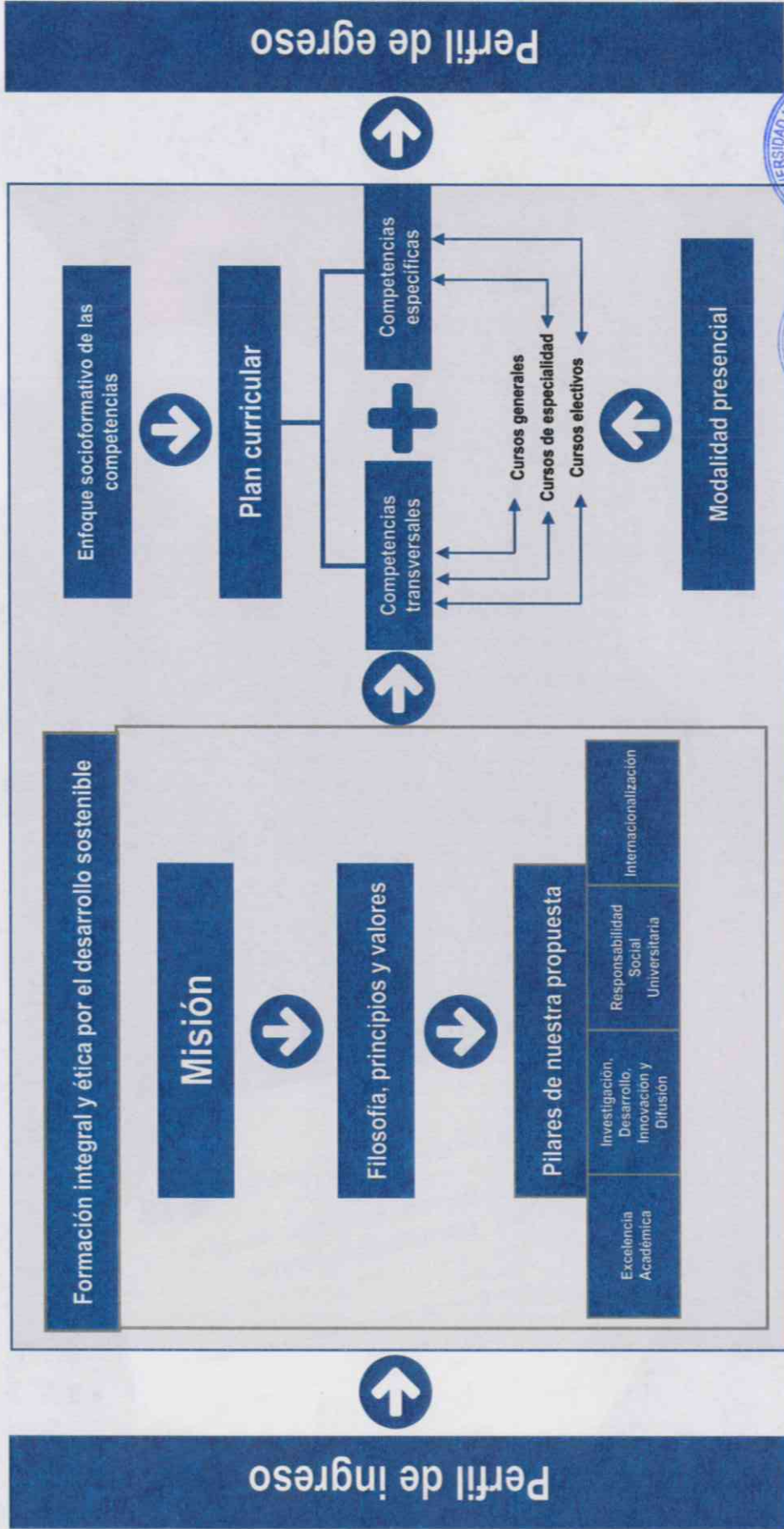
Creemos firmemente que, en el Bicentenario de nuestra república, los nuevos aires de la revolución de la información y el conocimiento se fusionan con la calidad personal, la ética profesional y la competitividad laboral de nuestros egresados. Así, el graduado de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, no sólo busca interiorizar las competencias que le permiten sobresalir ante otros profesionales del sector, sino que, aspira en primera instancia, a ser un ciudadano de bien, que configure un factor de cambio, desarrollo y progreso en la sociedad.



**Apurímac – Perú
Julio de 2021.**

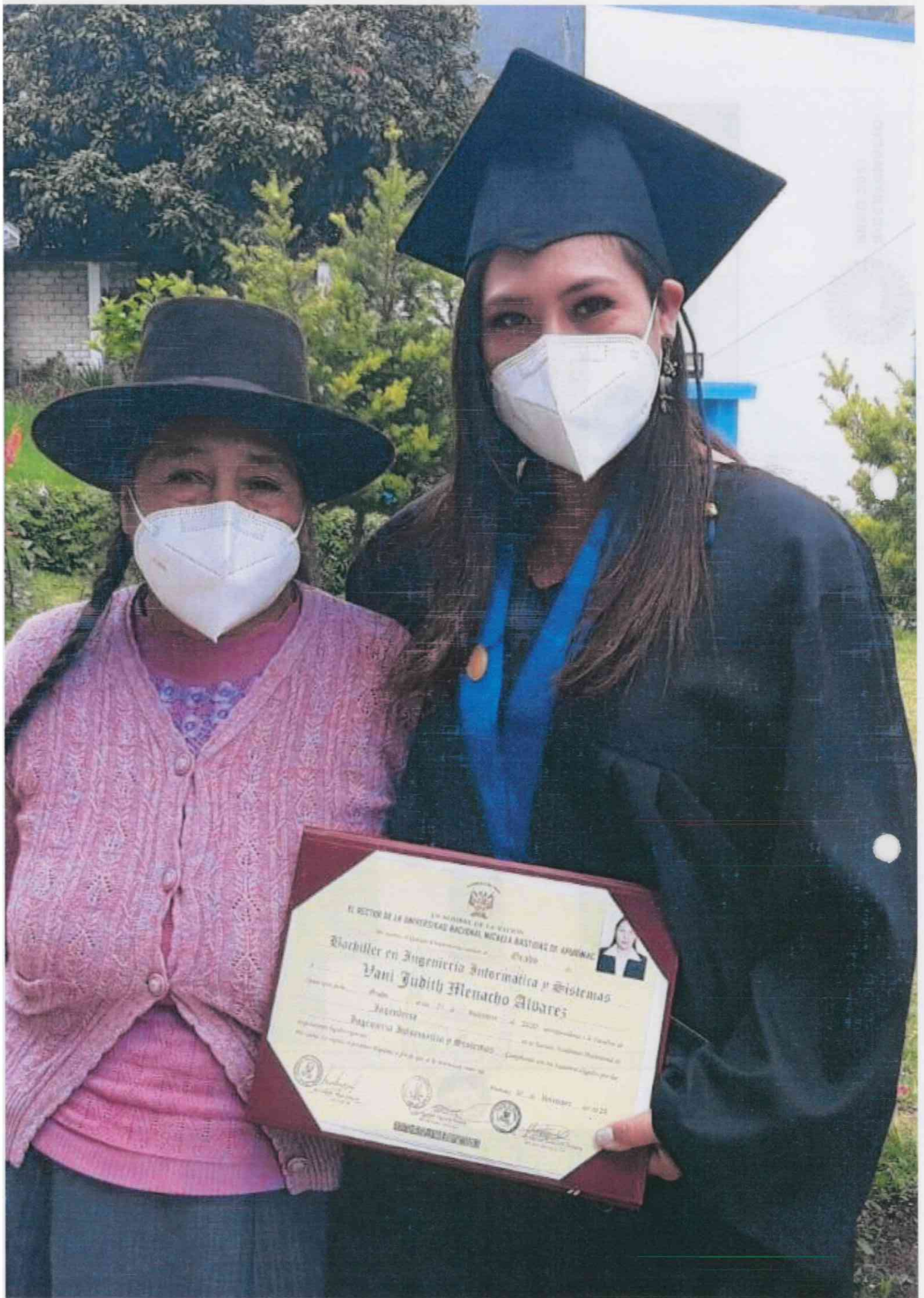


Figura 1: Modelo Educativo de la UNAMBA 2021



Fuente: UNAMBA 2021.





EN MEMORIA DE LA VICTORIA
EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAEL BASTIDAS DE APURÍMAC
Donde se otorga el título de Bachiller en Ingeniería Informática y Sistemas
Vani Judith Menacho Alvarez
Ingeniera
Facultad de Ingeniería Informática y Sistemas
Cursada en el Ciclo de Estudios de Grado
en el Semestre Académico 2020-2021
Fecha: 07 de Noviembre de 2021

Normativa vinculante

El Modelo Educativo de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA) 2021, referencia y se enmarca en la siguiente normativa.

- **Ley 27348:** Ley que crea la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, como persona Jurídica de Derecho Público Interno, con sede en la ciudad de Abancay, Capital del Departamento de Apurímac (2000).
- **Ley Nro. 28044:** Ley General de Educación (2006).
- **Ley Nro. 28740:** Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2006).
- **Ley Nro. 29973:** Ley General de la Persona con Discapacidad (2012).
- **Ley Nro. 30220:** Ley Universitaria (2014).
- **Política Nacional de Educación Ambiental:** Aprobado por Decreto Supremo N° 017-2012-ED (2012).
- **Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria:** Aprobada por Decreto Supremo Nro. 016-2015-MINEDU (2015).
- **Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural:** Aprobada por Decreto Supremo Nro. 003-2015-MC (2015).
- **Política Nacional para el Desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica CTI:** Aprobado por Decreto Supremo Nro. 015-2016-PCM (2016).
- **Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad:** Aprobada por Decreto Supremo Nro. 005-2017-MC (2017).
- **Política Nacional de Competitividad y Productividad:** Aprobado por Decreto Supremo N° 345-2018-EF (2018).
- **Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030:** Aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF (2019).

▪ **Política Nacional de Igualdad de Género:** Aprobada por Decreto Supremo Nro. 008-2019-MIMP (2019).

▪ **Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Productiva:** Aprobada por Decreto Supremo Nro. 012-2020-MINEDU (2020).

▪ **Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036: El reto de la ciudadanía plena.** Aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU (2020).

▪ **Decreto Supremo N° 018-2007-ED:** Decreto que aprueba el Reglamento de la Ley Nro. 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2007).

▪ **Decreto Legislativo N° 1496:** Que introdujo cambios a la Ley Universitaria respecto a la prestación del servicio en modalidad semipresencial y permite la modalidad a distancia (2020).

▪ **Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano:** Aprobado por Resolución del Consejo Directivo Nro. 006-2015-SUNEDU-CD (2015).

▪ **Modelo de Licenciamiento para Universidades Nuevas:** Aprobado por Resolución del Consejo Directivo N° 043-2020-SUNEDU/CD (2020).

▪ **Modelo de Licenciamiento de programas en las modalidades Semipresencial y a Distancia:** Aprobado por Resolución Nro. 105-2020-SUNEDU/CD (2020).

▪ **Modelo de Renovación de Licencia Institucional:** Aprobado por Resolución del Consejo Directivo Nro. 032-2021-SUNEDU/CD (2021).

▪ **Reglamento de infracciones y Sanciones de la Sunedu:** Aprobado por Decreto Supremo Nro. 005-2019-Minedu (2019).

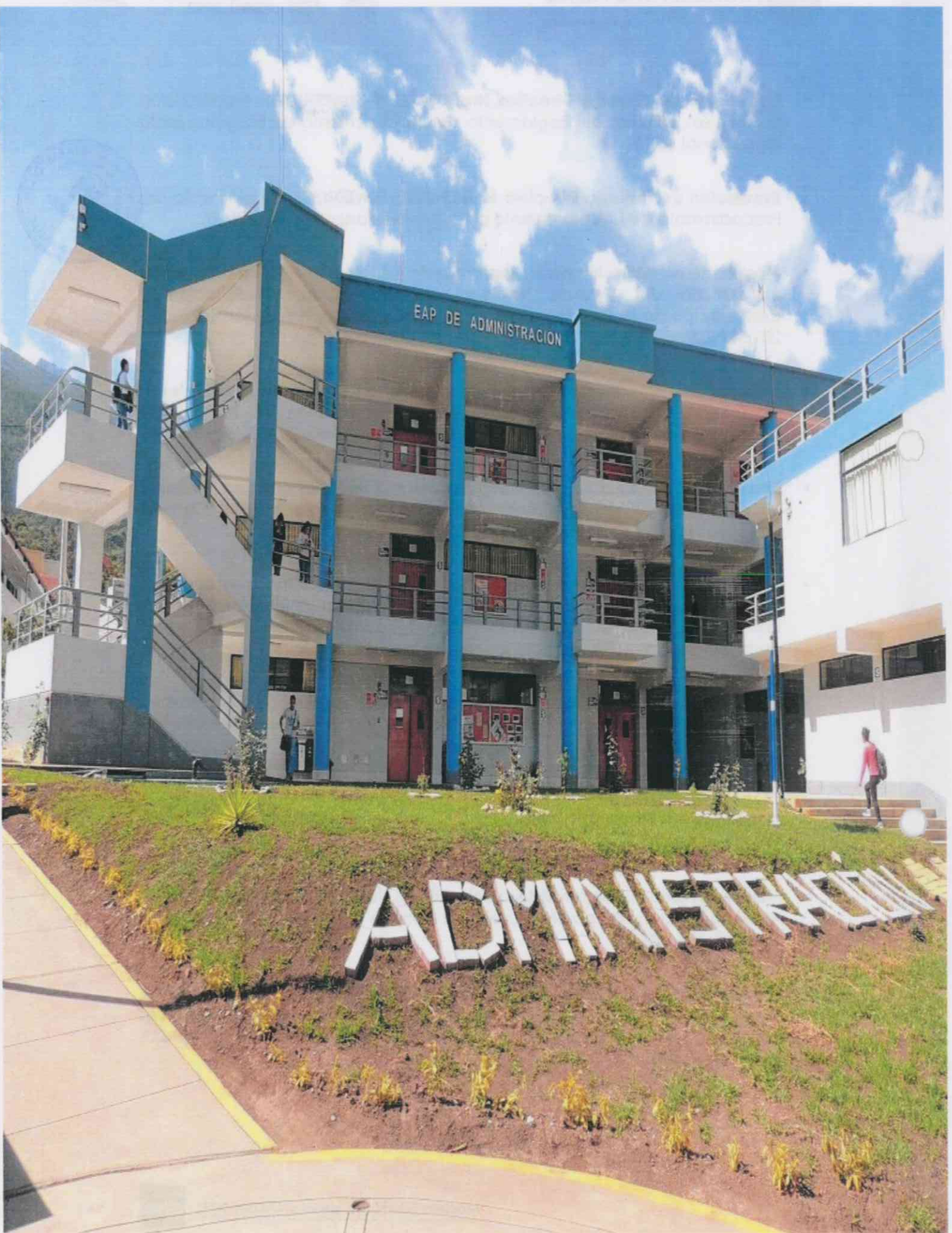
▪ **Resolución del Consejo Directivo N° 008-2017-SUNEDU/CD:** Reglamento del Procedimiento de Licenciamiento Institucional y sus modificatorias (2017).

▪ **Resolución del Consejo Directivo N° 105-2020-SUNEDU/CD:** Disposiciones para la prestación del servicio educativo superior universitario bajo las modalidades semipresencial y a distancia, Modelo de Licenciamiento de programas en las modalidades semipresencial y a distancia y Reglamento del Procedimiento de Licenciamiento Institucional (2020).



- **Resolución de Consejo Directivo Nro. 096-2019-SUNEDU/CD:** Modificación de diversos artículos del Reglamento del procedimiento de licenciamiento institucional (2019).
- **Resolución de Consejo Directivo N° 043-2020-SUNEDU/CD:** Reglamento de Procedimiento de Licenciamiento para Universidades Nuevas (2020).
- **Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa:** Aprobado por resolución Nro. 175-2016-SINEACE/CDAH-P (2016).
- **Modelo de acreditación institucional para universidades del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa:** Aprobado por resolución Nro. 279-2017-SINEACE/CDAH-P (2017).
- **Resolución de licenciamiento institucional de la de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac:** Aprobado por Resolución del Consejo Directivo Nro. 021-2020-SUNEDU/CD (2020).
- **Resolución Viceministerial N° 154-2017-MINEDU:** Resolución que aprueba "Lineamientos para la Implementación del Enfoque Intercultural en las Universidades Interculturales en el Marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria" (2017).
- **Estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac:** Aprobado por Resolución de Asamblea Universitaria Nro. 001-2020-AU-UNAMBA (2020).
- **Reglamento General de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac:** Aprobado por Resolución de Consejo Universitario Nro. 471-2019-CU-UNAMBA (2019).
- **Plan Estratégico Institucional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac:** Aprobado por Resolución de Consejo Universitario Nro. 005-2020-CU-UNAMBA (2020).
- **Resolución de aprobación del grupo de Interés Institucional de la UNAMBA y del Comité de Calidad y Acreditación Institucional de la UNAMBA:** Aprobado por Resolución de Consejo Universitario Nro. 077-2021-CU-UNAMBA (2021).





EAP DE ADMINISTRACION

ADMINISTRACION



Objetivo del Modelo Educativo

El Modelo Educativo de la UNAMBA tiene por objetivo principal: **"Definir la propuesta formativa pedagógica del estudiante, que a su vez, sustentan el desarrollo de sus procesos y fines institucionales"**. Asimismo, es un instrumento que contribuye al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) de la UNAMBA, formulados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) aprobado por Resolución de Consejo Universitario Nro. 005-2020-CU-UNAMBA (Figura 2).



Figura 2. Objetivos estratégicos institucionales de la UNAMBA



Fuente: Resolución de Consejo Universitario Nro. 005-2020-CU-UNAMBA.





I. Nuestra universidad

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA), fue creada por Ley 27348, el 26 de setiembre de 2000, con sede en la ciudad de Abancay, capital del departamento de Apurímac. A partir del 25 abril de 2002, inicia su funcionamiento, luego de la autorización provisional otorgada por el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades (CONAFU) a través de la Resolución N° 110-2002-CONAFU, inicia sus actividades administrativas y académicas en la sede de Abancay.

Posteriormente, el 27 de diciembre de 2009 se dio la autorización definitiva de funcionamiento, mediante Resolución Nro. 628 -2009- CONAFU, luego, a partir del mes de junio del 2011, la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) designa una comisión reorganizadora, mediante Resolución N° 0672-2011-ANR, ello cambia a partir de julio del 2016 en que la Asamblea Estatutaria nombra al Rector interino. Posteriormente, en agosto del 2017, se eligen al Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector de Investigación.

El 04 de febrero de 2020, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) otorgó licencia institucional mediante Resolución del Consejo Directivo N° 021-2020-SUNEDU/CD, por un periodo de seis años a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA), luego de constatar que cumple las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) establecidas en la Ley Universitaria 30220 para prestar el servicio de educación universitaria.

1.1. La filosofía institucional

Nuestro enfoque socioformativo se centra en la formación de personas con un claro proyecto ético de vida en el marco de interdependencias sociales, culturales y ambientales, en la dinámica sincrónica y diacrónica de modo que al egresar muestren desempeños competentes y pertinentes con la problemática social y productiva, para que promuevan el desarrollo sostenible.

La filosofía institucional de la UNAMBA, se define de la siguiente manera:

"Somos una institución transformadora, que forma ética e íntegramente a líderes competentes que desarrollan el ingenio y la investigación contribuyendo al desarrollo sostenible del país, mediante su emprendedurismo y compromiso por una sociedad intercultural e inclusiva".

Asimismo, nuestra filosofía está sustentada en nuestra misión, nuestros principios y valores que orientan y definen nuestro quehacer como institución educativa. Resalta, nuestra inspiración, Micaela Bastidas Puyucahua, mujer líder, estratega y emprendedora, cuyo nombre lleva nuestra universidad y define nuestras características más notorias. A continuación, presentamos una breve reseña de su importancia en la historia nacional.

1.1.1. Micaela Bastidas Puyucahua, una gran inspiración

Micaela Bastidas Puyucahua, nació el 23 de junio de 1744 y según Boleslao Lewin, su nacimiento tuvo lugar en Tamburco, capital del corregimiento de Abancay (Guardia, Micaela Bastidas, 2019). A los 16 años se casó con el cacique José Gabriel Condorcanqui (Tupac Amaru II), prócer de la independencia del Perú, con quien tuvo tres hijos: Hipólito, Mariano y Fernando. En 1780 junto a su esposo, **lideraron** la gran rebelión anticolonial buscando acabar con las reformas fiscales y los abusos contra el pueblo indígena.

Micaela participó de la causa de la revolución, reuniendo contingentes de campesinos para **trabajar en equipo**, arreglándoles y **comunicándoles claramente** las causas del levantamiento. Cuando su esposo tuvo que movilizarse a diferentes lugares, ella, haciendo gala de su **pragmatismo y adaptabilidad**, se puso al frente de las tropas para rechazar los ataques realistas, y de esta forma **guió** a las huestes revolucionarias (Guardia, 2013).

Micaela fue una mujer excepcional, tenía carácter fuerte, era decidida, **crítica y emprendedora**. Madre de tres hijos en una época en la cual el género femenino se restringía al hogar, se convirtió en **conductora y capitana** de las fuerzas rebeldes. Micaela, supo **romper los esquemas** de la época, compartió desde el inicio, los ideales de **libertad**, mantuvo la **disciplina** y fue una **estratega**.



1.1.2. La misión institucional

La misión institucional representa la razón de ser de la UNAMBA como institución, considera los objetivos esenciales y las características definitivas. A continuación, se presenta la misión institucional de la UNAMBA.

“Formar profesionales humanistas, científicos y tecnológicos logrando calidad en el estudiante, con valores, identidad cultural, responsabilidad social, liderazgo y comprometidos con el desarrollo sostenible”.

1.1.3. Los principios institucionales

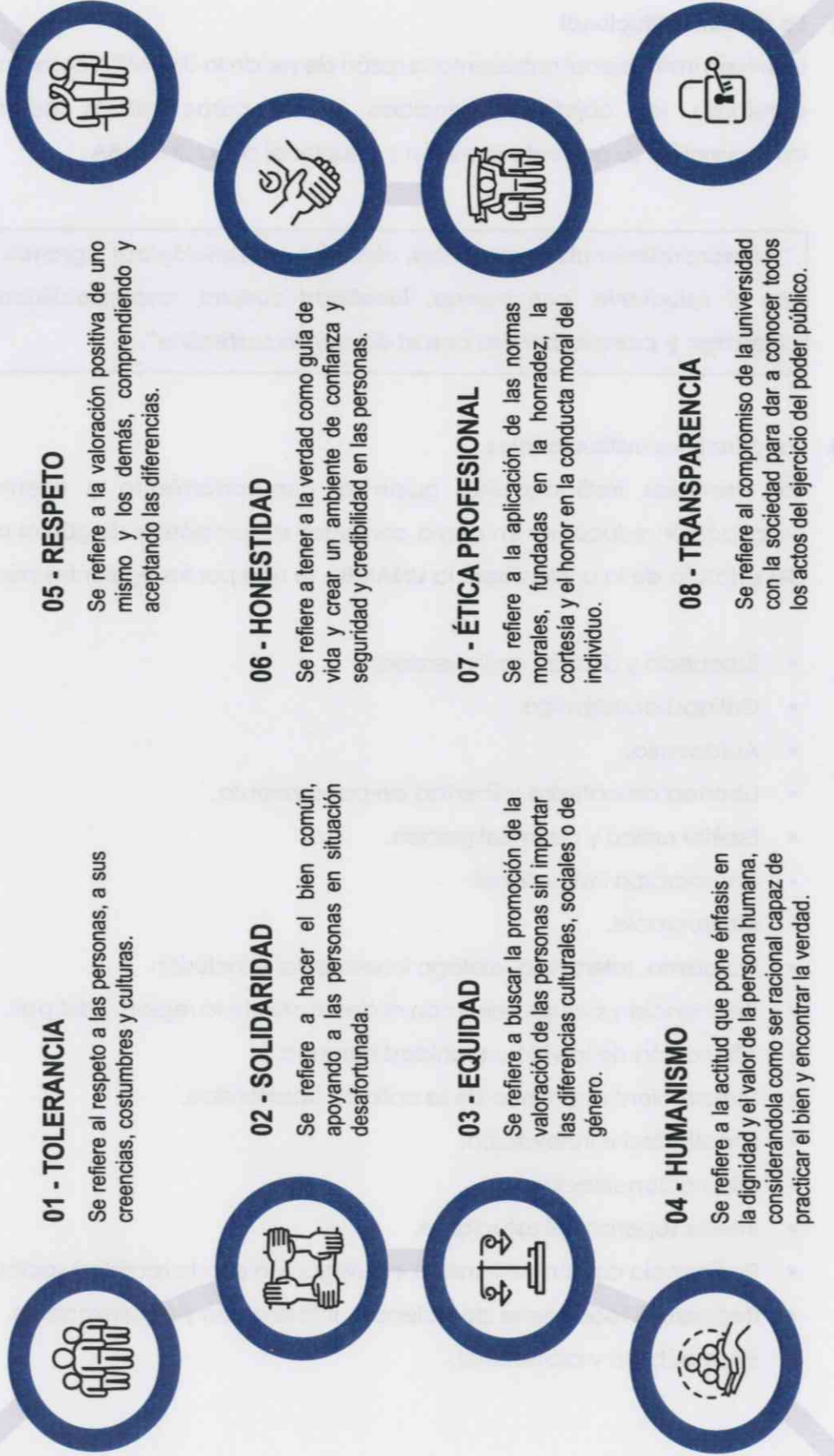
Los principios institucionales, guían el comportamiento y orientan a la organización educativa en cómo conseguir sus propósitos. Según el artículo 4° del estatuto de la universidad, la UNAMBA se rige por los siguientes principios.

- Búsqueda y difusión de la verdad.
- Calidad académica.
- Autonomía.
- Libertad de cátedra y libertad de pensamiento.
- Espíritu crítico y de investigación.
- Democracia institucional.
- Meritocracia.
- Pluralismo, tolerancia, dialogo intercultural e inclusión.
- Pertinencia y compromiso con el desarrollo de la región y del país.
- Afirmación de la vida y dignidad humana.
- Mejoramiento continuo de la calidad académica.
- Creatividad e innovación.
- Internacionalización.
- Interés superior del estudiante.
- Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
- Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
- Ética pública y profesional.



1.1.4. Los valores institucionales

Figura 3: Valores institucionales de la UNAMBA 2021



1.2. Nuestra comunidad educativa

La comunidad universitaria está conformada por estudiantes, docentes, personal no docente y graduados (Ver Figura 4).

Figura 4. Comunidad universitaria



Fuente: UNAMBA 2021.

1.2.1. El estudiante

Son estudiantes universitarios de pregrado quienes, habiendo concluido los estudios de educación secundaria, han aprobado el proceso de admisión y alcanzado una vacante en la UNAMBA y se encuentran matriculados en ella. Los estudiantes de los programas de posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua son quienes han aprobado el proceso de admisión y se encuentran matriculados.



1.2.2. El personal docente

Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde. El cuerpo docente de la UNAMBA, se distribuye en las siguientes categorías.

- **Ordinarios:** Docentes principales, asociados y auxiliares.
- **Extraordinarios:** Docentes eméritos, honorarios, visitantes y similares dignidades que señale la universidad en su respectivo reglamento.
- **Contratados:** Docentes que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato, de acuerdo al Decreto Supremo N° 418-2017-EF, docente contratado tipo A (DC A) y docente contratado tipo B (DC B).

Asimismo, referenciando el régimen de dedicación en la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

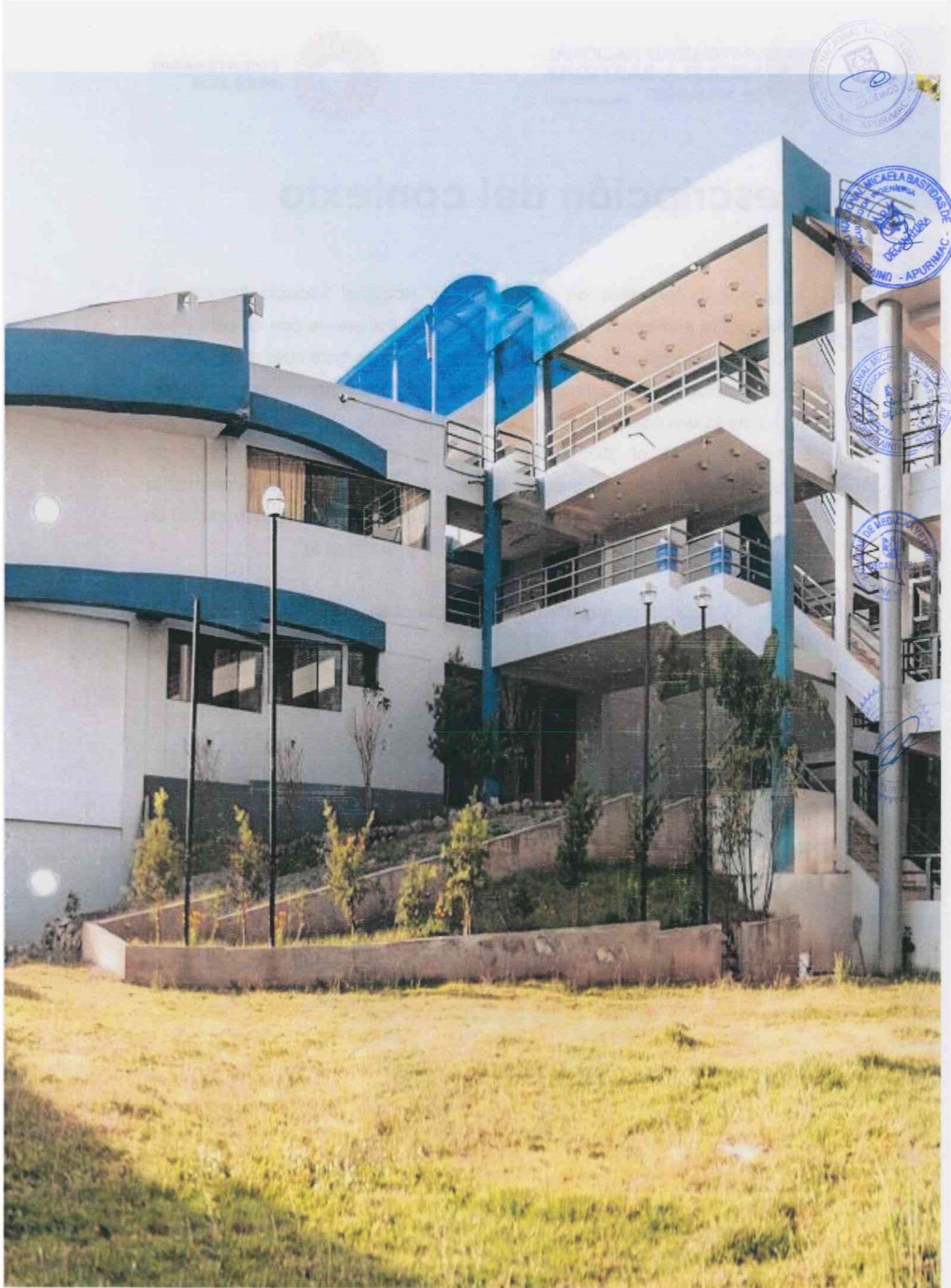
- **A dedicación exclusiva**, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.
- **A tiempo completo**, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.
- **A tiempo parcial**, cuando su permanencia es menos a cuarenta (40) horas semanales.

1.2.3. El personal no docente

El personal no docente está constituido por servidores que cumplen actividades administrativas en la UNAMBA. El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público vigente.

1.2.4. El graduado

El graduado son los estudiantes egresados que han culminado sus estudios y reciben el grado académico en la UNAMBA, cumplidos los requisitos académicos exigibles.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION
APURIMAC

MICAELA BASTIDAS DE
GENERA
DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA - APURIMAC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION
APURIMAC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION
APURIMAC

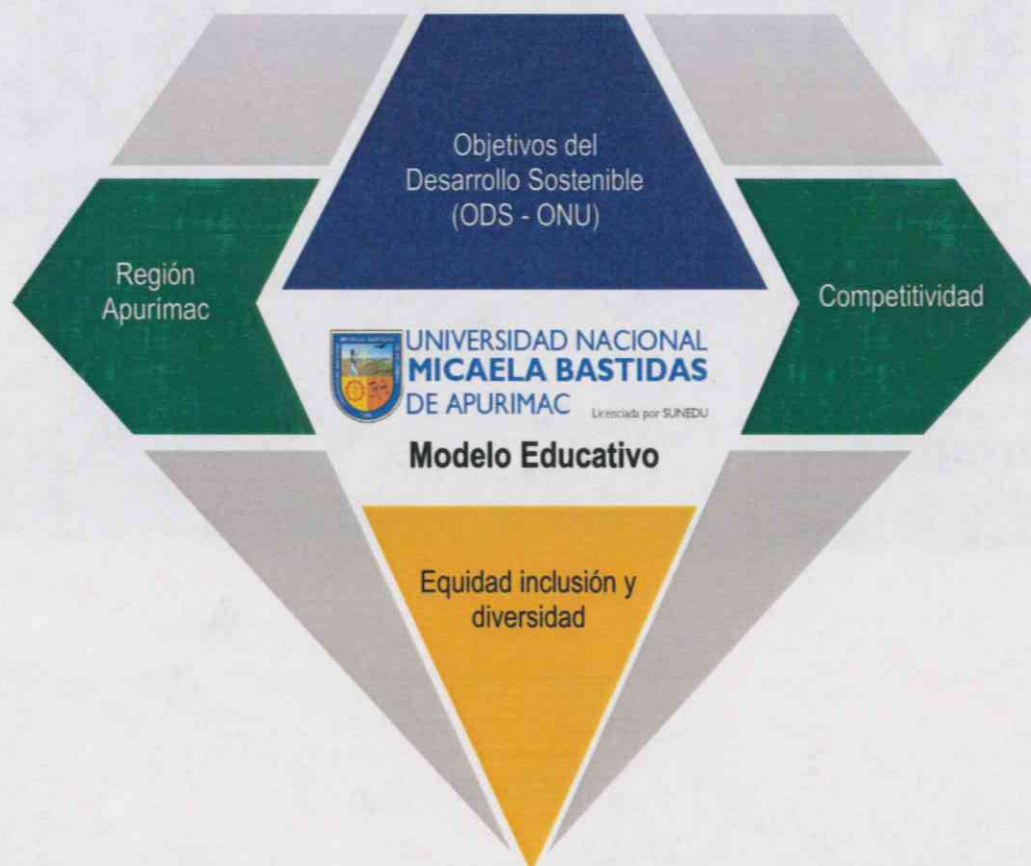
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION
APURIMAC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION
APURIMAC

II. Descripción del contexto

La propuesta formativa de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, se enmarca en un contexto mundial, coherente con las principales tendencias humanitarias y al servicio de contribuir mediante nuestros egresados a una realidad más justa. En el presente capítulo conoceremos la importancia del rol de la universidad para el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030, describiremos la actualidad en términos de competitividad, caracterizaremos a la región Apurímac y destacaremos la importancia de la universidad en términos de equidad, inclusión y diversidad en el acceso a la educación superior universitaria (Ver Figura 5).

Figura 5: Contexto del Modelo Educativo de la UNAMBA



Fuente: UNAMBA 2021.



2.1. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

El 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de la Organización para las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Resolución "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", como "uno de los acuerdos globales más ambiciosos y trascendentales en la historia reciente" (SDSN Australia/Pacific, 2017). Respaldada por los 193 países miembros, incluyendo Perú¹, "recoge dos contenidos esenciales: la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)" (Alonso & Alcaraz, 2019). Ver Tabla 1.

La agenda al 2030 "es una guía para abordar los desafíos mundiales más acuciantes: acabar con la pobreza y promover la prosperidad económica, la inclusión social, la sostenibilidad ambiental, la paz y el buen gobierno para todos los pueblos al 2030" (SDSN Australia/Pacific, 2017). Para conseguirlo "plantea 17 ODS, que se desglosan en 169 metas y cuentan con 232 indicadores para su seguimiento" (Alonso & Alcaraz, 2019), que suponen "un marco sociopolítico histórico para introducir de forma definitiva las cuestiones relacionadas con el Desarrollo Sostenible en las universidades" (Korfgen et al.: 2018).

La educación ocupa un lugar primordial en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y "es esencial para el logro de todos los ODS" (UNESCO, 2015). Con un incuestionable protagonismo en torno a la creación y difusión del conocimiento, las universidades han sido durante mucho tiempo potentes impulsores de la innovación global, nacional y local, el desarrollo económico, y el bienestar social. (SDSN Australia/Pacific, 2017) en ese sentido, configuran "agentes clave en la consecución de los ODS en tanto que, representan un motor fundamental de cambio social" (Alonso & Alcaraz, 2019).

¹ El Perú ha sido un país protagonista en la elaboración de la Agenda 2030 involucrando a más de setecientas personas en cerca de sesenta consultas en seis regiones del país para determinar el futuro que queremos para el mundo después de 2015. Asimismo, el Perú lideró la segunda ronda de consultas para definir uno de los Medios de Implementación de la Agenda 2030: el Monitoreo Participativo para la Rendición de Cuentas y formó parte del Grupo de Trabajo Abierto (Open Working Group) para definir los diecisiete ODS. La Agenda 2030 y los planes estratégicos de desarrollo del Perú mantienen un diálogo permanente en el proceso de implementación y el SNU provee de capacidad técnica hacia los desafíos del país en materia de desarrollo sostenible a través de una serie de acciones estratégicas para guiar su trabajo hacia el año 2030.

Tabla 1: Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)



ODS	Descripción
ODS 1	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
ODS 2	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
ODS 3	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
ODS 4	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
ODS 5	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
ODS 6	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
ODS 7	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
ODS 8	Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
ODS 9	Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
ODS 10	Reducir la desigualdad en y entre los países.
ODS 11	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
ODS 12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
ODS 13	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
ODS 14	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
ODS 15	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
ODS 16	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
ODS 17	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Fuente: (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

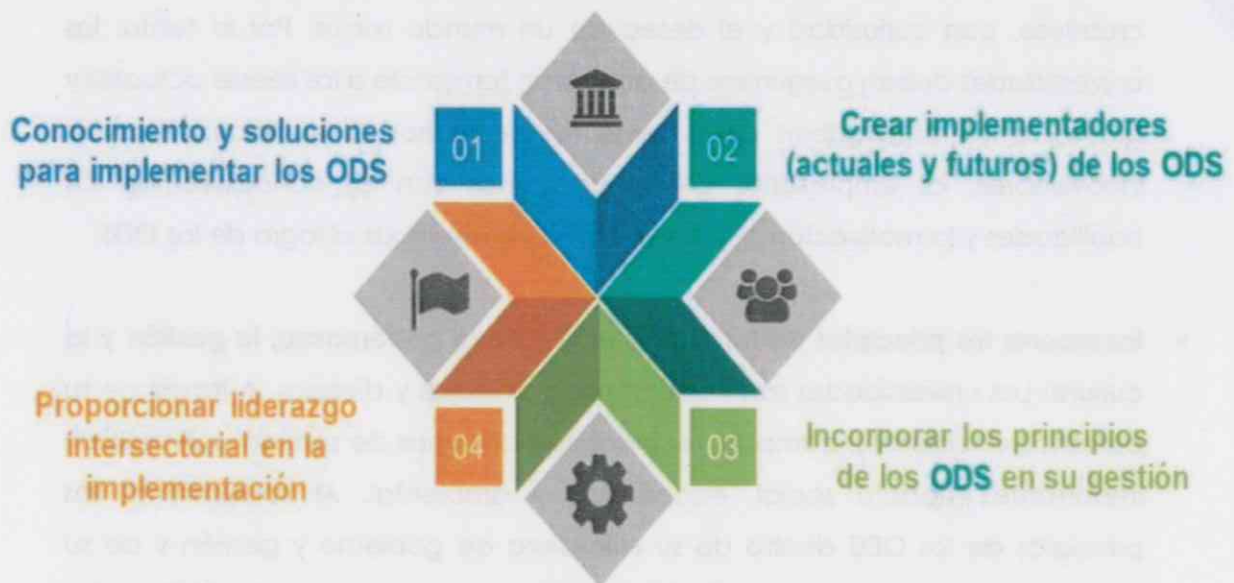


Es natural pensar, que los ciudadanos que formamos, serán los encargados de encabezar las principales iniciativas mundiales para el fomento y contribución del cumplimiento de los ODS. En ese sentido, "las universidades tienen más responsabilidad en asumir el compromiso de luchar contra los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad" (Unesco, 2016; UN, s.f.; SDSN; 2017, Körfgén et al.,2018). Asimismo, comprometerse con los ODS también beneficiará en gran medida a las universidades, pues "ayudará a demostrar su capacidad de impacto, creará nuevas alianzas, permitirá acceder a nuevas fuentes de financiación y definirá a la universidad como institución comprometida" (SDSN Australia/Pacific, 2017).

2.1.1. Contribución de la universidad a los ODS

La Organización de las Naciones Unidas, a través de su documento básico para la integración de los ODS en las universidades "Cómo empezar con los ODS en las universidades: una guía para las universidades, los centros de educación superior y el sector académico" (SDSN Australia/Pacific, 2017) orienta la contribución de las universidades a los ODS en cuatro ejes de acción: Educación, Investigación, gestión y gobernanza y liderazgo social (Ver Figura 6).

Figura 6: Contribución de las universidades a los ODS



Fuente: (Alonso & Alcaraz, 2019).

Cabe resaltar que dicha guía configura actualmente "la directriz básica que debe guiar la aplicación de los ODS en las universidades en todo el mundo.

Publicado en 2016, desarrolla una metodología específica para universidades elaborada por SDSN, la Red de Soluciones para un Desarrollo Sostenible (Sustainable Development Solutions Network), una iniciativa global lanzada por el entonces secretario general de Naciones Unidas Ban Ki-Moon en 2012" (Alonso & Alcaraz, 2019). Extraemos de dicho documento las aportaciones principales que se espera hagan las universidades a la Agenda 2030.

- **Proporcionar el conocimiento y las soluciones que sustenten la implementación de los ODS:** Las universidades atraen y nutren el talento y la creatividad y son actores clave en los sistemas de innovación regional y nacional. Estas funciones son fundamentales para ayudar a la comunidad global a comprender los desafíos, oportunidades e interacciones entre los ODS; desarrollar e implementar soluciones; desarrollar y evaluar opciones de políticas y vías de transformación; y a realizar un seguimiento del progreso.
- **Crear implementadores (actuales y futuros) de los ODS:** Las universidades forman personas con habilidades y capacidades profesionales y personales. Tienen acceso a un importante número de personas jóvenes apasionadas, creativas, con curiosidad y el deseo de un mundo mejor. Por lo tanto, las universidades deben asegurarse de que están formando a los líderes actuales y futuros, a los responsables de la toma de decisiones, a los docentes, a los innovadores, los empresarios y los ciudadanos con los conocimientos, las habilidades y la motivación que los ayudarán a contribuir al logro de los ODS.
- **Incorporar los principios de los ODS a través de la gobernanza, la gestión y la cultura:** Las universidades son instituciones complejas y diversas. A través de su personal, estudiantes, campus, vecindarios y cadenas de suministro, tienen un importante impacto social, económico y ambiental. Al implementar los principios de los ODS dentro de su estructura de gobierno y gestión y de su filosofía, las universidades contribuirán directamente al logro de los ODS dentro de estas extensas esferas.

- **Proporcionar liderazgo intersectorial en la implementación:** Las universidades son reconocidas por la sociedad como entidades neutrales en las que se puede confiar. Por ello, las universidades tienen la capacidad y responsabilidad de guiar y liderar la respuesta local, nacional e internacional a los ODS a través del diálogo intersectorial y creación de alianzas. Tienen un papel clave en la educación pública, así como en defender la importancia de los ODS.

2.1.2. El Ranking Times Higher Education (THE) Impact 2021

El Ranking Times Higher Education (THE) Impact 2021 (Figura 7), evalúa el desempeño de las universidades en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Este ranking, el primero de su tipo a nivel mundial, busca mostrar cómo el sector de educación superior está trabajando de manera alineada a lo establecido por la ONU. En este sentido, este ranking representa un espacio para visibilizar los esfuerzos que realizan las instituciones de educación superior en dichos ODS.

Figura 7: Logo del Ranking Times Higher Education (THE) Impact 2021



Fuente: (Alonso & Alcaraz, 2019)

El Ranking (THE) Impact 2021, utiliza indicadores para proporcionar comparaciones en cuatro áreas amplias: **La Investigación**, de alto impacto en temas relevantes para el desarrollo social y económico. La **Administración**, la forma en que custodian sus recursos físicos, colaboradores, profesores y estudiantes. El **Alcance**: mediante el trabajo que realizan las universidades con sus comunidades y la **Enseñanza**: para garantizar que haya suficientes profesionales que practiquen la sostenibilidad en sus labores. El Ranking (THE) Impact 2021, incluye la participación de 1115 universidades de 94 países de los cinco continentes. En el caso peruano, han aparecido rankeadas 7 instituciones.



2.1.3. Alineación con la normativa universitaria peruana

La Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Productiva (PNESTP) señala que "se encuentra en concordancia con el cumplimiento de la Agenda 2030 y ejerce su compromiso por medio de acciones en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales son medidas destinadas a combatir las problemáticas más urgentes de la sociedad" (Ministerio de Educación de Perú, 2020). A su vez, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036: "El reto de la ciudadanía plena", señala este alineamiento mediante: "La visión del PEN supone que las experiencias educativas tengan atributos que se condicen con los propuestos en el ODS4. Asimismo, los cuatro propósitos del PEN (vida ciudadana, inclusión y equidad, bienestar socioemocional, y productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad) convergen y respaldan el desarrollo de acciones alineadas con lo esperado en esta Agenda" (Ministerio de Educación de Perú, 2020).

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) mediante el Modelo de Renovación de Licencia Institucional, expresa en sus distintos indicadores, la necesidad de que las instituciones orienten sus acciones en función a estos objetivos. En ese sentido y dado "el marco internacional y nacional, se puede señalar que la materialización de los fines y funciones de la universidad se encuentra en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)" (SUNEDU, 2021).

2.2. La competitividad

En un contexto de mercados laborales que cambian rápidamente, desempleo creciente (en especial entre los jóvenes), migración y adelantos tecnológicos, todos los países se ven confrontados a la necesidad de que las personas adquieran los conocimientos, aptitudes y competencias indispensables para el trabajo decente, la iniciativa empresarial y la vida. De hecho, una de las principales metas (4.4) del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 4, referido a la educación, establece: "De aquí a 2030, aumentar sustancialmente el número



de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento". (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

En ese sentido, "es necesario formular prioridades y estrategias adecuadas para optimizar el vínculo entre la universidad y el mundo del trabajo, tanto en el sector laboral formal como informal, mejorar su condición, crear vías de aprendizaje entre distintas ramas de la educación, y facilitar la transición de la escuela al trabajo" (UNESCO, 2015). Asimismo, es preciso hacer hincapié en el desarrollo de aptitudes cognitivas y no cognitivas/ transferibles de alto nivel, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la creatividad, el trabajo en equipo, las competencias de comunicación y la resolución de conflictos, que pueden aplicarse en diversos sectores profesionales.

A demás, según (SUNEDU, 2019), las universidades, además de contribuir a la generación de nuevo conocimiento, "el impacto de la educación universitaria también se refleja en mayores niveles de acumulación de capital humano" (Glewwe, 1991; Woolard y Klasen, 2005; Riddell y Song, 2011; Huebener, 2018 y Strulik, 2018), el cual, a su vez, "tiene un correlato positivo en términos de una mayor productividad" (Pritchett, 2006; Hanushek, 2016 y Yao, 2019), mayores niveles de crecimiento de la economía en el largo plazo (Schultz, 1961; Lucas, 1988; Manuelli y Seshadri, 2014; y McMahon, 2018) y la reducción de la desigualdad en la sociedad (Gregorio y Lee, 2002; Glomm y Ravikumar, 2003; RodríguezPose y Tselios, 2009; y Qazi y otros, 2016).

Es por eso de la importancia de una formación universitaria que incluya "tanto aptitudes para la vida laboral como aptitudes no cognitivas/transferibles, en particular aptitudes empresariales, básicas y en materia de las TIC, y que los directores y docentes de los establecimientos de las universidades, incluidos los formadores y empresas, estén calificados/acreditados" (UNESCO, 2015). Asimismo, ahondar en reducir la disparidad y adaptarse a las necesidades y contextos cambiantes del mercado de trabajo y la sociedad, así como a las necesidades de la "economía informal" y el desarrollo rural.

2.2.1. Ranking de Competitividad Mundial (RCM) 2020

El Ranking de Competitividad Mundial ha sido elaborado por el Institute of Management Development (IMD) de Suiza, con la finalidad de medir "la competitividad de 63 países a través de la capacidad que tiene cada país de generar prosperidad al usar todos los recursos disponibles y competencias de su economía" (CESTRUM PUCP, 2020). Esta medición es realizada a partir de un análisis holístico de cuatro pilares: desempeño económico, eficiencia del gobierno, eficiencia de negocios e infraestructura (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Resultados del Ranking de Competitividad Mundial (RCM) 2020

País	Ranking 2020	Puntaje 2020	Variación en posición 2020-2019	Variación en puntaje 2020-2019	País	Ranking 2020	Puntaje 2020	Variación en posición 2020-2019	Variación en puntaje 2020-2019
Singapur	1	100.0	0	0.0	República Checa	33	71.2	0	-2.2
Dinamarca	2	99.5	6	6.1	Japón	34	69.9	-4	-4.9
Suiza	3	98.4	1	2.4	Eslovenia	35	68.6	2	-2.7
Holanda	4	98.4	2	4.0	España	36	68.2	0	-3.9
Hong Kong	5	97.1	-3	-0.9	Portugal	37	68.2	2	-1.1
Suecia	6	95.9	3	3.3	Chile	38	67.1	4	-0.6
Noruega	7	94.6	4	2.9	Polonia	39	67.0	-1	-4.2
Canadá	8	93.5	5	4.3	Indonesia	40	66.8	-8	-6.8
Emiratos Árabes Unidos	9	93.5	-4	-2.4	Letonia	41	65.4	-1	-3.5
Estados Unidos	10	92.4	-7	-4.8	Kazajistán	42	64.7	-8	-8.2
Taiwán	11	91.3	5	3.0	India	43	62.1	0	-5.1
Irlanda	12	90.7	-5	-3.5	Italia	44	62.0	0	-3.4
Finlandia	13	88.6	2	0.1	Filipinas	45	60.4	1	-4.3
Catar	14	87.9	-4	-4.1	Turquía	46	60.0	5	0.3
Luxemburgo	15	87.7	-3	-3.5	Hungría	47	60.0	0	-3.6
Austria	16	86.3	3	1.9	Bulgaria	48	59.4	0	-2.2
Alemania	17	85.9	0	0.1	Grecia	49	57.9	9	4.7
Australia	18	85.0	0	-0.5	Rusia	50	56.5	-5	-8.7
Reino Unido	19	84.4	4	2.5	Rumanía	51	55.6	-2	-4.9
China	20	82.0	-6	-6.7	Perú	52	54.9	3	-2.3
Islandia	21	81.5	-1	-1.7	México	53	54.8	-3	-5.0
Nueva Zelanda	22	80.3	-1	-2.8	Colombia	54	52.2	-2	-5.4
Corea del Sur	23	79.2	5	2.7	Ucrania	55	52.2	-1	-5.1
Arabia Saudita	24	78.2	2	1.0	Brasil	56	49.6	3	-1.3
Bélgica	25	77.8	2	0.7	Eslovaquia	57	49.5	-4	-8.0
Israel	26	77.7	-2	-2.4	Jordania	58	48.8	-1	-6.6
Malasia	27	76.4	-5	-6.1	Sudáfrica	59	45.2	-3	-11.9
Estonia	28	76.2	7	3.6	Croacia	60	43.9	0	-6.9
Tailandia	29	75.4	-4	-1.8	Mongolia	61	43.4	1	-1.8
Chipre	30	75.4	11	7.6	Argentina	62	38.1	-1	-11.0
Lituania	31	73.6	-2	-2.6	Venezuela	63	25.4	0	5.3
Francia	32	71.7	-1	-2.7					

Donde:

- Retrocede en posiciones
- Avanza en posiciones
- Se mantiene en la misma posición
- ▼ Retrocede en puntaje
- ▲ Avanza en puntaje

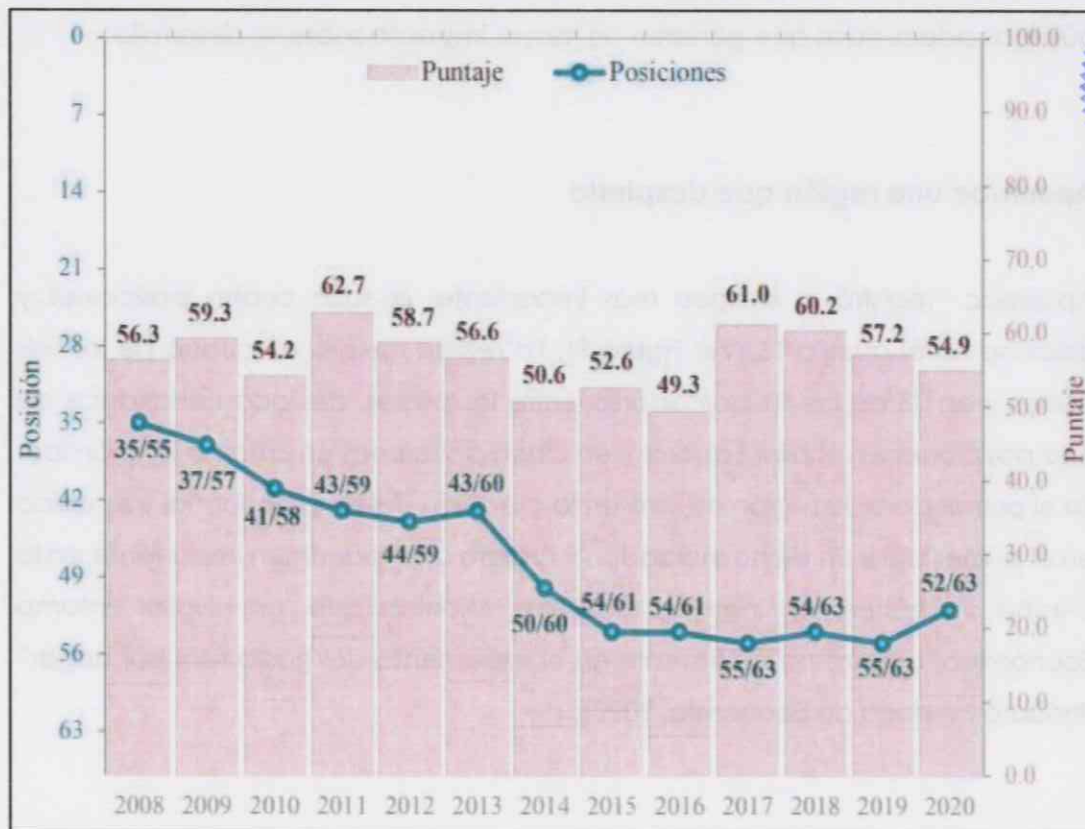
Fuente: (CESTRUM PUCP, 2020).



A pesar de la disminución en puntaje, Perú se ubica en el segundo lugar de países de América Latina con una mejor posición, pasando del puesto 55° al 52°, mostrando avances en algunos indicadores, como comercio internacional, empleo, finanzas públicas, política tributaria, marco institucional, legislación para los negocios, marco social, productividad y eficiencia, mercado laboral, prácticas gerenciales y, actitudes y valores. Por otro lado, se evidencia un resultado negativo en economía doméstica, inversión extranjera, precios, finanzas, así como una baja inversión en salud y ambiente, en educación, y el poco avance en infraestructura básica y científica (CESTRUM PUCP, 2020).

Desde 2008, año en el que se alcanzó la mejor posición, 35 de 55 países, Perú ha caído en el ranking, en este último año ha llegado a la posición 52 de 63 países. Por otra parte, la evolución de los puntajes muestra dos años con valores encima de los 60 puntos en 2011 y 2017 y que puede estar relacionada a las altas expectativas al inicio de cada gobierno (CESTRUM PUCP, 2020). Ver Figura 8.

Figura 8: Posiciones y Puntajes de Competitividad del Perú: 2008 – 2020



Fuente: (CESTRUM PUCP, 2020).

2.2.2. Índice de Competitividad Regional (INCORE)

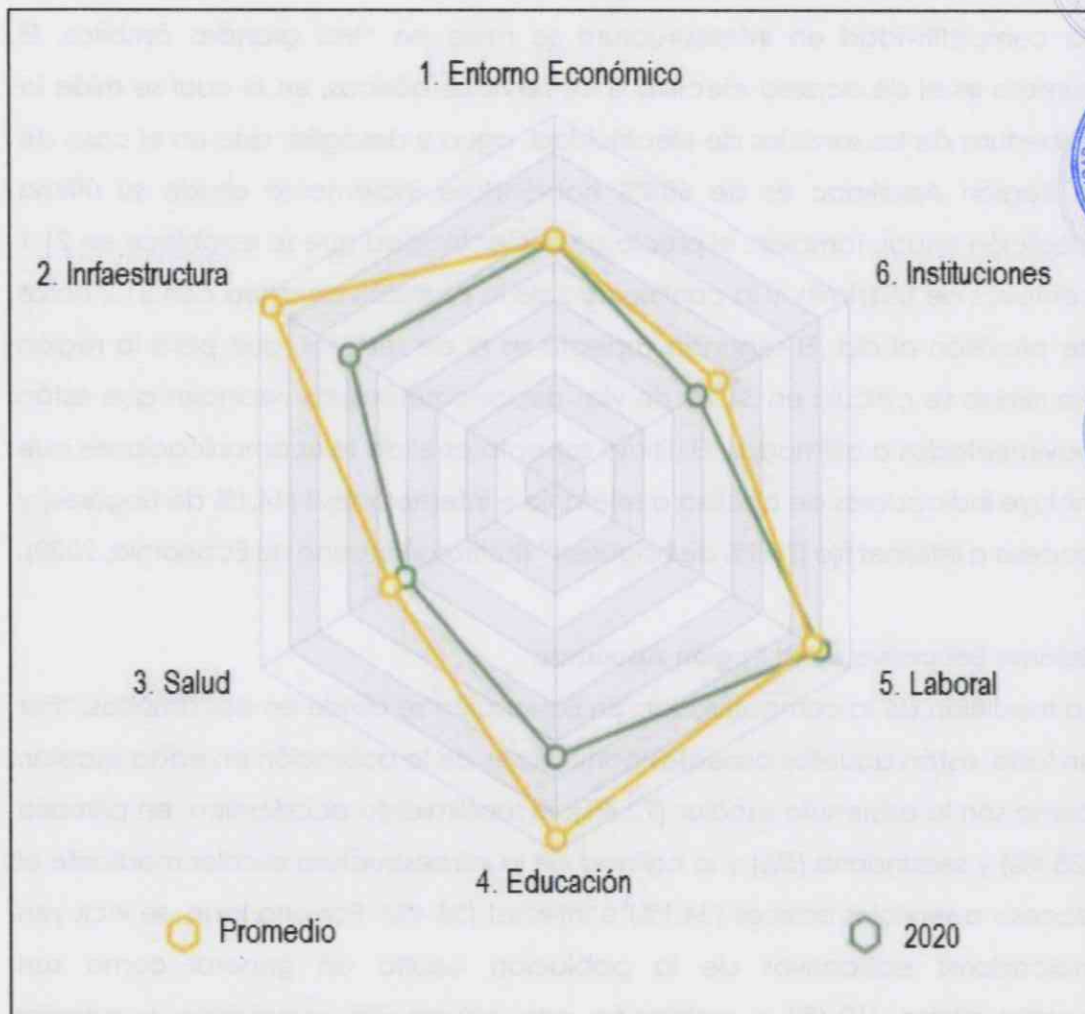
En el año 2020, el Instituto Peruano de Economía (IPE) presentó el Índice de Competitividad Regional (INCORE 2020) como parte de su esfuerzo por analizar los avances en el desarrollo económico y social de las regiones del Perú. El INCORE intenta replicar, la metodología usada por el Foro Económico Mundial para calcular el Índice Global de Competitividad. Con dicha metodología, se calcula la dinámica de la región y la diferencia relativa respecto a otras regiones, lo cual determina su nivel de competitividad.

El INCORE "cuantifica la posición relativa de las 25 regiones a través de seis pilares de competitividad: Entorno Económico, Infraestructura, Salud, Educación, Laboral e Instituciones. El índice se compone de 40 indicadores, los cuales se construyen con los últimos datos disponibles de las fuentes oficiales" (Instituto Peruano de Economía, 2020). De esta manera, el índice constituye una fuente de información oportuna que permite analizar las condiciones económicas y sociales de cada región e identificar sus principales fortalezas y debilidades. Con ello, se pueden centrar los esfuerzos e implementar políticas públicas adecuadas que generen un mayor impacto sobre su desarrollo.

2.3. Apurímac una región que despierta

Apurímac "registró el avance más importante, al subir cuatro posiciones y ubicarse en el puesto 16 (ver Figura 9). La región mejoró en cuatro de los seis pilares y en 18 de los 40 indicadores. Entre los pilares, destacan el avance de diez posiciones en el pilar Laboral y en cinco posiciones en Entorno Económico. En el primer caso, la región mejoró en la creación del empleo formal y se ubicó en el primer lugar en dicho indicador, y registró una reducción importante en la brecha de género en ingresos laborales. Mientras que, en el pilar Entorno Económico, avanzó notablemente en el incremento del gasto real por hogar" (Instituto Peruano de Economía, 2020).

Figura 9: Pilares de competitividad - Apurímac



Fuente: (Instituto Peruano de Economía, 2020).

2.3.1. Entorno Económico de la Región Apurímac

El pilar Entorno Económico "se divide en dos categorías. En primer lugar, se encuentran los indicadores que miden la actividad económica en la región como el PBI (S/. 7 182 millones de soles), PBI per cápita (S/. 14 674), stock de capital por trabajador (S/. 26 178) y el presupuesto público medido de manera per cápita mensual (S/. 541). Por otro lado, están los indicadores que miden la capacidad de sus habitantes de satisfacer sus necesidades, a través de mayores niveles de consumo como el gasto real por hogar mensual (S/. 1 399) incrementándose en 1.8 % desde la última medición anual. Finalmente, el acceso a crédito como principal servicios financieros" se mantuvo en 25.1% de la población adulta. (Instituto Peruano de Economía, 2020).

2.3.2. Entorno de Infraestructura de la Región Apurímac

La competitividad en Infraestructura se mide en "tres grandes ámbitos. El primero es el de acceso efectivo a los servicios básicos, en el cual se mide la cobertura de los servicios de electricidad, agua y desagüe, que en el caso de la Región Apurímac es de 60.2% habiéndose incremento desde su última medición anual. También, el precio de la electricidad que se establece en 21.1 centavos de US\$/kWh. y la continuidad de la provisión de agua con 21.2 horas de provisión al día. El segundo aspecto es el de red vial, que para la región Apurímac se calculó en 34.2% de vías departamentales y vecinales que están pavimentadas o afirmadas. El último aspecto es el de telecomunicaciones que incluye indicadores de acceso a telefonía e internet móvil (44.1% de hogares) y acceso a internet fijo (17.1% de hogares)" (Instituto Peruano de Economía, 2020).

2.3.3. Entorno Educativo de la Región Apurímac

La medición de la competitividad en Educación se divide en dos ámbitos. "Por un lado, están aquellos aspectos particulares de la población en edad escolar, como son la asistencia escolar (92.4%), el rendimiento académico, en primaria (23.4%) y secundaria (5%) y la calidad de la infraestructura escolar mediante el acceso a servicios básicos (34.1%) e internet (58.4%). Por otro lado, se incluyen indicadores educativos de la población adulta en general como son analfabetismo (12.6%) y población con educación secundaria a superior (49.3%)" (Instituto Peruano de Economía, 2020).

2.3.4. Entorno Laboral de la Región Apurímac

El pilar Laboral comprende tres aspectos. "En primer lugar, se encuentran los indicadores relacionados al nivel de ingresos de la población a través de su trabajo (S/. 1 124) y su inequidad según género (Brecha de 24.2% de exceso para salarios masculinos). Por otro lado, están los indicadores como empleo adecuado (41.8%) o empleo informal (85.4%), que miden la calidad del empleo al que tiene acceso la población. Finalmente, el indicador fuerza laboral educada (23%) busca captar el nivel de capital humano de los trabajadores de la economía" (Instituto Peruano de Economía, 2020).



2.3.5. Entorno de Salud de la Región Apurímac

La competitividad en el pilar Salud se analiza en tres ámbitos. "En primer lugar, se analiza el estado general de la salud y el acceso a servicios salud de la población por medio de la esperanza de vida al nacer (74.5 años) y la cobertura de personal médico (10.5 médicos por cada 10 000 habitantes). En segundo lugar, el estado de la salud infantil se aproxima través de indicadores como la desnutrición crónica (16.1%), la prevalencia de anemia (47.9%) y vacunación (83%). Por último, la salud materna comprende la proporción de partos institucionales en cada región (99.5% de partos atendidos en un establecimiento de salud por personal calificado" (Instituto Peruano de Economía, 2020).




2.3.6. Entorno de Instituciones de la Región Apurímac

El pilar Instituciones comprende cuatro ámbitos "Primero, se encuentran los indicadores que analizan la gestión pública a través de la ejecución de la inversión pública (75.7%) y la percepción de los habitantes sobre esta (18.8%). En segundo lugar, están los indicadores relacionados a seguridad ciudadana, como son criminalidad (9.4 denuncias de delitos por cada 1000 habitantes), homicidios (5.8 homicidios por cada 100 000 habitantes) y percepción de inseguridad de noche (54.6%). Además, se incluye una variable que mide la conflictividad social (1.84 conflictos sociales por cada 100 000 habitantes). Por último, se considera la capacidad del sistema de justicia en la resolución de expedientes judiciales, que en la región Apurímac es de 35.7% de expedientes resueltos del total de carga judicial" (Instituto Peruano de Economía, 2020).

2.4. Equidad inclusión y diversidad en la universidad

El Marco de Acción ODS 4-Educación 2030², tiene por finalidad "movilizar a todos los países y asociados en torno al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)

² El 4 de noviembre de 2015, 184 Estados Miembros de la UNESCO aprobaron en París el Marco de Acción Educación 2030, fruto de un proceso colectivo de consultas amplias y profundas, impulsadas y dirigidas por los propios países y facilitadas por la UNESCO y por otros asociados. El Comité de Dirección de la Educación para Todos (EPT), convocado por la UNESCO, marcó las pautas para la elaboración del Marco de Acción, que fue finalizado por el Grupo de Redacción del Marco de Acción Educación 2030.



relativo a la educación y sus metas conexas, y propone maneras de realizar el ODS 4 -Educación 2030, así como de coordinarlo, financiarlo y realizar su seguimiento, con miras a garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos" (UNESCO, 2015). En ese sentido, la meta 4.3 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, establece que: "De aquí a 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria" (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

Lamentablemente, aún existe una gran disparidad en el acceso a la educación universitaria, ligada al género, el origen social, regional y étnico, la edad y la discapacidad. (UNESCO, 2015). En ese sentido, un sistema de educación universitaria bien establecido y debidamente regulado, que aproveche la tecnología, los recursos educativos de libre acceso y la educación a distancia, puede mejorar el acceso, la equidad, la calidad y la pertinencia, y también reducir las disparidades entre lo que se enseña la universidad y las exigencias de las economías y las sociedades (UNESCO, 2015).

Otro factor importante, es la existencia de una educación universitaria inclusiva, para lograrlo, es indispensable que las políticas tengan por finalidad transformar los sistemas educativos universitarios, de tal forma que puedan responder más adecuadamente a la diversidad y las necesidades de los alumnos.

Esto es clave para hacer realidad el derecho a una educación equitativa, y se refiere no solo al acceso, sino también a la participación y el éxito de todos los estudiantes, especialmente los que se encuentran en situación de exclusión o vulnerabilidad o corren el riesgo de ser marginados. En ese sentido, la meta 4.3 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, establece que: "De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional" (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015)



Los contextos y causas fundamentales de la marginación, discriminación y exclusión son muy variados. Entre los grupos vulnerables que requieren una atención particular y estrategias específicas figuran las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y los pobres. Sin embargo, la pobreza debe seguir siendo una cuestión prioritaria, ya que es aún la mayor barrera a la inclusión en todos los niveles y en todas las regiones del mundo.



La inversión en educación puede reducir la disparidad en materia de ingresos, y muchos programas educativos han encontrado maneras innovadoras de ayudar a las familias y los alumnos a superar los obstáculos financieros que impiden el acceso a la educación. Recordemos que la pobreza tiende a agravar otros factores de exclusión, entre otras cosas incrementando las desigualdades de género.



Una de las modalidades que la UNAMBA emplea para luchar contra la exclusión de la educación universitaria es suministrar aprendizaje a distancia, capacitación en materia de las TIC, acceso a tecnología adecuada y la infraestructura necesaria para crear un entorno de aprendizaje en el hogar y en zonas de conflicto y áreas remotas, en especial para jóvenes vulnerables, y otros grupos marginados. También, ahondar en "la formación y supervisión de los docentes, a fin de garantizar que estén exentos de estereotipos de género y promuevan tanto la igualdad, la no discriminación y los derechos humanos, como una educación intercultural" (UNESCO, 2015).





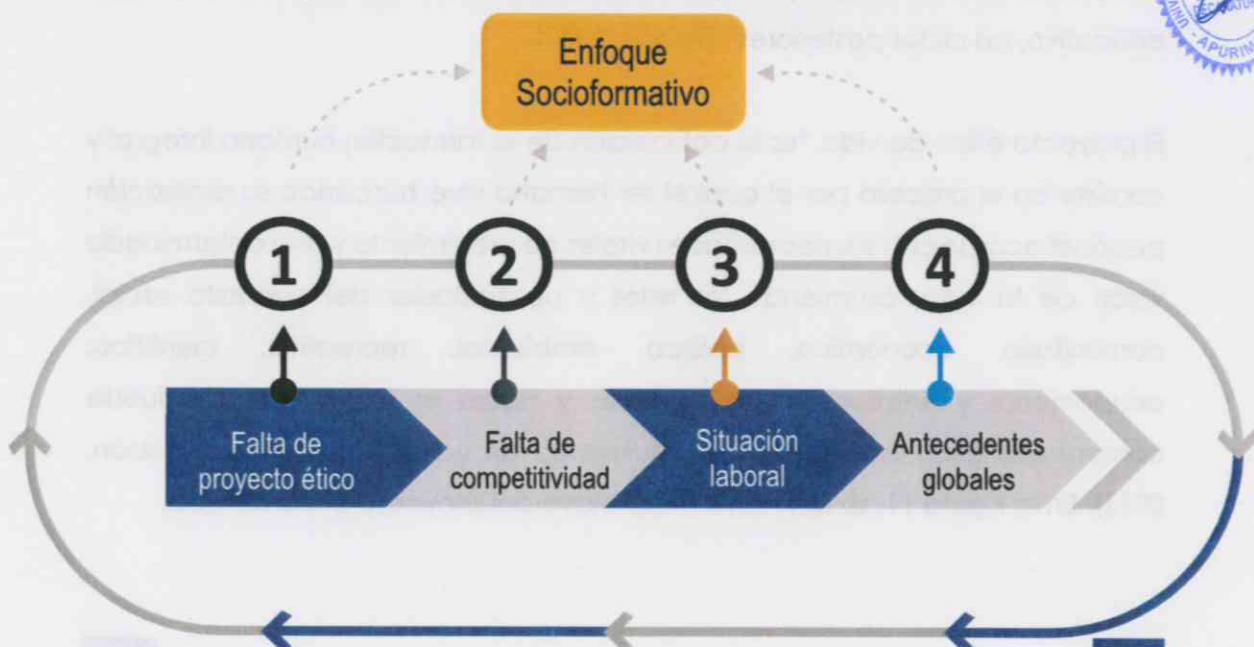
III. El enfoque pedagógico

Los contextos cambian a una velocidad alarmante y uno de los impactos más significativos en la educación universitaria, es la demanda de profesionales capaces de resolver con eficiencia los problemas de la práctica y lograr un desempeño ético socialmente responsable. No obstante, "la formación tradicional, basada en contenidos y el credencialismo, pareciera no ser capaz de responder efectivamente a esta demanda" (SINEACE, 2018). En esta sección, se describen las motivaciones principales para implementar el enfoque socioformativo de las competencias en la propuesta educativa de la UNAMBA.

3.1. Justificación del enfoque socioformativo

La falta de un proyecto ético de vida por parte de los estudiantes y la falta de desarrollo e interiorización de competencias, desemboca en una realidad laboral caracterizada por altas tasas de desempleo, altas tasas de informalidad y un alto índice de sobreeducación en los graduados universitarios. El enfoque socioformativo de las competencias, se establece como la alternativa pedagógica por excelencia para afrontar este contexto (Ver Figura 10).

Figura 10: Justificación del Enfoque Socioformativo



3.1.1. La falta de un proyecto ético de vida de los universitarios

El mundo sufre una crisis de valores, "una crisis cuyas causas hay que verlas en la expansión del neoliberalismo y sus criterios economicistas, la globalización informativa y los cambios producidos por la ciencia y la técnica, entre otros elementos" (Capella, 2014). Según Díez Hochleitner (1996) "ello nos ha inducido a un peligroso estilo de vida hedonista, consumista y derrochador como forma de expresar nuestro egoísmo desde la ignorancia en la que nos movemos frecuentemente" (Capella, 2014).

En ese sentido, se percibe una tendencia a encontrar graduados universitarios sin mayor compromiso ético, enfocados en su especialidad, el rédito económico asociado y las ambiciones personales por encima de cualquier estímulo externo. Para la socioformación, "la ética es vivir en todas las esferas de la vida, en el campo personal, social, político, científico y en las relaciones con el ambiente ecológico, siguiendo los valores universales" (Tobón, 2013).

La socioformación "busca que las personas trabajen de manera colaborativa para resolver los problemas del contexto, afianzando el proyecto ético de vida y las competencias necesarias para afrontar los retos que se les presentan" (Tobón, 2004). En los proyectos socioformativos, "los estudiantes construyen y aplican el proyecto ético de vida, así como también desarrollan las competencias necesarias para la vida y para su continuidad en el sistema educativo, en ciclos posteriores" (Tobón, 2013).

El proyecto ético de vida "es la concreción de la formación humana integral y consiste en el proceso por el cual el ser humano vive buscando su realización personal acorde con sus necesidades vitales de crecimiento y una determinada visión de la vida, asumiendo los retos y posibilidades del contexto social, comunitario, económico, político, ambiental, recreativo, científico, ocupacional y artístico, en el presente y hacia el futuro, con un fuerte compromiso ético basado en el seguimiento de valores universales" (Tobón, 2013). En la Figura 11, se definen los ejes clave del proyecto ético de vida.

Figura 11: Ejes clave del proyecto de vida ético



Fuente: (Tobón, 2013).

3.1.1.1. **Buscar la autorrealización personal**

Significa identificar las necesidades vitales de crecimiento personal, los intereses, y buscar satisfacerlos mediante una o varias áreas de talento, con laboriosidad y perseverancia. En el proyecto ético de vida es preciso tener un continuo contacto con el sí mismo, los demás y el ambiente ecológico, para identificar los retos y afrontarlos con las competencias necesarias (Tobón, 2013).

3.1.1.2. **Establecer metas**

El proyecto ético de vida requiere determinar continuamente metas a corto, mediano y largo plazo, focalizando la atención en lograrlas de acuerdo con las prioridades personales y los retos del contexto (Tobón, 2013).

3.1.1.3. **Desarrollar e interiorizar competencias**

El proyecto ético de vida se basa en competencias para que las personas afronten los diversos retos del contexto y logren las metas esperadas, las competencias son parte del proyecto ético de vida (Tobón, 2013).



3.1.1.4. Tener laboriosidad

La laboriosidad consiste en realizar las actividades con dedicación, atención y concentración, buscando el logro de una determinada meta. Se apoya en la perseverancia. Esto es clave en el proyecto ético de vida, porque no se trata de tener buenos propósitos sino de ejecutarlos y conseguir resultados relevantes (Tobón, 2013).

3.1.1.5. Valorar las actuaciones

Es preciso determinar los logros que se van teniendo en el proyecto ético de vida con respecto a la consecución de las metas, así como también determinar los aspectos a mejorar y las áreas de oportunidad para corregir (Tobón, 2013).

3.1.1.6. Vivir con base en valores universales

El proyecto ético de vida es vivir con ética, es decir aplicando los valores universales en las diversas situaciones cotidianas e implementando acciones continuas de mejoramiento con base en ellos. Los valores prioritarios a tener en cuenta son: La responsabilidad, el respeto a los demás y al ambiente, la honradez, la justicia, el respeto a la vida y la equidad (Tobón, 2013).

En la actualidad, el mercado laboral requiere cada vez más de las denominadas "competencias para la vida" enmarcadas en el cumplimiento de valores y de la ética, como una estrategia de fortalecimiento conductual ante la formulación de soluciones de diferentes contextos. Los empleadores de los egresados universitarios "esperan que los jóvenes tengan sólidas competencias básicas y puedan hacer uso de sus conocimientos para resolver problemas, tomar la iniciativa y comunicarse con los miembros del equipo, en vez de limitarse a seguir rutinas establecidas" (Ávila, 2016).

Sin embargo, no se puede negar que las exigencias del ámbito laboral se definen por un contexto de amplia competitividad mundial, donde la educación, la capacitación y la innovación constante, son factores de desarrollo a largo plazo (SINEACE, 2018). En el Perú, nos falta integrar la ética y valores que rigen nuestro comportamiento, con el ejercicio profesional altamente competente.



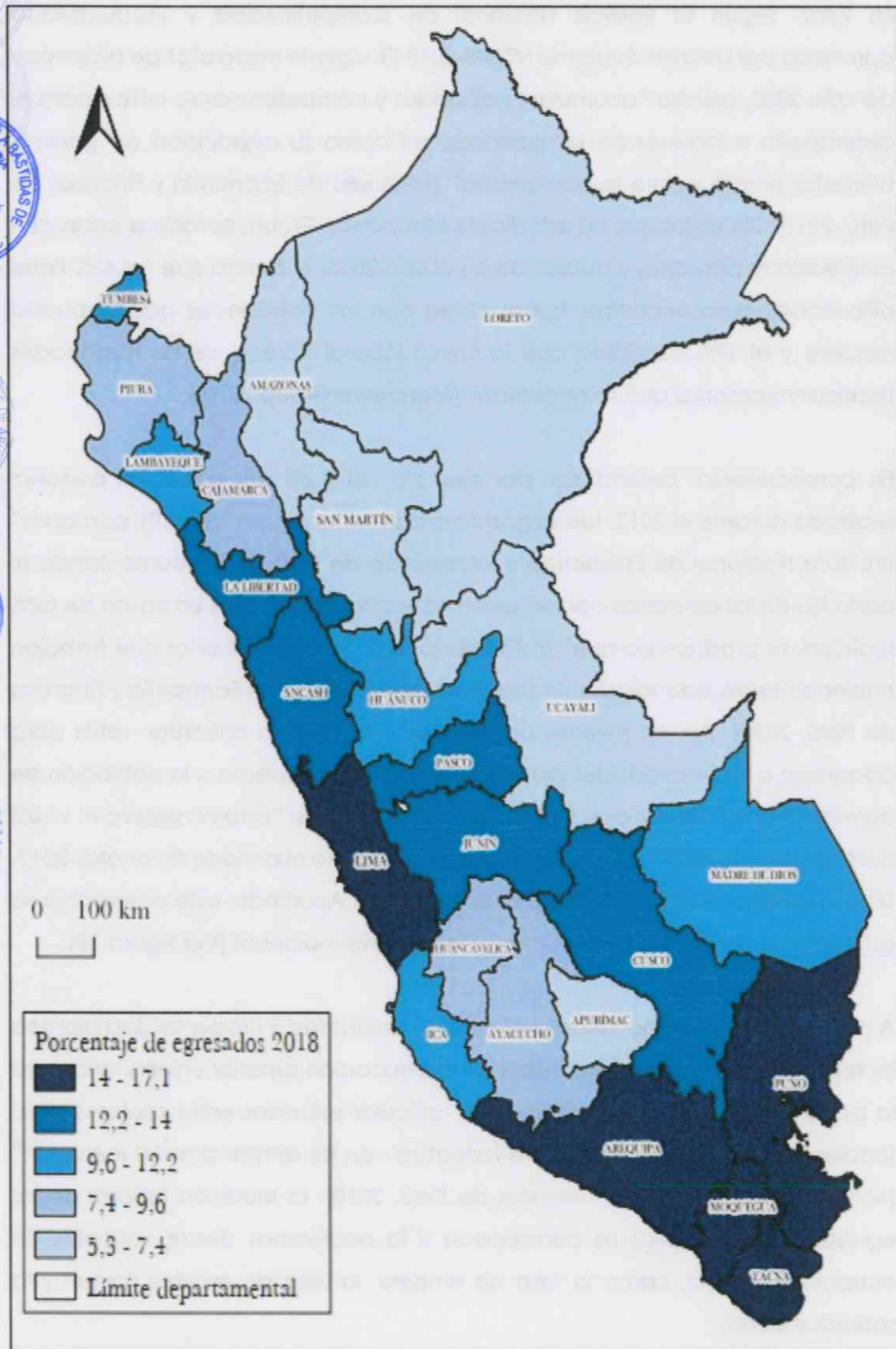
3.1.2. La falta de competitividad laboral de los graduados universitarios

En Perú, según la Política Nacional de Competitividad y Productividad aprobada por Decreto Supremo N° 345-2018-EF vigente hasta el 31 de diciembre del año 2030, precisa "acumular habilidades y competencias es crítico para el desempeño e ingresos de las personas, así como su capacidad de generar bienestar propio y para la comunidad" (Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, 2018). Sin embargo, un estudio de Manpower Group, llevado a cabo con empleadores peruanos y publicado en el año 2018, encontró que "el 43% tiene dificultades para encontrar trabajadores con las habilidades que el puesto requiere y el 17% considera que la fuerza laboral carece de las habilidades técnicas necesarias que se necesitan" (ManpowerGroup, 2018).

En consecuencia, destinando, por ejemplo "el 0,2% del gasto en personal realizado durante el 2012, fue asignado a capacitación en las MYPE peruanas" (Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú, 2013) aumentando el costo fijo de las empresas por temas de capacitación laboral. La causa de esta realidad, se produce porque "el 73% de jóvenes de 25 a 34 años que trabajan habiendo terminado solamente secundaria" (Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, 2018). Así, los jóvenes que terminan el colegio enfrentan retos para adaptarse a las necesidades del mercado laboral. Respecto a la población de egresados universitarios que tienen entre 21 a 35 años; "ésta no supera el 13,0% del total de esta población en este grupo etario para el periodo de análisis 2012-2018" (SUNEDU, 2019). Para el caso de la Región Apurímac, este porcentaje se estableció entre 5.3% y 7.4%, el menor ratio a nivel nacional (Ver Figura 12).

A pesar de que la Política Nacional de Competitividad y Productividad plantea incrementar el acceso y la calidad de la educación superior universitaria para la población joven con el objetivo de "articular esfuerzos entre sectores para fortalecer la conexión de la oferta formativa con las demandas del mercado" (Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, 2018); la situación laboral de los egresados universitarios es complicada si la analizamos desde variables de ocupación laboral, como la tasa de empleo, la tasa de empleo formal y la sobreeducación.

Figura 12: Porcentaje de egresados universitarios por departamento, 2018



Fuente: (SUNEDU, 2019).



3.1.3. Situación laboral de graduados universitarios en Perú

Los impactos de una educación universitaria que no responde a las necesidades del contexto, son tangibles. Para el Perú, usando la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y el Censo Nacional Universitario (CENAUN) de los años 1996 y 2010, "se encontró que la probabilidad de caer en subempleo para los egresados universitarios aumentó de 19,0% a 30,0% durante el periodo de análisis" (Yamada, Lavado, & Martínez, 2014).

3.1.3.1. La tasa de desempleo en egresados universitarios

Según información del II Informe Bienal sobre la realidad universitaria en Perú, publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2019), el primer aspecto para analizar las condiciones laborales de los egresados universitarios es su inserción laboral mediante la tasa de desempleo. En la Figura 13, se presenta la evolución de la tasa de desempleo para egresados universitarios de 21 a 35 años. Durante el periodo 2012-2018 la tasa de desempleo en esta población fue mayor que la de sus pares con estudios técnicos completos y sin educación superior. Asimismo, a partir del 2014, los egresados que no se encuentran laborando se han incrementado de manera sostenida, de 5,2% a 8,8% en 2018, cifra que supera en 4,0 y 5,7 por ciento a la tasa de desempleo de la población con estudios técnicos completos y sin educación superior, respectivamente.

Figura 13: Evolución de la tasa de desempleo 2012-2018

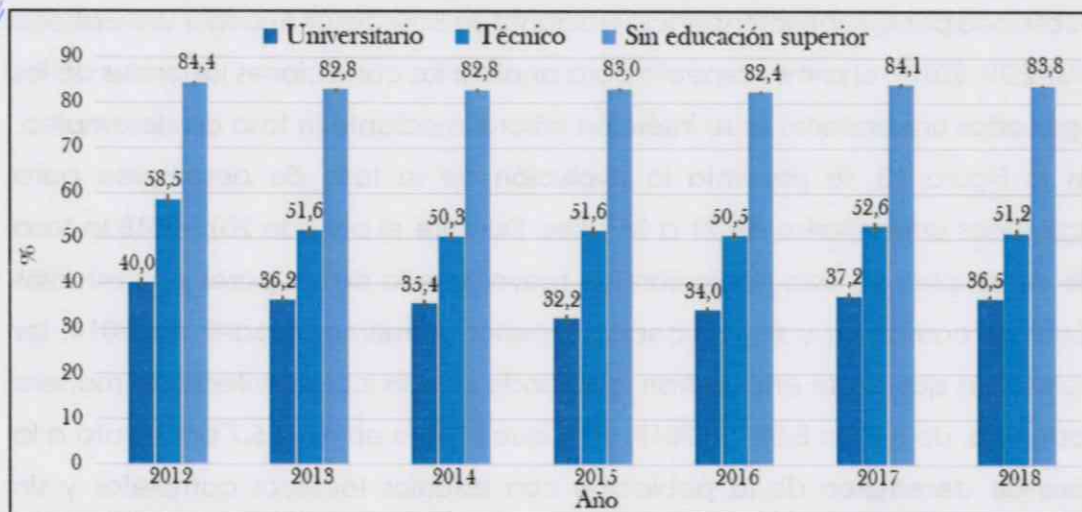


Fuente: (SUNEDU, 2019).

3.1.3.2. La tasa de Empleo formal de los egresados universitarios

Otro aspecto importante al analizar las condiciones laborales de los egresados universitarios es la formalidad del empleo en el cual se desempeñan. Como se aprecia en la Figura 14, los egresados universitarios accedieron en menor medida a empleos informales durante el periodo 2012-2018. Para el 2018, la incidencia de informalidad en los egresados universitarios de 21 a 35 años se ubicó en 36,5%; para los técnicos, esta cifra asciende a 51,2%; y para la población sin estudios superiores, a 83,8%.

Figura 14: Evolución de la tasa de informalidad, 2012-2018



Fuente: (SUNEDU, 2019).

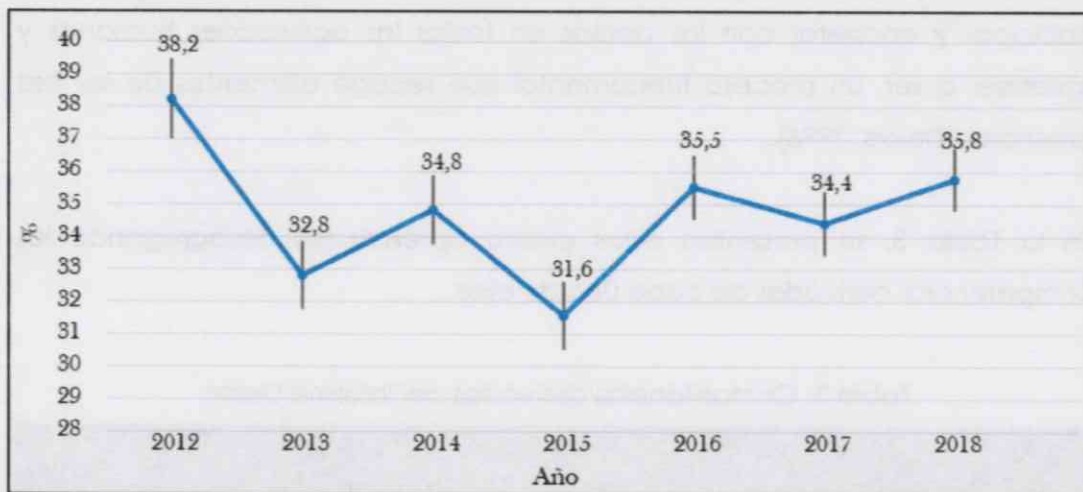
Estos indicadores reflejan la realidad de nuestros egresados, es nuestra función como universidad, estar a la altura de los cambios sociales, tecnológicos y pedagógicos para contribuir a que nuestros estudiantes logren una mejor calidad de vida una vez en el ejercicio de sus profesiones. En ese sentido, el Enfoque por competencias "permite incrementar las condiciones de empleabilidad en función de la posibilidad de transformar las experiencias de aprendizaje en resultados institucionales basados en desempeños (Naquin & Holton, 2003). De esta manera se facilita el proceso de transición entre el término de los estudios y la incorporación al mercado laboral, en la medida en que los empleadores y los propios egresados tienen mayor información respecto de lo que éstos últimos son capaces de hacer, bajo la garantía de la formación que impartimos en nuestra universidad.



3.1.3.3. La sobreeducación en egresados universitarios

Los egresados universitarios enfrentan tasas de desempleo mayores que sus pares con menor nivel educativo, lo cual podría explicarse por la menor cantidad de puestos laborales pertinentes para egresados universitarios. Se utilizó la métrica de Clogg³ como un indicador de la concordancia entre el nivel educativo y la actividad profesional desempeñada. En ese sentido, los resultados obtenidos señalan que la proporción de egresados sobreeducados, durante el periodo 2012-2018, es un poco más de la tercera parte de los egresados universitarios se encontraban laborando en ocupaciones en la cuales contaban con más años de educación que el promedio de personas que realizaban dichas tareas (Ver Figura 15).

Figura 15: Evolución de la tasa de sobreeducación 2012-2018



Fuente: (SUNEDU, 2019).

En ese sentido, creemos en la implementación de un Modelo Educativo que desarrolle un enfoque socioformativo basado en la interiorización de competencias podría constituirse en el puente entre el paradigma tradicional que depende de los créditos, expresados en horas que miden el logro de retención de contenidos en los estudiantes y la revolución en el aprendizaje que mide sus resultados. (SINEACE, 2018).

³ El indicador de Clogg considera que un individuo está sobreeducado, si el número de años de instrucción con los que cuenta es mayor que el promedio de años de instrucción de las personas que ocupan un puesto similar, más una desviación estándar. Para tal fin, se agruparon las ocupaciones a dos dígitos (subgrupo principal) de acuerdo con el CON.

3.1.4. Antecedentes globales de competencias en la formación superior

El enfoque de competencias aplicado a la educación superior universitaria no es nuevo; de hecho, iniciativas mundiales han definido competencias propias de la educación superior, a continuación, repasaremos las principales.

3.1.4.1. Las competencias derivadas del Informe Delors (1996)

En el documento titulado "La educación encierra un tesoro", Jaques Delors y la Comisión Internacional para la Educación del Siglo XXI, reflexiona en una realidad que ofrece recursos sin precedentes para la circulación y almacenamiento de información. Según el Informe, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas y aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores (Delors, 1996).

En la Tabla 3, se presentan estos cuatro aprendizajes desagregando las competencias derivadas de cada uno de ellos.

Tabla 3: Competencias derivadas del Informe Delors

Nro.	Competencia genérica
Aprender a conocer	Dominar los instrumentos del conocimiento, vivir dignamente y hacer un propio aporte a la sociedad,
	Hace énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer,
	Encontrar placer en el acto de conocer, comprender y descubrir.
Aprender a hacer	Aprender hacer cosas y preparación para una aportación a la sociedad,
	Para hacer un trabajo profesional, aunque muchas veces no puedan ejercer,
	Trabajar en grupo, Tomar decisiones, Crear sinergias y Ser creativo.
Aprender a vivir juntos	Trabajar en proyectos comunes,
	Descubrir progresivamente al otro,
	Comprender las diferencias que tenemos con los otros, pero, sobre todo tenemos interdependencias y que dependemos los unos de los otros,
	Conocerse a sí mismo, Ser empático con los demás,
Aprender a ser	Respetar al que piense diferente a mí y que tiene razones justas para discrepar.
	Buscar mi desarrollo total y máximo posible,
	Desarrollar pensamiento autónomo.

Fuente: (Delors, 1996).



3.1.4.2. Competencias UNESCO para la Educación Superior (2001)

La UNESCO reconoce define competencia como "una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivaciones, valores y ética, actitudes, emociones y otros componentes sociales y comportamentales que puedan movilizarse conjuntamente para una acción eficaz en un contexto particular" (Ávila, 2016). En la Tabla 4, se presentan las once competencias genéricas que propone la UNESCO como responsabilidad de la Educación Superior.

Tabla 4: Competencias UNESCO para la Educación Superior

Nro.	Competencia genérica
01	Formación integral que equilibre conocimientos, habilidades, valores, y que proporcione una sólida formación general;
02	Que favorezca el aprendizaje permanente y el desarrollo autónomo del estudiante;
03	Que combine teoría y práctica local y global de la ciencia y la tecnología;
04	Que fortalezca la capacidad de aprender a lo largo de la vida;
05	Incorpore experiencias de trabajo en equipo, desarrollo de habilidades para la comunicación con diversas audiencias, la creatividad, la destreza en la solución de problemas, el espíritu emprendedor y la sensibilidad social;
06	Que fomente la comprensión de la diversidad cultural y el respeto al entorno;
07	Complemente la oferta educativa con programas novedosos de orientación general;
08	Fomente el descubrimiento y la construcción del conocimiento, no solo su transferencia
09	Que esté centrado en el aprendizaje y comprometido con el estudiante;
10	Comprometido con la realidad social del país;
11	Fomente la inter y multidisciplinariedad.

Fuente: (Ávila, 2016).

3.1.4.3. El Proyecto Tunning (2005)

Es un proyecto impulsado por Universidades latinoamericanas y europeas. Busca intercambiar información y colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. En Latinoamérica, se consideraron los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. En la primera reunión del Proyecto, llevada a cabo en Buenos Aires, en marzo de 2005, los grupos de trabajo elaboraron la lista de competencias genéricas que se consultarían a académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina. En la segunda reunión del Proyecto, realizada en Belo Horizonte, en agosto 2005, se presentó el informe de los resultados y las competencias genéricas, diferenciando entre las más y menos importantes. (Ver Tabla 5).

Tabla 5: Competencias genéricas del Proyecto Tunning

Competencias genéricas		
Nro.	Mas importantes	Menos importantes
01	Compromiso con la calidad.	Responsabilidad Social y Compromiso ciudadano.
02	Compromiso ético.	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
03	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
04	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Compromiso con su medio sociocultural.
05	Capacidad para tomar decisiones.	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
06	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Fuente: (Universidad de Deusto - Universidad de Groningen, 2007)

3.1.4.4. Las competencias desde la visión de la OCDE (2010)

El Informe "Habilidades y Competencias del Siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE" fue el tema principal del Congreso Internacional sobre las Competencias del Siglo XXI que tuvo lugar en Bruselas, en 2009 (OCDE, 2010). Estas competencias, están relacionadas con las necesidades de los modelos emergentes de desarrollo económico y social que con las del siglo pasado al servicio del modo industrial de producción. (Tabla 6).

Tabla 6: Competencias clave propuestas por la OCDE

Nro.	Competencia genérica
Uso interactivo de las herramientas	1. La habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y el texto de forma interactiva (5 indicadores).
	2. La habilidad de usar este conocimiento e información de manera interactiva (11 indicadores).
	3. La habilidad de usar la tecnología de forma interactiva (7 indicadores).
Interacción entre grupos heterogéneos	1. La habilidad de relacionarse bien con otros (con 9 indicadores).
	2. La habilidad de cooperar (con 8 indicadores).
	3. La habilidad de manejar y resolver conflictos (con 8 indicadores).
Actuar de forma autónoma	1. La habilidad de actuar dentro del gran esquema (con 8 indicadores)
	2. La habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales (con 8 indicadores).
	3. La habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades (con 4 indicadores).

Fuente: (OCDE, 2010).

Su relevancia para el aprendizaje a lo largo de la vida, que no sólo limita a evaluar las competencias curriculares y transversales, sino que también exige que informen sobre su propia motivación para aprender, las creencias sobre sí mismos y sus estrategias de aprendizaje (OCDE, 2010).



3.2. El enfoque por competencias

Las competencias se desarrollan desde diferentes enfoques en la educación universitaria. El enfoque socioformativo, por ejemplo, "es similar a otros enfoques de las competencias en aspectos tales como: Tiene en cuenta el estudio del contexto, busca diseños curriculares más integrativos que con respecto al currículo tradicional, se basa en estrategias didácticas que tienen en cuenta los diferentes saberes de las competencias y la valoración se basa en criterios y evidencias" (Tobón, 2013). Sin embargo, difiere de los demás enfoques en varios puntos (Tabla 7).

Tabla 7: Comparación entre los diferentes enfoques de las competencias

Característica	Enfoque Funcionalista	Enfoque Conductual organizacional	Enfoque Constructivista	Enfoque Socioformativo
Concepto de competencias	Desempeño de funciones laborales.	Actuación con base en conductas que aportan ventajas competitivas a las organizaciones.	Desempeño en procesos laborales y sociales dinámicos, abordando las disfunciones que se presentan.	Actuaciones integrales ante problemas y situaciones de la vida con la idoneidad, ética y mejora continua.
Conceptos Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones - Familias laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conductas observables. - Análisis de metas organizacionales. - Competencias clave. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos laborales y sociales. - Análisis de disfunciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de habilidades de pensamiento complejo. - Proyecto ético de vida. - Emprendimiento creativo.
Epistemología	Funcionalista	Neopositivista	Constructivista	Compleja
Métodos privilegiados	Análisis funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de conductas. - Análisis de conducta. 	Empleo Tipo Estudiado en su Dinámica (ETED) (Mandon y Liaroutzos, 1998)	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación Acción Educativa. - Taller reflexivo.
Características del Currículo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación secuencial desde las competencias. - Mucho énfasis en aspectos formales y en la documentación de los procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Énfasis en delimitar y desagregar las competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Currículum tiende a ser integrador para abordar procesos disfuncionales del contexto. - Enfatiza en funciones de tipo laboral y poco en disfunciones de tipo social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfatiza en el modelo educativo sistémico, el mapa curricular por proyectos formativos, los equipos docentes y el aseguramiento de la calidad.
Implementación con los estudiantes	Módulos funcionalistas, unidades de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Asignaturas - Materiales de autoaprendizaje. 	Asignaturas y espacios formativos dinamizadores.	Proyectos formativos.

Fuente: (Tobón, 2013).



3.2.1. El enfoque socioformativo de las competencias

El enfoque socioformativo de las competencias, se define como "un marco de reflexión de acción educativo que pretende generar las condiciones pedagógicas esenciales para la formación de personas íntegras, integrales y competentes para afrontar los retos del desarrollo personal, la vida en sociedad, el equilibrio ecológico, la creación cultural y la actuación profesional a partir de la articulación de la educación con los procesos sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales y artísticos en los cuales viven las personas" (Tobón, 2013). En la Figura 16, se presenta la línea de desarrollo del enfoque socioformativo.

Figura 16: Línea de desarrollo del enfoque Socioformativo



Fuente: (Tobón, 2013).



El enfoque socioformativo de las competencias "tiene como propósito la formación humana integral y, dentro de esta, la preparación de personas con competencias para actuar con idoneidad en diversos contextos, tomando como base la construcción del proyecto ético de vida, el aprender a emprender y la vivencia cultural, considerando las dinámicas sociales y económicas" (Tobón, 2013). A continuación, se presentan sus características más representativas.



3.2.1.1. Concepción del ser humano

El modelo educativo basado en el enfoque socioformativo de las competencias concibe al ser humano en su integralidad y evolución, en interacción ecológica con el ambiente y la sociedad. Esto implica el reto de orientar la formación hacia el trabajo con proyectos, los cuales son el medio ideal para abordar la formación humana integral, y no solo el aprendizaje, como ha sido la preocupación tradicional de la educación (Tobón, 2013).



3.2.1.2. Concepción del entorno

La formación es un proceso sistémico de corresponsabilidad entre la persona y el entorno social, cultural, económico y ambiental. Esto significa que se debe actuar no solo en la persona que aprende y se está formando, sino que de forma recursiva y dialógica hay que actuar también en el contexto social, político, económico, familiar e institucional (Tobón, 2013).



3.2.1.3. Concepción de las competencias

Se asumen las competencias como una dimensión más de la persona humana, la cual se considera en su integralidad y devenir filogenético y ontogenético, articulando la dimensión biológica con la dimensión psicológica, sociológica y espiritual. Las competencias no son el fin último de la educación, sino que las competencias son un componente de la formación humana integral para vivir en interacción consigo mismo, los demás y el contexto ecológico. Además, hay procesos de formación que no pasan por el marco de las competencias, tales como: el sentido de la vida, la creación artística y la vivencia espiritual, entre otros (Tobón, 2013).

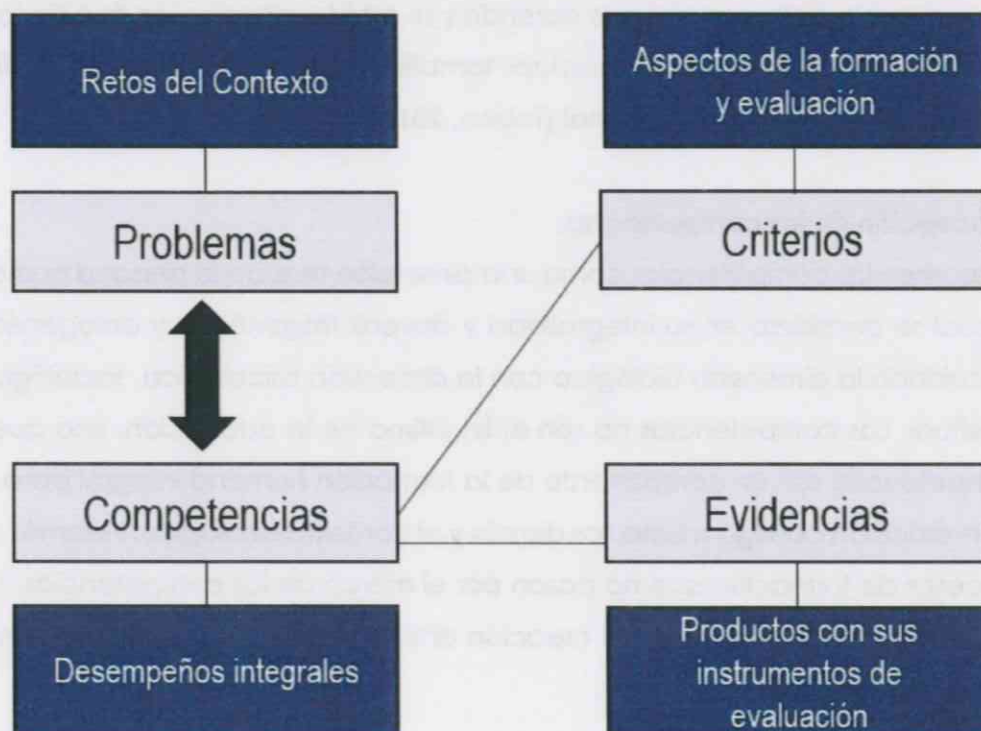


3.2.2. Las competencias

Si bien es cierto, las competencias pueden definirse como “macro habilidades que integran tres tipos de saberes o aprendizajes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser), las cuales se desarrollan en un ejercicio individual y colectivo” (SINEACE, 2018) o más objetivamente como “una combinación entre destrezas, habilidades y conocimiento necesarios para desempeñar una tarea específica” (SINEACE, 2018); en el enfoque socioformativo, “las competencias son actuaciones integrales de las personas ante actividades y problemas del contexto con mejoramiento continuo, ética e idoneidad, en tanto articulan los saberes (saber ser, saber convivir, saber conocer y saber hacer) con el manejo de situaciones, asumiendo la incertidumbre con autonomía y creatividad” (Tobón, 2013).

El contexto es dinámico e interactúa con la persona, lo que genera nuevas demandas de actuación ante actividades y problemas, en lo cual se combina lo operativo con lo creativo y lo propositivo. En ese sentido, que “las competencias son actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético” (Tobón, 2013). Ver Figura 17.

Figura 17: Metodología socioformativa para identificar competencias





3.2.3. Características de las competencias

Una competencia incluye la habilidad para satisfacer demandas complejas mediante la esquematización y movimiento de recursos psicológicos (que incluye habilidades y actitudes) en un contexto particular, e indica características mínimas que deben reunir las competencias básicas para el buen desarrollo de las personas (SINEACE, 2018). Ver Figura 18.

Figura 18: Características de las competencias



Fuente: (SINEACE, 2018).

3.2.3.1. Carácter integrador

La identificación de elementos concretos que conforman la competencia varía de una definición a otra; sin embargo, coinciden con lo que en el contexto pedagógico se identifica como conceptos, procedimientos y actitudes. Estos

elementos vienen a señalar que para ser competente en algo se precisa emplear en forma conjunta y coordinada conocimientos o saberes teóricos, conceptuales, procedimientos o saberes aplicables y actitudes o disposiciones motivacionales que permiten llevar a cabo una tarea. (SINEACE, 2018).

3.2.3.2. Transferibles y multifuncionales

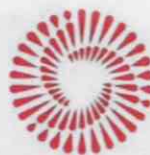
Estas características se aplican especialmente a las competencias generales. Son transferibles en el sentido que son aplicables a múltiples situaciones y contextos, por ejemplo, académicos, familiares, laborales, sociales, etc. Las competencias son multifuncionales en el sentido que pueden ser utilizadas para conseguir diversos objetivos, resolver diferentes tipos de problemas y abordar diferentes tipos de trabajo (SINEACE, 2018). Constituyen un prerrequisito para los aprendizajes siguientes y tienen un valor predictivo del comportamiento de cada individuo.

3.2.3.3. Carácter dinámico e ilimitado

El grado de perfectibilidad de las capacidades y competencias no tiene límites, ya que se trata de un continuo en el que cada persona de manera dinámica de acuerdo a sus circunstancias va respondiendo con niveles o grados de suficiencia variables a lo largo de la vida. Una persona es competente para algo cuando es capaz de resolver los problemas propios de ese ámbito de actuación. A medida que mejor resuelva el o los problemas, será más competente. (SINEACE, 2018).

3.2.3.4. Evaluables

Las competencias presuponen capacidades potenciales. Estas se manifiestan por medio de las acciones o tareas que realiza una persona en una situación determinada. Las capacidades no son evaluables; en cambio las competencias si son verificables y evaluables. La relación que existe entre ambas se puede expresar como sigue: una persona sin capacidades no puede ser competente; pero se puede inferir la presencia de capacidades en personas competentes. Además, el logro de competencias va desarrollando capacidades (SINEACE, 2018).



3.2.4. Tipos de competencias

El enfoque socioformativo de las competencias orienta la comprensión, implementación, formación y valoración de las competencias en la educación universitaria desde el compromiso ético como eje transversal en la formación de las mismas. Se consideran tres tipos de competencias.



3.2.4.1. Competencias básicas

Las competencias básicas expresan los ejes esenciales para vivir en sociedad y se abordan en la educación básica regular (Tobón, 2013) y son esenciales y comunes para el aprendizaje, el desempeño laboral y el desarrollo vital de los individuos (SINEACE, 2018). Según la Unesco (2012), por ejemplo, las competencias básicas son las nociones en lectura, escritura y aritmética. Sin embargo, pueden abarcar otros campos como: Comunicación lingüística, matemática, conocimiento e interacción con el mundo físico, conocimiento cultural y artístico, tecnologías de información y la comunicación, aprender a aprender, autonomía e iniciativa personal. (SINEACE, 2018).



3.2.4.2. Competencias transversales

También llamadas "competencias para la vida", son las competencias fundamentales para alcanzar la realización personal, gestionar proyectos, contribuir al equilibrio ecológico y actuar en cualquier profesión. Son las responsables de una gran parte del éxito en la vida y en el mundo profesional, por lo cual es necesario que se formen desde la familia y sean la esencia tanto de la educación básica regular como de la educación superior universitaria (SINEACE, 2018).



3.2.4.3. Competencias específicas

Las competencias específicas son un conjunto de conocimientos conceptuales, procedimentales y condicionales relacionados con una determinada profesión y su desempeño laboral. Son competencias propias de un perfil formativo y profesional, tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, llevados a cabo en los programas de estudios universitarios (SINEACE, 2018).





IV. La propuesta educativa

La propuesta educativa del Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, se basa pedagógicamente en el enfoque socioformativo que emplea el desarrollo de competencias para el desenvolvimiento de los graduados unambinos. Dirigida por los principios pedagógicos didácticos de la socioformación universitaria y sostenida en cuatro pilares estratégicos: Formación académica, responsabilidad social universitaria, investigación, desarrollo, innovación y difusión y la Internacionalización (Ver Figura 19), asegura la idoneidad y pertinencia de su servicio educativo ante el desarrollo social



4.1. Principios pedagógico-didácticos

Los principios pedagógicos didácticos guían el desarrollo y ejecución del Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, en cada uno de los programas de estudios mediante los mecanismos de implementación institucionales. Se toma como referencia los propuesto por (Tobón, 2013).



- **Pensar complejamente para ser mejores personas**, el propósito final de la socioformación es que las personas posean un pensamiento complejo sólido, que les posibilite vivir con ética, en relación consigo mismas, los demás y el contexto ambiental-ecológico.
- **Vivir con un proyecto ético de vida**, en la socioformación se busca que los directivos y docentes perfeccionen, día a día, su proyecto ético de vida y medien para que los estudiantes construyan y perfeccionen el suyo. Esto implica identificar las metas y actuar efectiva y eficazmente para alcanzar dichas metas con base en los valores universales.
- **Formarse sirviendo**, en la socioformación las personas se forman sirviendo, es decir, contribuyendo a la resolución de necesidades personales, sociales,

organizacionales y ambientales. Esto es clave para lograr la formación integral y el desarrollo de las competencias.

- **La formación requiere de procesos de colaboración**, la formación integral con base en competencias necesita que los estudiantes trabajen de forma colaborativa, apoyándose mutuamente y complementando sus capacidades, valores y conocimientos.
- **Los problemas son oportunidades**, en la socioformación los problemas constituyen un reto de cómo pasar de una situación dada a una situación esperada o ideal. De esta forma, todo problema es una oportunidad para resolver una necesidad.
- **La formación es emprendimiento**, el reto de los docentes y directivos es mediar las acciones necesarias para que los estudiantes aprendan a planear, iniciar y sacar adelante proyectos para mejorar las condiciones de vida en la parte personal, familiar, laboral, social, científica, recreativa, deportiva y ambiental. Así se logra el desarrollo integral de las competencias y las personas contribuyen a la sociedad.
- **Mejorar continuamente**, la formación de competencias implica mejorar de manera continua en la actuación para alcanzar unas determinadas metas. Esto requiere de un proceso de reflexión para tomar conciencia de lo que se piensa, siente y hace, de tal manera que se identifiquen y corrijan los errores y dificultades en el menor tiempo posible y con el mínimo de efectos secundarios negativos.
- **Demostrar la actuación con evidencias**, en la socioformación las evidencias son, pruebas concretas y tangibles para demostrar las competencias, considerando el saber ser (actitudes y valores), el saber convivir (relación con los demás), el saber conocer (conceptos y teorías) y el saber hacer (habilidades procedimentales y técnicas). Por medio de evidencias, podemos determinar cuáles son nuestros logros, en qué debemos mejorar y qué hay que hacer para mejorar.

Figura 19: Pilares del Modelo Educativo de la UNAMBA 2021



4.2. Pilares de formación universitaria

Los pilares de nuestra propuesta formativa son: la Formación Académica, la responsabilidad social, la investigación, Desarrollo, Innovación y Difusión y la internacionalización. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

4.2.1. Formación Académica

La UNAMBA implementa lineamientos para el aseguramiento de la calidad educativa en la búsqueda de la excelencia académica. El enfoque por competencias fomenta el desarrollo de capacidades que no se agotan en los saberes teóricos, sino que se desarrollan al resolver situaciones e identificar problemas, es decir; el estudiante tiene conciencia de que lo que aprende incrementa sus competencias en la resolución de situaciones concretas de su vida cotidiana y especialización profesional (SINEACE, 2018).

4.2.1.1. Plana docente especializada

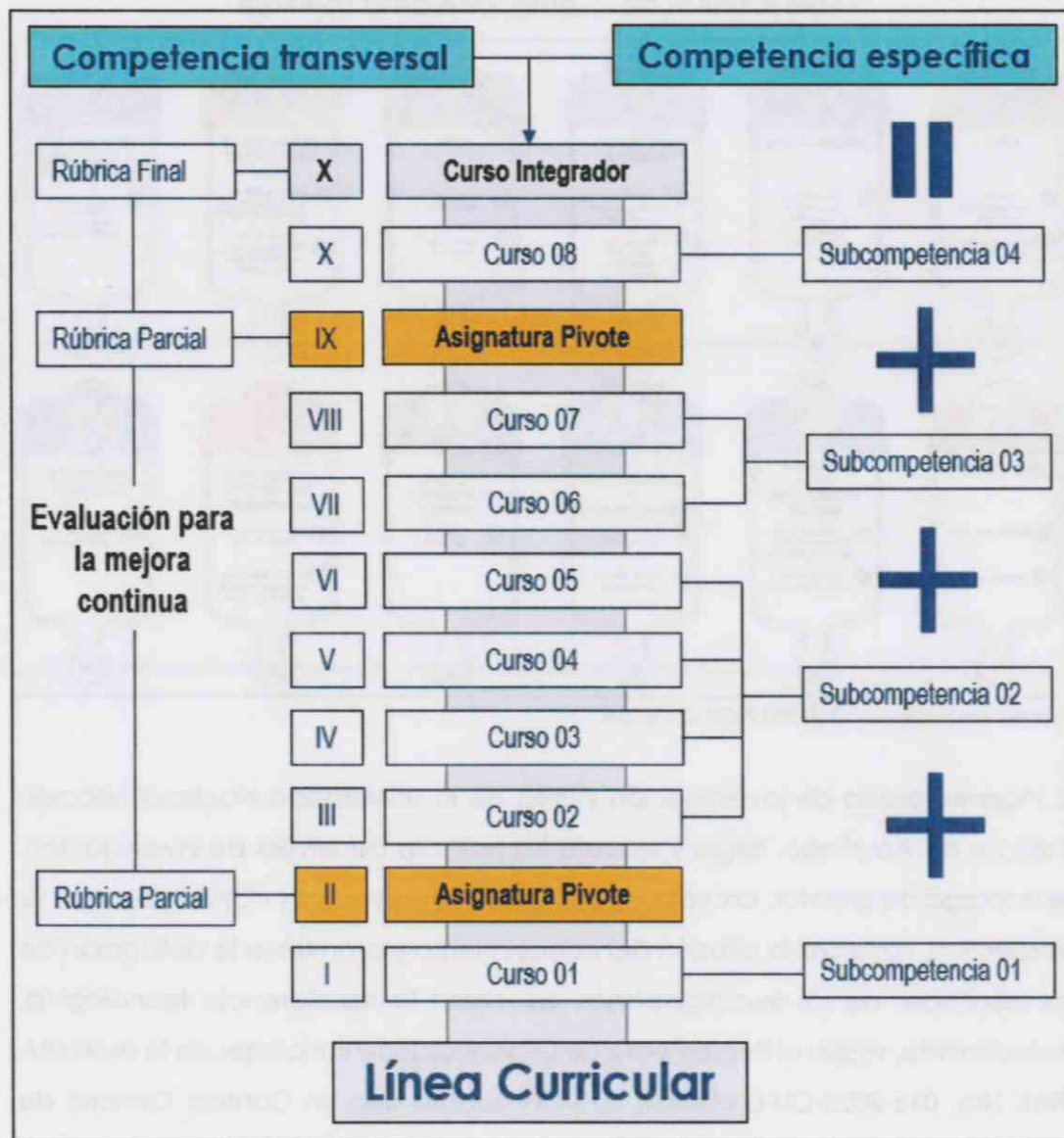
Una fortaleza importante en nuestra universidad son nuestros docentes altamente especializados y calificados mediante procesos de selección, evaluación, retención y promoción en una carrera docente que incluye capacitación permanente y retribución, basados en sus aportes académicos, de investigación, de identificación institucional y de responsabilidad social.

4.2.1.2. La organización de líneas curriculares

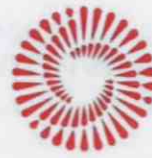
Cada programa de estudios identifica sus líneas curriculares. Para organizarlas es necesario agrupar en áreas de conocimiento las asignaturas obligatorias propias de la disciplina en la cual se especializa la carrera. Estos conglomerados temáticos (cada conglomerado sería un grupo de asignaturas de la disciplina que guardan afinidad en sus contenidos) están ordenados de manera consecuente; es decir, desarrollan un orden evolutivo natural, de lo general a lo específico.

Cada línea curricular (ver Figura 20) debe generar progresivamente el aprendizaje profundo de una competencia específica del perfil específico del egresado. A su vez, cada línea curricular, se encuentra integrada a una competencia transversal del perfil general del egresado. Para asegurar el monitoreo del desarrollo e interiorización de las competencias, se utilizan las denominadas asignaturas pivote, donde será desarrollada la evaluación progresiva y medición del aprendizaje. Un sistema de evaluación basado en rúbricas, asegura la retroalimentación para fortalecer las competencias de nuestros estudiantes.

Figura 20: Anatomía de una línea curricular



Fuente: Elaboración propia (2021).



4.2.2. Investigación, Desarrollo, Innovación y Difusión

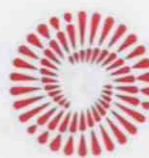
La investigación en la UNAMBA, está centrada en formular soluciones viables y eficientes a las distintas problemáticas sociales de la región, del país y el mundo. Realizada en equipos de docentes y estudiantes distribuidos por cada programa de estudios, generan un alto impacto social y obtienen respuestas efectivas. Para asegurar la idoneidad y pertinencia de las actividades de investigación, desarrollo, innovación y difusión, la UNAMBA ha formulado líneas de investigación por cada programa de estudios, vigentes y aprobadas por resolución de Consejo Universitario Nro. 358-2019-CU-UNAMBA, ver Tabla 8.

Tabla 8: Líneas de Investigación de la UNAMBA

 MINAS <ol style="list-style-type: none"> 1 Minería y procesamiento de minerales 2 Geología, geotecnia y medio ambiente 	 AGROINDUSTRIAL <ol style="list-style-type: none"> 1 Caracterización, desarrollo de procesos e innovación en la agroindustria 	 INFORMÁTICA Y SISTEMAS <ol style="list-style-type: none"> 1 Ingeniería informática, industria y sociedad 2 Ingeniería de software e innovación tecnológica 	 CIVIL <ol style="list-style-type: none"> 1 Ingeniería de la construcción 2 Ingeniería de materiales 	 AGROECOLOGÍA Y DESARROLLO RURAL <ol style="list-style-type: none"> 1 Recursos hídricos, agricultura, silvicultura y pecuaria sostenible 2 Biotecnología, mejoramiento y conservación de la biodiversidad 	 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS BÁSICAS <ol style="list-style-type: none"> 1 Aplicación de la matemática, estadística, física, química y biología
 ADMINISTRACIÓN <ol style="list-style-type: none"> 1 Gestión empresarial 2 Gestión pública 	 EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE <ol style="list-style-type: none"> 1 Educación inicial, desarrollo infantil y gestión pedagógica 2 Interculturalidad y cosmovisión andina 	 CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD <ol style="list-style-type: none"> 1 Sistema político y gobernabilidad 2 Teoría política y globalización 	 MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA <ol style="list-style-type: none"> 1 Ciencias veterinarias 	 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1 Desarrollo humano y calidad de vida 2 Sociedad e identidad nacional, territorios y cambios climáticos 	 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN <ol style="list-style-type: none"> 1 Modelos de gestión y calidad educativa

Fuente: resolución N° 358-2019-CU-UNAMBA

El Vicerrectorado de Investigación (VRIN) de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, dirige y ejecuta las políticas generales de investigación, se encarga de orientar, coordinar y organizar los proyectos y actividades que se desarrollan, organiza la difusión del conocimiento y promueve la aplicación de los resultados de las investigaciones, así como la transferencia tecnológica. Actualmente, según el Reglamento de Organización y Funciones de la UNAMBA (Res. Nro. 013-2020-CU-UNAMBA), el VRIN cuenta con un Consejo General de Investigación y cuatro direcciones que promueven y desarrollan investigación.



- Consejo General de Investigación
- Dirección de producción de bienes y servicios
- Dirección de Incubadora de empresas
- Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica
- Dirección de Instituto de Investigación

Las actividades de investigación, cumplen una función básica en la creación de conocimientos y facilitan el desarrollo de capacidades analíticas y creativas que permiten encontrar soluciones en todos los ámbitos del desarrollo sostenible.

4.2.2.1. A nivel de pregrado

En el nivel de pregrado, en los nueve programas de estudios, el proceso de enseñanza aprendizaje se articula con la investigación formativa para promover y desarrollar competencias investigativas básicas en las diversas asignaturas y proyectos conducentes a la obtención del grado y título profesional.

4.2.2.2. A nivel de posgrado

En la Escuela de Posgrado de la UNAMBA, específicamente, programas de estudios de maestría, el nivel de investigación busca profundizar mayores competencias en el abordaje de un objeto de estudio con rigurosidad metodológica, lo cual permite tener una información coherente que se aproxime a la realidad y dé cuenta de hallazgos relevantes.

4.2.2.3. Fomento a la investigación

En la UNAMBA, fomentamos la investigación mediante el financiamiento de concursos de investigación estudiantil, así como de investigaciones de nivel docente. Contamos con un equipo de docentes investigadores en cada facultad, que aseguran el desarrollo de las líneas de investigación.

4.2.2.4. Difusión de resultados

La UNAMBA difunde permanentemente los resultados de las investigaciones que se desarrollan bajo su tutela. Mediante el Repositorio de la UNAMBA, se promueve un espacio para la difusión de los avances científico-tecnológicos, desarrollado por docentes, estudiantes y egresados de la UNAMBA.

4.2.3. Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

La universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, concibe a la RSU como "la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones: académica, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional en sus diferentes niveles y dimensiones" (Congreso de la República de Perú, 2014). Asimismo, somos responsables de "responder a las necesidades de transformación social de nuestra esfera de influencia, por medio de la gestión ética y eficiente de todos sus procesos administrativos, formativos, cognitivos y de extensión, para el desarrollo sostenible" (Schwalb, Vallaeys, & Prialé, 2019).

Existen cuatro tipos de impactos definidos (educativo, cognitivo, social y organizacional) que permiten delimitar, a su vez, cuatro ámbitos de gestión socialmente responsable de la universidad, respectivamente: formación, cognición, participación social y gestión organizacional (ver Figura 21).

Figura 21: Las universidades en la sociedad



Fuente: (Vallaeys, De la Cruz, & Sasia, 2009)



En la UNAMBA, estos cuatro ámbitos de la Responsabilidad Social Universitaria se retroalimentan permanentemente para la creación de una dinámica de mejora continua, conjugando una mayor permeabilidad de la institución con una mayor pertinencia social de sus procesos organizacionales y académicos.

4.2.3.1. Formación

Gestión del conocimiento, promoviendo conocimientos alineados a los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda al 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)



4.2.3.2. Cognición

Gestión de la investigación aplicada, ofreciendo soluciones a problemas sociales mediante la investigación multidisciplinaria con propósito y en alianza con diversos sectores.



4.2.3.3. Gestión organizacional

Gestión del ámbito interno y del campus responsable, velando por nuestra cultura corporativa, el cuidado ambiental y una gestión sostenible.



4.2.3.4. Participación social

La UNAMBA es una universidad que sale de su campus y se ofrece a las poblaciones más vulnerables con propuestas de mejora de calidad de vida, formación en ciudadanía, desarrollo sostenible, interculturalidad, inclusión e igualdad de género.



La responsabilidad social universitaria es fundamento de la vida universitaria, contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad (Congreso de la República de Perú, 2014). En ese sentido, la concebimos como una política integral y transversal a toda la universidad que articula los temas de gestión administrativa con sus tres funciones sustantivas: formación, investigación, y extensión o proyección social. (Vallaes, De la Cruz, & Sasía, 2009)

4.2.4. Internacionalización

La internacionalización es la participación activa de la universidad y sus miembros en el mundo global; es parte fundamental de la formación en el siglo XXI. Nos permite generar espacios institucionales de cooperación científica, de creación y aprendizaje conjunto que amplían las capacidades institucionales y abren nuevos ámbitos de investigación. Asimismo, la movilidad en la educación universitaria, representa una ventaja y una oportunidad para ampliar las competencias en un contexto de competitividad mundial (UNESCO, 2015). La UNAMBA ofrece a toda su comunidad universitaria y a los estudiantes extranjeros la posibilidad de internacionalizar su experiencia de formación académica y de investigación a través de la gestión de futuras alianzas y convenios.

4.2.4.1. Movilidad estudiantil

Para los alumnos de pregrado y posgrado, la UNAMBA ofrece iniciativas de movilidad estudiantil presencial o virtual con universidades del extranjero o nacionales, con la finalidad de fortalecer su formación universitaria, motivar la innovación y desarrollar relaciones interinstitucionales.

4.2.4.2. Iniciativas de movilidad docente

Los docentes de la UNAMBA, tienen la posibilidad de participar en diferentes iniciativas de movilidad docente, entre ellas: realización de talleres y seminarios, referidos a la pedagogía o a la especialización e investigación en sus campos de estudios. Para tal objetivo, la UNAMBA brinda las facilidades administrativas respectivas, en favor de viabilizar dichas actividades.

4.2.4.3. Enriquecimiento de programas de estudio

La gestión institucional de la UNAMBA y el uso de los recursos tecnológicos actuales para el desarrollo de clases, charlas, y congresos virtuales posibilitan el enriquecimiento intelectual de la formación interdisciplinaria, mediante el dictado de cursos con participación de docentes de otras universidades nacionales o del extranjero bajo un modelo virtual sincrónico o asincrónico.



4.3. Competencias transversales

El Modelo Educativo de la UNAMBA 2021, establece, como competencias transversales, al conjunto de capacidades y habilidades transferibles a la vida universitaria, social y comunitaria. En la UNAMBA formamos competencias transversales en nuestros egresados, las estimulamos y reforzamos en nuestros ingresantes, las perfeccionamos en el personal docente y las actualizamos permanentemente en nuestro personal no docente (Ver Figura 22).



Figura 22: El estudiante como el centro de nuestros esfuerzos



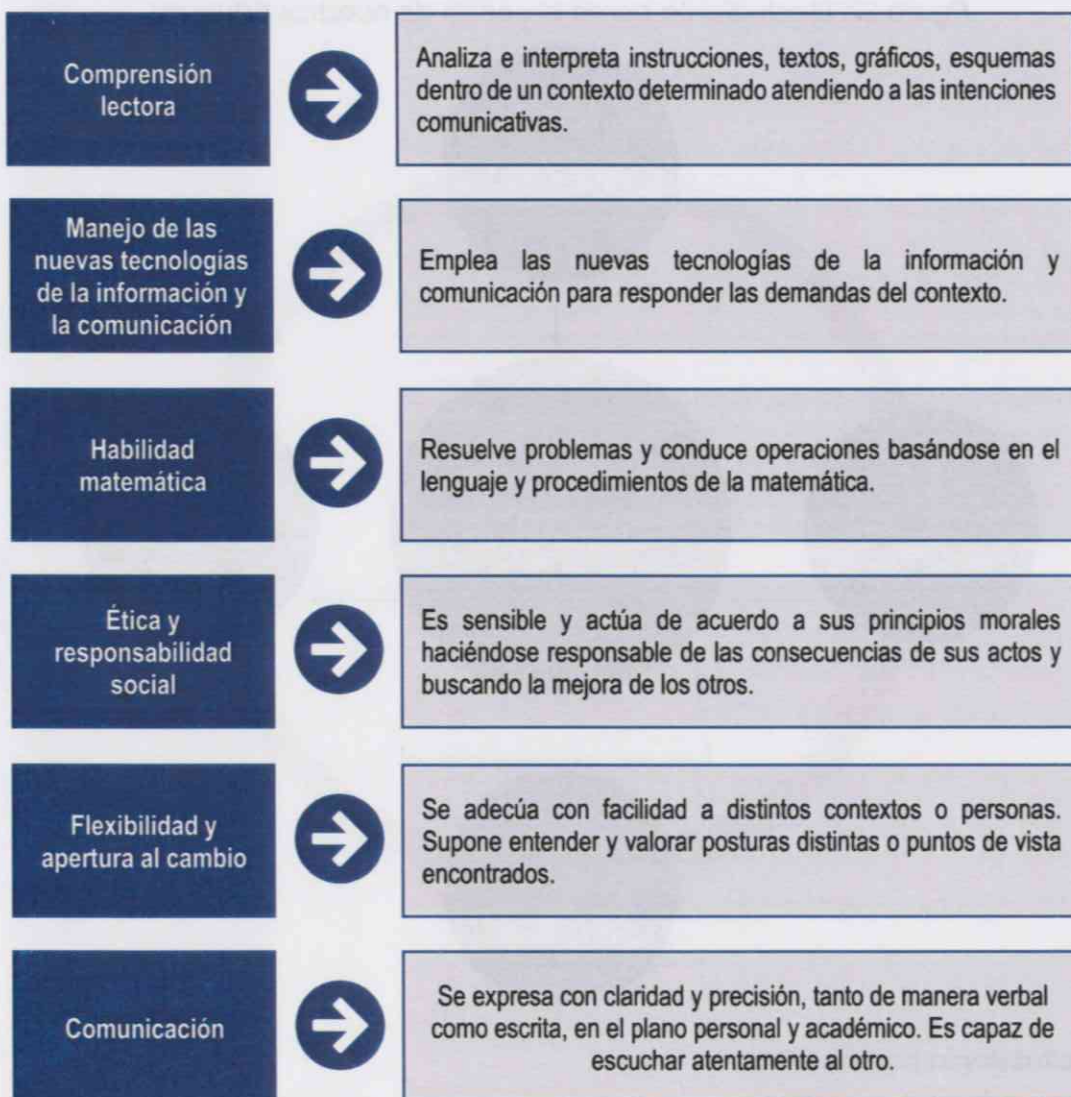
4.3.1. Metodología participativa

Para el establecimiento de las competencias transversales de nuestra comunidad universitaria, se realizaron nueve talleres institucionales con la participación del grupo de interés institucional, el comité de calidad institucional, personal docente, egresados, estudiantes y personal no docente.

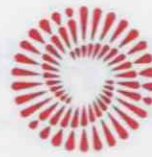
4.3.2. Competencias transversales del perfil del ingresante

La UNAMBA a través del proceso de admisión busca identificar a estudiantes que destaquen por su potencial intelectual, habilidades interpersonales, determinación para el logro y otras cualidades que los caracterizan como buenos estudiantes y futuros profesionales de éxito. Para ello cuenta con un Perfil del Ingresante que contempla seis competencias transversales (Ver Figura 23).

Figura 23: Competencias transversales del ingresante



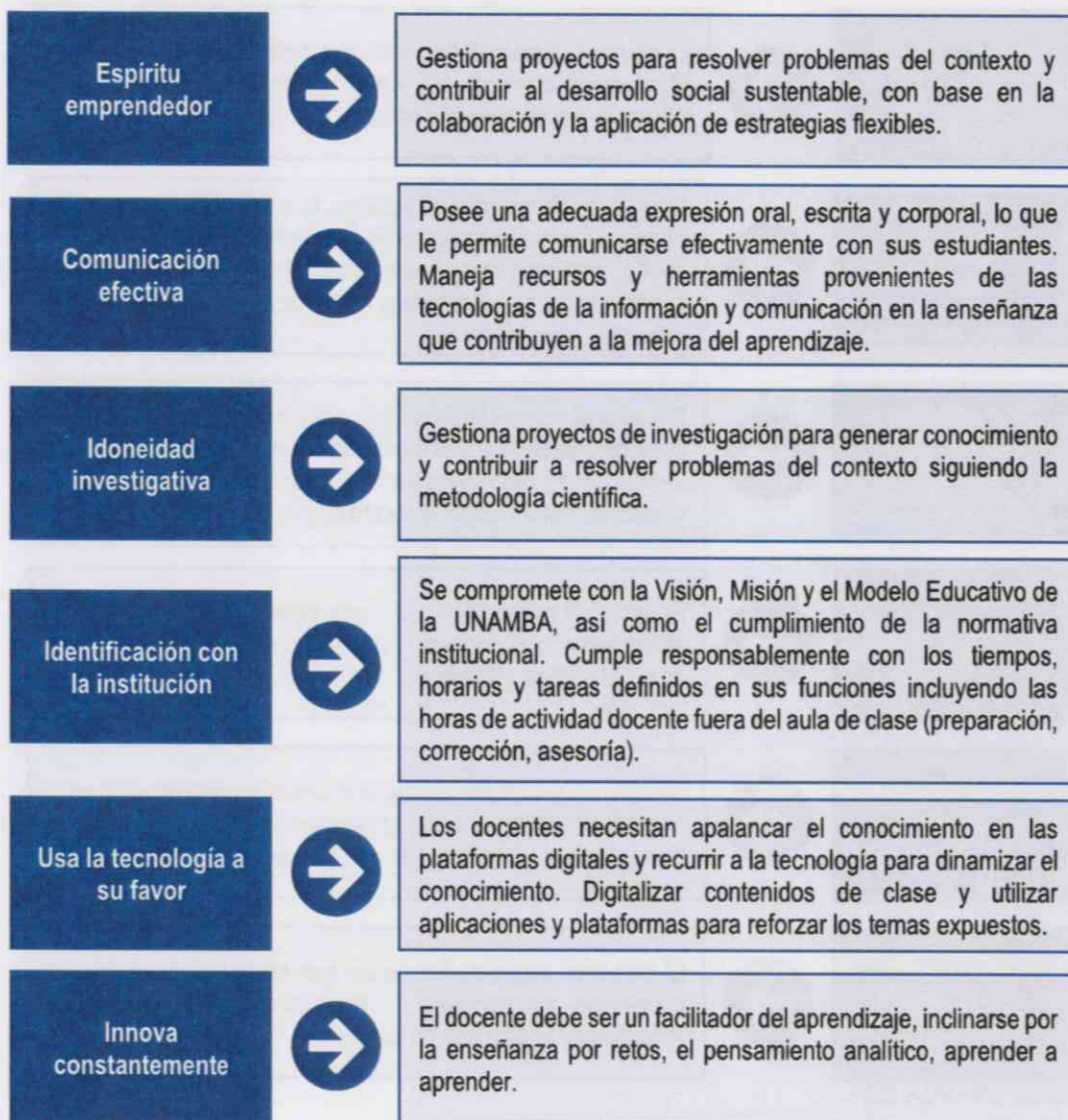
Fuente: UNAMBA 2021.



4.3.3. Competencias transversales del perfil del personal docente

El perfil del personal docente establece las competencias que la universidad demanda y fortalece de todos sus profesores, fundamentales para que puedan desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación de las asignaturas a su cargo (La Serna, 2019). Sobre la base del perfil general del egresado y la percepción de los estudiantes y docentes, se ha establecido seis competencias transversales para el personal docente (Ver Figura 24).

Figura 24: Competencias transversales del docente



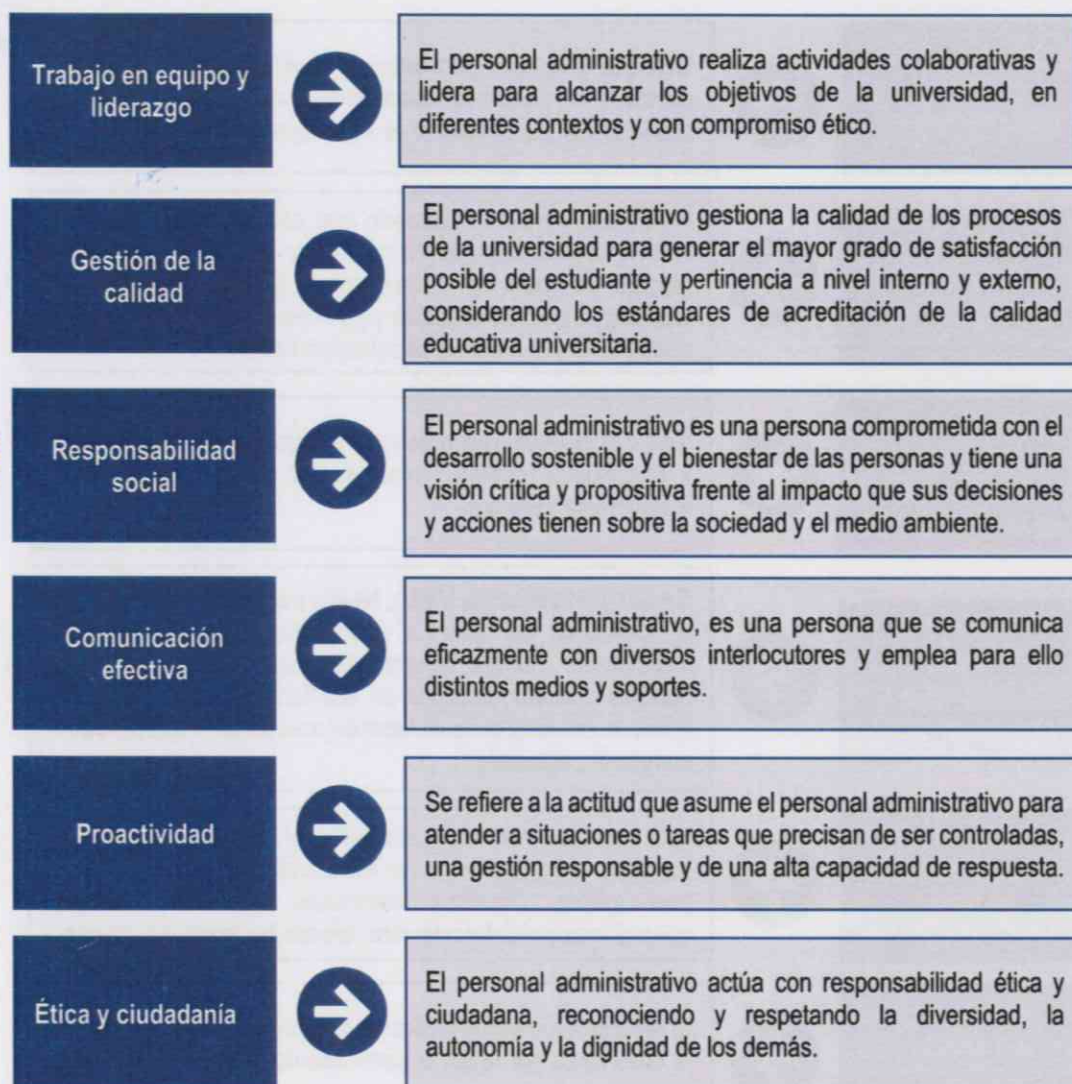
Fuente: UNAMBA 2021.



4.3.4. Competencias transversales del perfil del personal no docente

El personal no docente de la UNAMBA, constituido por servidores que cumplen actividades administrativas, logísticas, de mantenimiento o de gestión universitaria, deben poseer y fortalecer permanentemente competencias transversales que son fundamentales para que puedan desarrollar los procesos de soporte. Su perfil se caracteriza por las siguientes seis competencias transversales (Ver Figura 25).

Figura 25: Competencias transversales del personal no docente



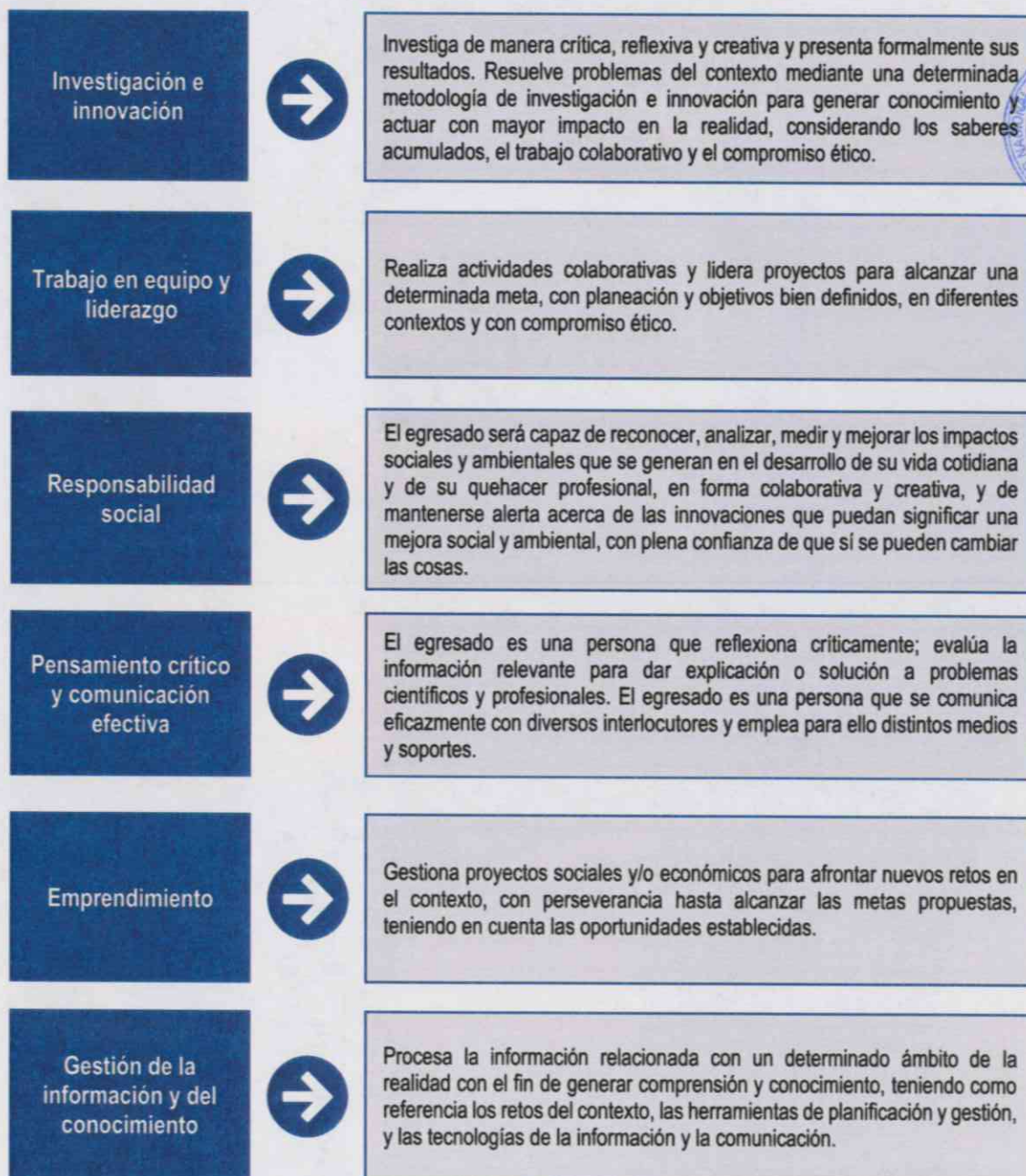
Fuente: UNAMBA 2021.



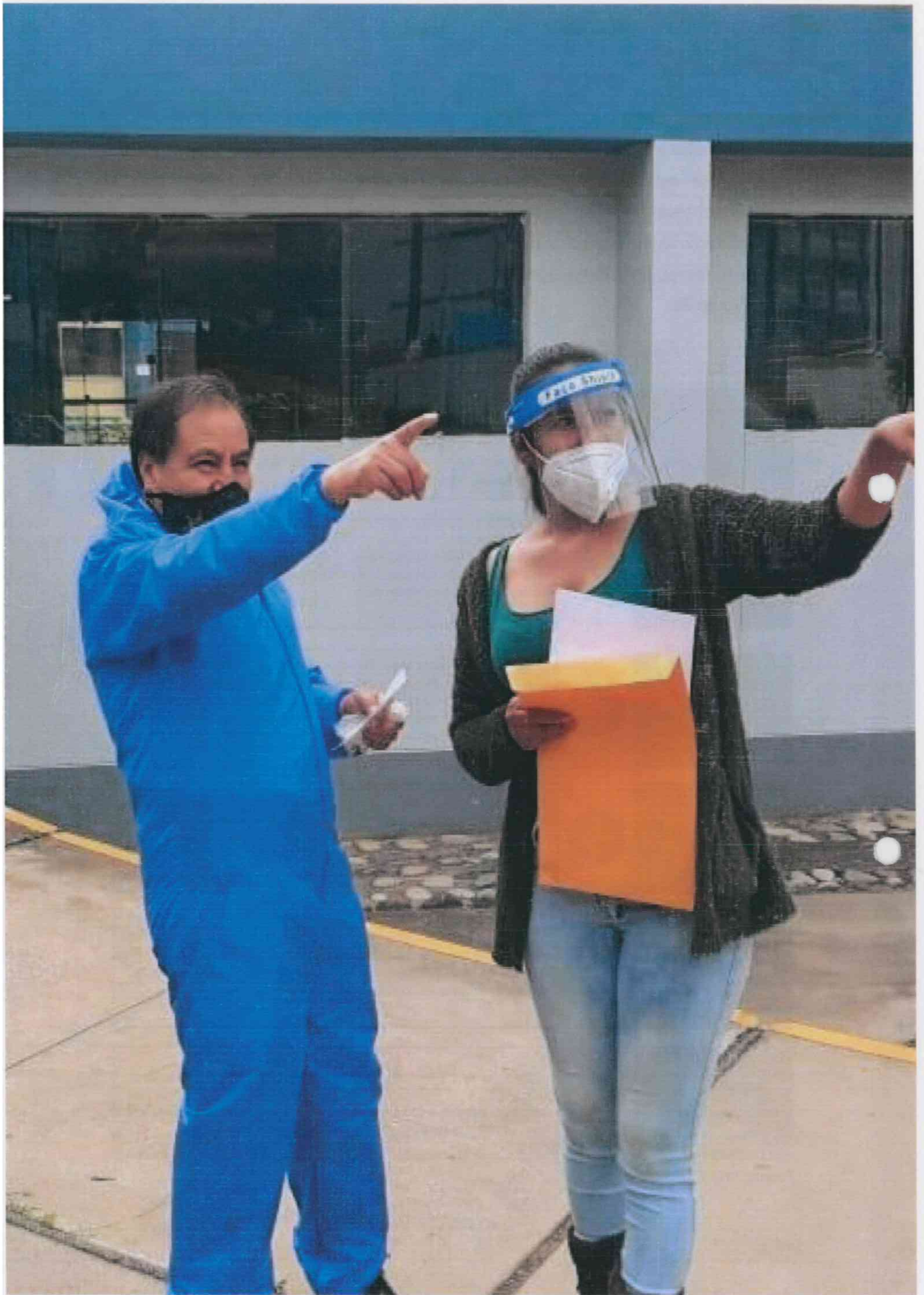
4.3.5. Competencias transversales del perfil del egresado

La UNAMBA establece competencias transversales y comunes a todos sus egresados, sean de pregrado o posgrado, comparten la identidad que la universidad construye y constituyen el sello característico de los profesionales que se formaron en la institución. Estas competencias transversales se describen en la Figura 26.

Figura 26: Competencias transversales del egresado



Fuente: UNAMBA 2021.





V. Mecanismos de implementación

La propuesta socioformativa del Modelo Educativo de la UNAMBA 2021 se implementa a nivel de la sede y filiales, mediante los siguientes mecanismos de implementación: La oferta educativa, el diseño curricular, el desarrollo de estrategias estudiantiles y la propuesta formativa en entornos no presenciales.

5.1. La oferta educativa

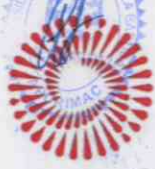
La oferta educativa de la UNAMBA, se organiza de acuerdo a: Los niveles de enseñanza, las modalidades de estudio, la formación específica y de especialidad y la educación continua.

5.1.1. Niveles de enseñanza

La propuesta formativa de la UNAMBA se organiza en dos niveles de enseñanza: la formación mediante programas de estudios de pregrado y de posgrado.

5.1.1.1. Programas de estudio de pregrado

La UNAMBA desarrolla nueve carreras universitarias: Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería de Minas, Ingeniería Informática y Sistemas, Ingeniería Civil, Ingeniería Agroecológica y Desarrollo Rural, Administración, Educación Inicial Intercultural Bilingüe: Primera y Segunda Infancia, Ciencia Política y Gobernabilidad y Medicina Veterinaria y Zootecnia, distribuidas en cuatro facultades: Facultad de Ingeniería, Facultad de Administración, Facultad de Educación y Ciencias Sociales y la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. En la Tabla 9 se presentan los grados y títulos a los que conduce cada programa de estudios.



BICENTENARIO
PERÚ 2021



Tabla 9: Programas de estudio de pregrado de la UNAMBA

Facultad	Programa de estudios	Grado académico	Título profesional
Facultad de Ingeniería	Ingeniería Agroindustrial	Bachiller en Ingeniería Agroindustrial	Ingeniero Agroindustrial
	Ingeniería de Minas	Bachiller en Ingeniería de Minas	Ingeniero de Minas
	Ingeniería Informática y Sistemas	Bachiller en Ingeniería Informática y Sistemas	Ingeniero Informático y Sistemas
	Ingeniería Civil	Bachiller en Ingeniería Civil	Ingeniero Civil
	Ingeniería Agroecológica y Desarrollo Rural	Bachiller en Ingeniería Agroecológica y Desarrollo Rural	Ingeniero Agroecólogo Rural
Facultad de Administración	Administración	Bachiller en Ciencias Administrativas	Licenciado en Administración
Facultad de Educación y Ciencias Sociales	Educación Inicial Intercultural Bilingüe: Primera y Segunda Infancia	Bachiller en Educación Intercultural Bilingüe	Licenciado en Educación Inicial Intercultural Bilingüe Primera y Segunda Infancia
	Ciencia Política y Gobernabilidad	Bachiller en Ciencia Política y Gobernabilidad	Licenciado en Ciencia Política y Gobernabilidad
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	Medicina Veterinaria y Zootecnia	Bachiller en Medicina Veterinaria y Zootecnia	Médico Veterinario y Zootecnista

Fuente: UNAMBA 2021.

5.1.1.2. Programa de estudio de posgrado

La UNAMBA cuenta con una Escuela de Posgrado, integrada por las unidades de posgrado de cada una de la Facultades (Art. 275° Estatuto). Contamos con un (01) programa de posgrado conducente al grado de magister, con una duración de un (01) año académico equivalente a 02 semestres académicos y 50 créditos (Ver Tabla 10).

Tabla 10: Programas de estudio de posgrado de la UNAMBA

Maestría	Grado académico
Administración Educativa	Maestro en Educación Mención: Administración Educativa

Fuente: UNAMBA 2021.

En el nivel de posgrado también se ofrecen diplomados de actualización profesional que posibilitan al participante mantenerse actualizado.

5.1.2. Modalidades de estudio

Los programas de estudio de pregrado y posgrado de la UNAMBA se brindan en la modalidad presencial, se lleva a cabo en seis locales, dos se encuentran en la sede de Abancay (distrito de Tamburco y Abancay), uno en la Filial Grau (distrito de Vilcabamba) y otros tres en la Filial Cotabambas (distrito de Haquira y Tambobamba), los espacios de aprendizaje garantizan la calidad de esta modalidad (Ver Tabla 11).

Tabla 11: Locales conducentes a grado académico y título profesional

local	Dpto. / Provincia	Distrito	Dirección	Titularidad	Servicio que se brinda
SL 01	Apurímac / Abancay	Tamburco	Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N	Local propio	Servicio Educativo Superior Universitario y Servicios Complementarios
SL 02	Apurímac / Abancay	Abancay	Calle los Lirios y los Álamos Lote 30 Urb. Patibamba Baja Abancay	Local propio	Servicio Educativo Superior Universitario y Servicios Complementarios
F02L02	Apurímac / Grau	Vilcabamba	Av. La Cultura S/N Mz F1-Lote 02	Local en posesión	Servicio Educativo Superior Universitario y Servicios Complementarios

Local	Dpto. / Provincia	Distrito	Dirección	Titularidad	Servicio que se brinda
F02L01	Apurímac / Cotabambas	Tambobamba	Av. José Carlos Mariátegui S/N	Local propio	Servicio Educativo Superior Universitario y Servicios Complementarios
F02L03	Apurímac / Cotabambas	Haqira	Esquina de la Plaza de Armas S/N	Local cedido en uso	Servicio Educativo Superior Universitario y Servicios Complementarios
F02L05	Apurímac / Cotabambas	Haqira	Av. Abancay S/N	Local cedido en uso	Servicio Educativo Superior Universitario y Servicios Complementarios

Fuente: UNAMBA 2021.

5.1.3. Formación específica y de especialidad

Los estudios específicos y de especialidad de pregrado, son los estudios que proporcionan los conocimientos propios de la profesión y especialidad correspondiente. El periodo de estudios debe tener una duración no menor de ciento sesenta y cinco (165) créditos (Artículo 42. Ley Universitaria). Asimismo, los Estudios generales de pregrado son obligatorios. Tienen una duración no menor de 35 créditos. Deben estar dirigidos a la formación integral de los estudiantes (Artículo 41. Ley Universitaria).

5.1.4. Educación continua

La UNAMBA desarrolla programas académicos de formación continua, con la finalidad de actualizar los conocimientos profesionales en aspectos teóricos y prácticos de una disciplina o desarrollar y actualizar determinadas habilidades y competencias de los egresados. Estos programas se organizan preferentemente bajo el sistema de créditos. No conducen a la obtención de grados o títulos, pero sí certifican a quienes los concluyan con nota aprobatoria (Art. 271° Estatuto).

Promover las oportunidades en materia de educación universitaria, aprendizaje, educación y formación continua, para jóvenes y adultos de todas las edades y orígenes socioculturales, de modo que puedan seguir mejorando y adaptando sus aptitudes; en este contexto se prestará especial atención a la igualdad de género, entre otras cosas eliminando los impedimentos basados en el género, y a los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad.



5.2. Diseño curricular por competencias

El diseño curricular recoge las demandas de los grupos de interés del programa de estudios: estudiantes, egresados, docentes, empleadores, así como del resto de actores que están relacionados con sus actividades (La Serna, 2019). En la Figura 27 se esquematiza la importancia del Modelo Educativo como base del diseño curricular por competencias.

Figura 27: Articulación del Modelo Educativo con el Diseño Curricular



5.2.1. Perfil específico del programa de estudios

El perfil específico del programa de estudios agrupa las competencias específicas que son propias de la disciplina. En ese sentido el estudiante deberá desarrollar las competencias específicas progresivamente para responder de modo adecuado a las demandas del mercado laboral. El proceso de identificación y caracterización del perfil específico del programa de estudios se realiza de manera participativa, asegurando la consideración de las percepciones del grupo de interés como principal fuente externa de información sobre las demandas de la sociedad con respecto a los graduados del programa de estudios.

5.2.2. Plan de Estudios

El plan de estudios de cada especialidad será diseñado y propuesto por cada Escuela Académico Profesional y la Comisión de Currículo, previo estudio de demanda y adecuado a los estándares establecidos por la SUNEDU para su aprobación por el Consejo de Facultad. Asimismo, el Estatuto de la UNAMBA establece los siguientes lineamientos para la formulación del plan de estudios.

- El currículo se actualiza cada tres (03) años o cuando se conveniente, según los avances científicos y tecnológicos (Art. 259° Estatuto UNAMBA).
- La enseñanza de un idioma extranjero, de preferencia inglés y/o la enseñanza de una lengua nativa, de preferencia quechua, es obligatoria en los estudios de pregrado (Art. 260° Estatuto UNAMBA).
- Los estudios de pregrado de las Escuelas Profesionales de la UNAMBA, que conducen al grado de bachiller y al título profesional, están conformados por estudios generales, estudios específicos y de especialidad. Tienen una duración mínima de cinco (05) años. Se realiza un máximo de los semestres académicos por año (Art. 261° Estatuto UNAMBA).
- Los estudios generales en la UNAMBA son obligatorios y tienen una duración no menor de treinta y cinco (35) créditos y están dirigidos a la formación integral de los estudiantes (Art. 262° Estatuto UNAMBA).



- Los estudios específicos, de especialidad y electivo de pregrado de la UNAMBA proporcionan los conocimientos propios de la profesión y especialidad correspondiente. Estos estudios tienen una duración no menor de ciento sesenta y cinco (165) créditos (Art. 263° Estatuto UNAMBA).
- Las prácticas preprofesionales e investigación son obligatorias en la UNAMBA y tendrán la asignación de créditos dentro de los estudios específicos y de especialidad de cada Escuela. Además, el estudiante podrá optar por cursos electivos en los últimos cuatro semestres, así como llevarlos en otras universidades de prestigio con los que la UNAMBA establezca convenios, reconociéndose los créditos asignados (Art. 264° Estatuto UNAMBA).



5.2.3. Sílabus por competencias

El sílabo es una herramienta de planificación de la asignatura que organiza los contenidos que van a ser enseñados y, además, detalla los métodos de enseñanza y los sistemas de evaluación que serán aplicados durante el semestre académico para alcanzar los logros o resultados de aprendizaje de la asignatura; es decir, sus objetivos y las subcompetencias en las cuales se concentra (o las competencias en el caso de un curso integrador).



El sílabo equivale a un contrato entre el profesor y sus estudiantes, es decir, compromete al profesor al desarrollo de determinadas actividades de enseñanza y evaluación, así como al estudiante al cumplimiento de un conjunto de actividades de aprendizaje (La Serna, 2019).



5.2.4. Rubricas de evaluación

La evaluación es pensada como un proceso continuo de medición y retroinformación. En ese sentido, por un lado, debe ser coherente con los métodos de enseñanza del docente y con los resultados de aprendizaje de la asignatura, y, por otro, debe servir para comprobar y determinar si los estudiantes han alcanzado los niveles de logro esperados; finalmente, debe orientar a los estudiantes hacia los desempeños óptimos.

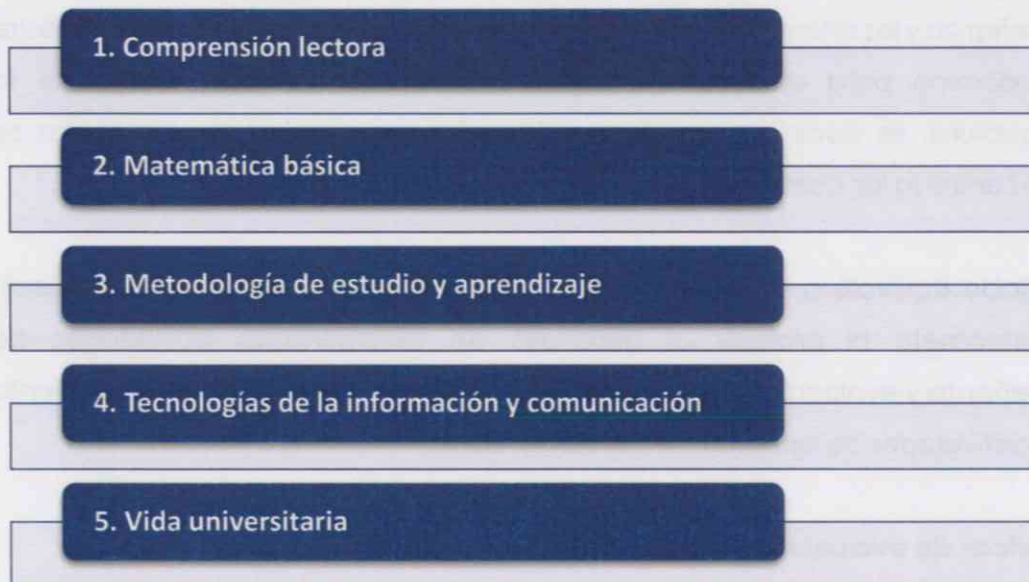
5.3. Desarrollo de estrategias estudiantiles

En la UNAMBA, se desarrollan estrategias estudiantiles con la finalidad de integrar en la vida universitaria a los ingresantes, la construcción de la identidad como universitarios y el bienestar integral del estudiante a través de la dotación de servicios complementarios para la formación estudiantil.

5.3.1. Integración en la vida universitaria,

La UNAMBA implementa el programa propedéutico con la finalidad de integrar a la vida universitaria a los ingresantes. Dictado durante un mes previo al inicio del semestre académico, el objetivo de este programa es facilitar la transición del colegio a la universidad de los ingresantes. Para cumplir los objetivos, los estudiantes cachimbos llevan (Ver Figura 28).

Figura 28. Cursos del programa propedéutico



5.3.2. Construcción de identidad universitaria

La UNAMBA promueve la construcción de identidad universitaria en los estudiantes, a través de talleres que se realizan al inicio de cada ciclo académico con la finalidad de fomentar el sentido de pertenencia, el sentirse parte de la universidad, dándose a conocer la historia, misión, valores, principios,

las prácticas cotidianas, los compromisos sociales, así como de la simbología y la cultura de la UNAMBA. Asimismo, se da a conocer la normativa universitaria, los deberes y derechos como estudiantes universitarios (Ver Figura 29).

Figura 29: Elementos que forman la identidad universitaria



5.3.3. Uso de los servicios de bienestar

La UNAMBA a través de la Dirección de Bienestar Universitario, promueve el bienestar integral del estudiante con la finalidad de asegurar mejores condiciones para su desarrollo académico y personal durante los años de formación. Pone a disposición, los siguientes servicios complementarios.

5.3.3.1. Servicio de asistencia social y transporte

El servicio de asistencia social está dirigida a los estudiantes, docentes y administrativos de la UNAMBA; desarrollando actividades que conllevan a la resolución de los problemas que puedan presentarse de orden social, económico, familiar, de salud, contribuyendo de esta manera al desarrollo integral de este grupo humano. Asimismo, la universidad ofrece el servicio de transporte urbano para estudiantes, desde diferentes puntos de la ciudad de Abancay hacia el campus universitario, en horarios de mañana, tarde y noche.

5.3.3.2. Centro médico universitario

La UNAMBA brinda el servicio de asistencia médica y promueve el estilo de vida saludable a los miembros de la comunidad universitaria, cuenta en sus locales (sede y filiales) con un tópico y personal adecuado. La sede de la UNAMBA cuenta con un Centro Médico con dos sub unidades:

- Sub unidad de Medicina General, Psicología y Promoción de la Salud.
- Sub unidad de Odontología y Enfermería.

5.3.3.3. Servicio de deportes y actividad física

Se brindan programas de recreación y deportes en beneficio de los estudiantes. Asimismo, se desarrolla deportes de alta competencia, participando en competencias deportivas internas, municipales, regionales y nacionales.

5.3.3.4. Servicio de orientación psicopedagógico – tutoría

Brindamos asistencia psicopedagógica de manera personal o grupal a los alumnos de la UNAMBA a nivel de todos los locales (sede y filiales). Asimismo, brindamos labores de tutoría e inducción a estudiantes ingresantes.

5.3.3.5. Comedor universitario

Se dispone de servicio de comedor universitario brindándoles almuerzo para estudiantes de escasos recursos económicos, con rendimiento académico destacado y problemas socioeconómicos. El servicio de comedor universitario se brinda a nivel de todos los locales (sede y filiales).

5.3.3.6. Servicio de centros de información y referencia

Para facilitar las actividades académicas e investigación de los docentes y estudiantes la UNAMBA cuenta en la sede Abancay con una Biblioteca Central que cuenta con área de internet, sala de hemeroteca, sala de fondo bibliográfico, sala de referencia, salas de lectura y otros ambientes. Asimismo, nueve bibliotecas especializadas, distribuidas entre su sede y sus filiales. Adicionalmente, la UNAMBA fomenta el uso de base de datos virtuales para el apoyo en la formación académica, desarrollo de investigación y obtención del grado académico y título profesional.



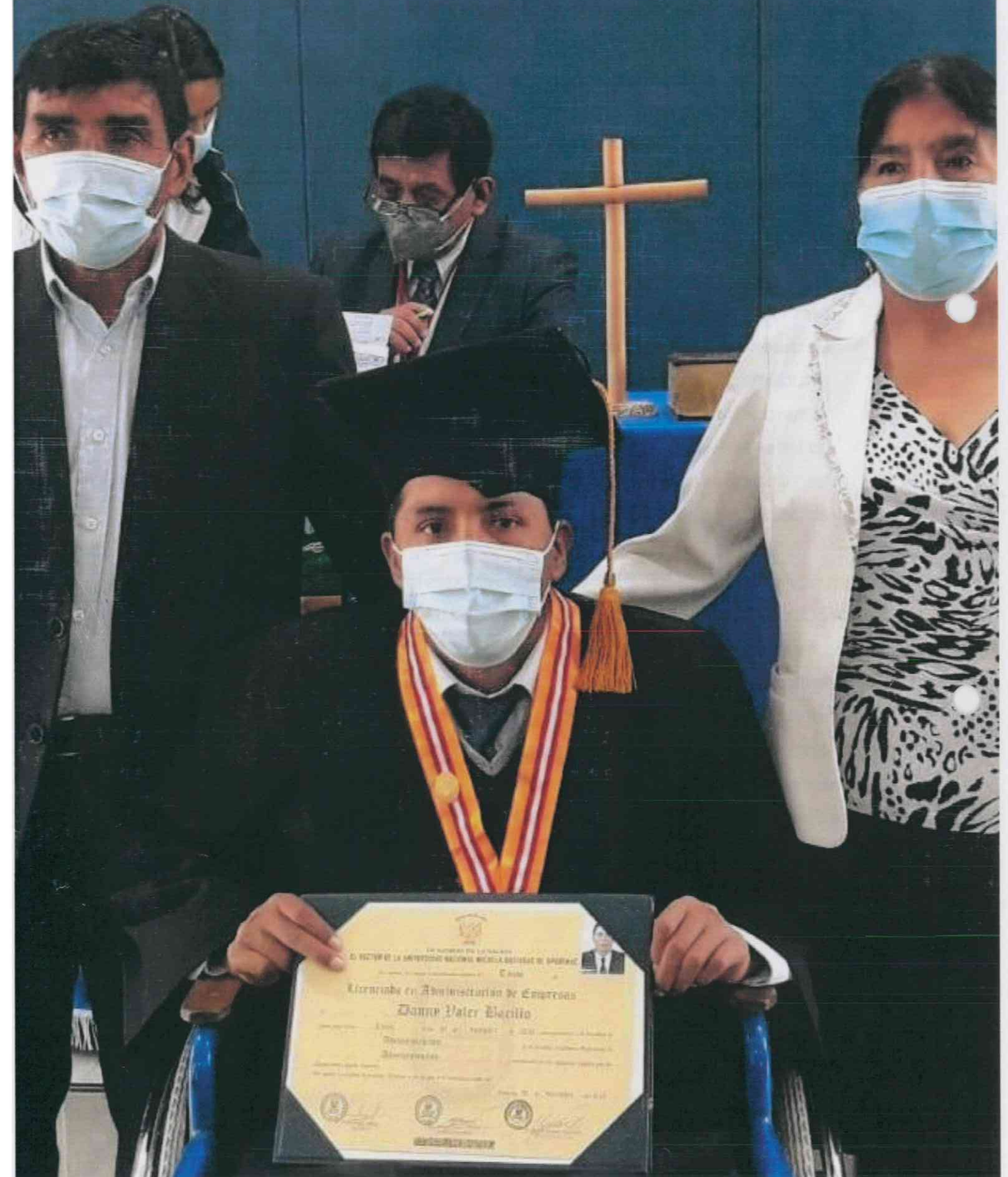
5.3.4. La virtualidad

En la UNAMBA la modalidad de enseñanza es presencial, sin embargo, a consecuencia de la pandemia ocasionada por el Covid-19, a partir del semestre académico 2020 -I, se migró a la modalidad virtual, combinando el uso de tecnologías informáticas, capacitando a nuestros docentes en entornos virtuales de enseñanza, solventando las necesidades de nuestros estudiantes. Asimismo, seguimos comprometidos en facilitar el acceso a la formación virtual mediante la solvencia de los siguientes desafíos.

- La falta de conectividad a internet y la disposición de los medios tecnológicos como computadores, laptops, tabletas o celulares para hacer efectiva la comunicación.
- La ausencia de habilidades para interactuar en un entorno virtual con fines académicos que deben poseer los estudiantes en situación de vulnerabilidad y muchos docentes.
- La falta de espacios específicos, reservados y equipados en los hogares de los docentes para desarrollar adecuadamente las actividades de enseñanza - aprendizaje en largos periodos.

Con el propósito de responder a las necesidades propias de la evolución de la educación superior universitaria, la UNAMBA considera el desarrollo de futuros programas de pregrado, posgrado y de diplomado, previstos en la normativa universitaria, para ser dictados en modalidad virtual o semipresencial. En ese sentido la UNAMBA reafirma su intención de mejora continua en entornos no presenciales, motivando distintas interacciones sociales, fomentando la confianza interpersonal y aquellas actividades que ayudan a establecer redes académicas y profesionales que perduren en el tiempo.

UNIVERSIDAD NACIONAL LA BASTIDAS DE APU





Referencias

Alonso, P., & Alcaraz, A. (2019). *La contribución de las universidades a la Agenda 2030*. Valencia, España: Unitat de Cooperació, Servei de Relacions Internacionals i Cooperació - Universitat de València.



Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, EEUU: Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Ávila, C. (2016). Formación de competencias profesionales en la universidad pública, una vista panorámica desde la globalización. *Revista Observatório, Universidade Federal do Tocantins*, 365-393.



Capella, J. (2014). La ética en la vida universitaria. *ALÉTHEIA*, 57-67.

CEMTRUM PUCP. (2020). *Ranking de Competitividad Mundial 2020*. Lima, Perú: PUCP.



Congreso de la República de Perú. (2014). *Ley Universitaria Nro. 30220*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Cruz, R. (2014). *¿Qué son y para qué sirven los modelos educativos?*. México: El siglo del Torreón.



Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid, España: Editorial Santillana, Ediciones UNESCO.


Díaz-Barriga, F. (2012). Reformas curriculares y cambio sistémico: una articulación ausente pero necesaria para la innovación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 23-40.

García, R. (2011). Modelo educativo basado en competencias: Importancia y necesidad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-24.


Guardia, S. B. (2013). *Mujeres Peruanas. El otro lado de la historia*. Lima-Perú.

Guardia, S. B. (2019). *Micaela Bastidas*. Lima-Perú.


Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú. (2013). *Resultados de la Encuesta de Micro y Pequeña Empresa, 2013*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

 Instituto Peruano de Economía. (2020). *Índice de Competitividad Regional 2020*. Lima, Perú: Instituto Peruano de Economía.


La Serna, K. B. (2019). *Diseño Curricular por competencias: Un enfoque para carreras del campo económico empresarial*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

 ManpowerGroup. (2018). *Encuesta de Expectativas de Empleo* ManpowerGroup. Lima, Perú: ManpowerGroup Perú .


Ministerio de Economía y Finanzas de Perú. (2018). *Política Nacional de Competitividad y Productividad* . Lima, Perú: Ministerio de Economía y Finanzas – Consejo Nacional de Competitividad y Formalización.

 Ministerio de Educación de Perú. (2020). *El Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036: "El reto de la ciudadanía plena"*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano - Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU .

Ministerio de Educación de Perú. (2020). *Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Productiva*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano - Decreto Supremo Nro. 012-2020-MINEDU.

 Naquin, S., & Holton, E. (2003). Redefining state government leadership and management development: A proces for competency based development. *Public Personnel Management*, 23-46.

OCDE. (2010). *21st Century Skills and Competences for New Millennium*. París, Francia: EDU Working paper .

 Riddell, W., & Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the US labour market. *Labour Economics*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.003>>

Sanz de Acedo, M. (2010). *Competencias cognitivas en educación superior*. Madrid, España: Narcea.

Schwalb, M., Vallaeys, F., & Prialé, M. (2019). *Guía de Responsabilidad Social Universitaria*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico (UP).

SDSN Australia/Pacific. (2017). *Getting started with theSDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector*. Australia, New Zealand and Pacific Edition: Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific, Melbourne.



SINEACE. (2017). *II Congreso Nacional "Acreditación y Evaluación de Competencias": exposiciones en torno a la educación superior universitaria*. Lima, Perú: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

SINEACE. (2018). *Actualización del proyecto educativo institucional y/o el rediseño curricular de carreras profesionales bajo el enfoque por competencias*. Lima, Perú: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior PROCALIDAD.



SINEACE. (2018). *Diseño o Actualización Curricular bajo el Enfoque por Competencias para Instituciones de Educación Superior*. Lima, Perú: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior PROCALIDAD.

SUNEDU. (2019). *Segundo Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación de Perú.



SUNEDU. (2020). *Resolución del Consejo Directivo N° 043-2020-SUNEDU/CD*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.

SUNEDU. (2021). *Modelo de Renovación de Licencia Institucional*. Lima, Perú: Ministerio de Educación de Perú.



Tobón, S. (2004). *Formación basada en Competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá, Colombia: ECOE.



UNESCO. (2015). *Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4*. Incheon, República de Corea: Organización de las Naciones Unidas.

Universidad de Deusto - Universidad de Groningen. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina - Proyecto Tunning América Latina 2004 - 2007*. Bilbao, España: Tunning América Latina.

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. (2017). *Memoria Institucional 2017*. Tamburco - Abancay.

Vallaey, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. (2009). *Manual de Responsabilidad Social Universitaria: Primeros pasos*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.



Yamada, G. (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Lima, Perú: Universidad del Pacífico. Centro de Investigación y CIES. Documento de Trabajo 78.

Yamada, G., Lavado, P., & Martínez, J. (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Lima, Perú: Lima: Universidad del Pacífico. Centro de Investigación. doi:<<http://hdl.handle.net/11354/1102>>

Yamada, G., Lavado, P., & Oviedo, N. (2016). *La evidencia de rendimientos de la educación superior a partir de "ponte a carrera"*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

