Gestión de los docentes y satisfacción laboral:

un estudio según el Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria





Gestión de los docentes y satisfacción laboral: un estudio según el Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Miriam Viviana Ñañez Silva

[mnanez@undc.edu.pe]
ORCID [https://orcid.org/0000-0001-8929-2916]

Doctora en Administración de la Educación. Posdoctorado en Investigación cualitativa. Magíster en Administración de la Educación. Docente investigadora en la Universidad Nacional de Cañete en la línea de Educación Ambiental y Calidad Educativa. Ha dirigido en esta institución la investigación en la sublínea de Educación para el Desarrollo Sostenible. Ponente en congresos nacionales e internacionales. Autora y coautora de artículos científicos en revistas indexadas en bases de datos de alto impacto.

Julio César Quispe Calderón

[julio.quispec@upsjb.edu.pe]
ORCID [https:/orcid.org/0000-0003-2352-5670]

Doctor en Educación y Maestría en Administración y Planificación de la Educación Superior. Es docente nombrado del Nivel Secundario modalidad EBA, docente contratado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista. Cargos desempeñados: director de la Institución Educativa en la Provincia de Pisco, Presidente de la Comisión de Admisión, posteriormente Responsable Académico de Admisión de la Universidad Nacional de Cañete, egresado de la Segunda Especialidad mención Investigación y Gestión Educativa de la Universidad Nacional de Tumbes.

Guido Rubén Lucas Valdez

[glucas@undc.edu.pe] orcid [https://orcid.org/0000-0001-7070-2399]

Título Profesional de Licenciado en Educación, Especialidad de Matemática. Grado Académico de Maestro en Ingeniería de Sistemas. Con estudios concluidos de Doctorado en Ciencias de la Educación. Exdocente de las universidades: Agraria La Molina San Luis Gonzaga de Ica, Alas Peruanas y de Cañete. Fue Jefe de la Unidad de Evaluación y Desarrollo Académico, Presidente de la Comisión de Admisión, Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva de Licenciamiento, Coordinador del Centro Preuniversitario y Director del Centro de Producción de Bienes y Servicios de la Universidad Nacional de Cañete.

Gestión de los docentes y satisfacción laboral: un estudio según el Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria

Miriam Viviana Ñañez Silva Julio César Quispe Calderón Guido Rubén Lucas Valdez

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Queda prohíbida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o una parte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos, mediante el sietema de "doble ciego", requisito para la indexación en la Web of Science de Clarivate (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-628-7532-66-3

- Miriam Viviana Ñañez Silva / Julio César Quispe Calderón / Guido Rubén Lucas Valdez, 2022
- © Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022

Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra Cra. 18 # 39A-46, Teusaquillo, Bogotá, Colombia PBX: (571) 601 232-3705 www.ilae.edu.co

Diseño de carátula y composición: Harold Rodríguez Alba Edición electrónica: Editorial Milla Ltda. (571) 601 323-2181 editorialmilla@telmex.net.co

Editado en Colombia Published in Colombia

A las personas que en su práctica educati é	va son ejemplos de un trabajo de calidad e infunden en los demás nuevos objetivos



Contenido

INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO PRIMERO	
GESTIÓN DE LOS DOCENTES SEGÚN	
EL MODELO DE ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS	
DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR	15
 Acreditación como proceso de mejora continua 	15
II. Antecedentes del proceso de acreditación en el Perú	18
III. Modelo de acreditación de programas de estudios	
en educación superior propuesto por SINEACE	23
IV. Factor 5: gestión de los docentes	25
 A. Selección, evaluación, capacitación 	
y perfeccionamiento docente	28
 Selección docente 	32
Evaluación docente	33
3. Capacitación y perfeccionamiento docente	33
в. Plana docente adecuada	35
c. Reconocimiento de las actividades de labor docente	40
D. Plan de desarrollo académico del docente	44
CAPITULO SEGUNDO	
BASES TEÓRICAS DE SATISFACCIÓN LABORAL	
DE LOS DOCENTES	49
 Satisfacción de los docentes 	49
 A. Satisfacción en la selección, evaluación, 	
capacitación y perfeccionamiento	54
B. Satisfacción en la plana docente adecuada	55
c. Satisfacción en el reconocimiento	
de las actividades de labor docente	56
D. Satisfacción con el plan de desarrollo académico	
del docente	57
E. Satisfacción con la infraestructura	
y recursos para la docencia	58

CAPÍTULO TERCERO			
RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE LOS DOC	ENTES		
Y SATISFACCIÓN LABORAL	59		
 Situación problemática 	59		
II. Antecedentes empíricos	62		
A. Gestión educativa y satisfacción la	aboral 62		
в. Modelo de acreditación y calidad	educativa 65		
III. Objetivos	66		
A. General	66		
в. Específicos	66		
ıv. Hipótesis	67		
A. General	67		
в. Específicas	68		
1. Hipótesis específica 1	68		
2. Hipótesis específica 2	68		
3. Hipótesis específica 3	68		
4. Hipótesis específica 4	69		
v. Operacionalización de las variables	69		
A. Variable 1: Gestión de los docente			
B. Variable 2: Satisfacción docente	70		
vi. Tipo y diseño de la investigación	73		
vп. Población y muestra	73		
A. Población	73		
в. Muestra 74			
vIII. Instrumentos de recolección de datos	74		
A. Ficha técnica del instrumento sob	re gestión		
de los docentes	75		
B. Ficha técnica del instrumento sobre s			
c. Validación de los instrumentos y a			
de la información: validez de cont			
D. Confiabilidad	77		
ıx. Resultados	80		
A. Normativas que regulan la gestión	de los docentes 80		
в. Nivel de satisfacción de la gestión			
c. Análisis, interpretación y discusió			
D. Prueba de hipótesis	94		
E. Discusión de resultados	101		
CAPÍTULO CUARTO			
CONSIDERACIONES EN TORNO A LA REI	ACIÓN		
DE LA GESTIÓN DOCENTE Y SATISFACCI			
	, in the second		
GLOSARIO DE TÉRMINOS	109		
	-		

Contenido [9]

Índice de tablas

TABLA	1.	Definición operacional de la variable gestion de los docentes	70
TABLA	2.	Definición operacional de la variable satisfacción laboral	72
TABLA	3.	Escala de los instrumentos	75
TABLA	4.	Baremo de medición de V1: Gestión de los docentes	76
TABLA	5.	Baremo de medición de V2: Satisfacción laboral	76
TABLA	6.	Consolidado de la validez de expertos	77
TABLA	7•	Confiabilidad por consistencia interna de los ítems del instrumento 1	78
TABLA	8.	Confiabilidad por consistencia interna de los ítems del instrumento 2	79
TABLA	9.	Mínimo, máximo y media	81
TABLA	10.	Gestión de los docentes	82
TABLA	11.	Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento	84
TABLA	12.	Plan de desarrollo académico del docente	85
TABLA	13.	Plana docente adecuada	86
TABLA	14.	Reconocimiento de las actividades de labor docente	87
TABLA	15.	Satisfacción laboral	88
TABLA	16.	Satisfacción con la selección docente	89
TABLA	17.	Satisfacción con la plana docente	90
TABLA	18.	Satisfacción con el reconocimiento de las actividades de labor docente	91
TABLA	19.	Satisfacción con el plan de desarrollo académico del docente	92
TABLA	20.	Satisfacción con la Infraestructura y recursos para la docencia	93
TABLA	21.	Pruebas de normalidad	94
TABLA	22.	Correlación entre gestión de los docentes y satisfacción laboral	95
TABLA	23.	Correlación entre selección, evaluación, capacitación, perfeccionamiento y satisfacción laboral	96
TABLA	24.	Correlación entre plana docente adecuada y satisfacción laboral	97
TABLA	25.	Correlación entre reconocimiento de las actividades de labor docente y satisfacción laboral	99
TABLA	26.	Correlación entre plan de desarrollo académico del docente y satisfacción laboral	100



Contenido [11]

Índice de figuras

FIGURA I.	Linea de tiempo dei proceso de acreditación en el Peru	22
FIGURA 2.	Estructura del Modelo de acreditación de programas de estudios	24
FIGURA 3.	Factor 5: Gestión de los docentes	26
FIGURA 4.	Estándar 14: selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento	30
FIGURA 5.	Estándar 14 Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento	31
FIGURA 6.	Estándar 15: Plana docente adecuada	37
FIGURA 7.	Capacidades de los docentes universitarios	38
FIGURA 8.	Plana docente adecuada	39
FIGURA 9.	Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente	41
FIGURA 10.	Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente	43
FIGURA 11.	Estándar 17: Plan de desarrollo docente	46
FIGURA 12.	Estándar 17: Plan de desarrollo docente	47
FIGURA 13.	Componentes de la satisfacción laboral	50
FIGURA 14.	La pirámide de las necesidades de MASLOW	52
FIGURA 15.	Teoría de las necesidades de David McClelland	54
FIGURA 16.	Términos asociados a la motivación	57
FIGURA 17.	Porcentaje de la muestra	74
FIGURA 18.	Gestión de los docentes	83
FIGURA 19.	Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento	84
FIGURA 20.	Plan de desarrollo académico del docente	85
FIGURA 21.	Plana docente adecuada	86
FIGURA 22.	Reconocimiento de las actividades de labor docente	87
FIGURA 23.	Variable satisfacción laboral	88
FIGURA 24.	Satisfacción en la selección docente	89
FIGURA 25.	Satisfacción con la plana docente	90
FIGURA 26.	Satisfacción con el reconocimiento a las actividades docente	91
FIGURA 27.	Satisfacción con el plan de desarrollo académico del docente	92
FIGURA 28.	Satisfacción con la Infraestructura y recursos para la docencia	93

Introducción

La acreditación ha acentuado el interés de las universidades por instalar componentes elementales de calidad en su entorno¹ exigiendo que sus programas educativos cumplan con los lineamientos que dan los procesos de acreditación². Sin embargo, observamos que existe un desfase entre las normas establecidas y la práctica educativa y la tensión que existe en su entorno se debe a la resistencia al cambio de sus integrantes³. Si queremos que la institución cambie y ocupe un lugar preponderante, es fundamental fortalecer los vínculos de unión y trabajo cooperativo entre el personal⁴.

Esto nos lleva a centrarnos en la capacidad de gestión educativa institucional y de gestión de docentes, entendiendo que gestionar no es solo involucrar a los integrantes para el logro de las metas propuestas por la organización; pero también buscan superarlos⁵, promoviendo mejores resultados académicos y un ambiente, cuyos miembros se sientan identificados con la institución y reconocidos por su trabajo⁶, ya sea en un contexto didáctico, cultural, científico o educativo y de estrategias didácticas⁷. Por lo tanto, se requiere que este gerente cumpla con ciertas características: tener una visión holística de la formación impartida; un

- DORA MAYTA HUIZA. "Gestión de riesgos y su influencia en la acreditación de programas académicos de universidades privadas peruanas", *Science and Technology Magazine*, vol. 4, n.° 1, 2018, pp. 99 a 109, disponible en [https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/viewFile/127/111].
- ERIK MÁRQUEZ DE LEÓN Y ZULMA RAQUEL ZEBALLOS PINTO. "El impacto de la acreditación en la mejora de la calidad de los programas educativos que ofrece la Universidad Autónoma de Tamaulipas: un estudio de caso", *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 10, n.º 2, 2017, pp. 65 a 83, disponible en [https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/8187].
- JOSÉ A. CANO, JOSÉ A. VÁSQUEZ Y LIBIA M. PALACIOS. "Una novedosa metodología de autoevaluación para la acreditación de programas universitarios", *Espacios*, vol. 38, n.º 50, 2017, pp. 1 a 20, disponible en [https://www.revistaespacios.com/a17v38n5o/17385020.html].
- ELOÍSA JULIA GUERRERO BARONA Y FLORENCIO VICENTE CASTRO. "Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria," *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 2, n° 1, 1999, pp. 379 a 586, disponible en [https://revistas.um.es/reifop/issue/view/12271].
- JUAN ANTONIO GUZMÁN. "Administración de la gestión docente", *Calidad en la Educación*, vol. 1, n.º 15, 2002, pp. 1 a 5, disponible en [https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/442].
- 6 María A. Rodríguez T. "Indicadores de gestión en la gerencia estratégica universitaria", *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, vol. 9, n.º 27, 2014, pp. 31 a 46, disponible en [https://www.redalyc.org/pdf/709/70930407002.pdf].
- Luis Arturo Salguero. "Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades", *Laurus*, vol. 14, n.° 27, 2008, pp. 11 a 32, disponible en [https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892002.pdf].

líder efectivo en la toma de decisiones, que permita nuevas propuestas metodológicas y conduzca efectivamente a la formación profesional⁸.

La satisfacción laboral es la afección que puede sentir el trabajador por el contexto laboral en el que se encuentra y tiene un alcance trascendental en el proceso organizacional⁹; permitirá en el trabajador una respuesta de conformidad o no conformidad que se plasmará en actitudes asumidas en el trabajo¹⁰, y estas serán positivas si el trabajador se siente satisfecho con lo que hace¹¹; considerando que quienes sí se encuentran motivados e identificados con la gestión, pueden realizar un trabajo educativo que incluye su máximo esfuerzo¹².

A través de este trabajo de investigación, buscamos responder interrogantes relacionados con estos dos constructos que permitan sustentar la gestión de los docentes y la satisfacción laboral a partir de la aplicación de los estándares del Factor 5 propuesto por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SINEACE⁻¹³ en el modelo de acreditación para programas de educación superior universitaria. La ejecución del estudio se realizará a través de dos procesos: el primero, aplicación de una guía de revisión documental, y el segundo, un análisis de regresión para determinar el nivel de correlación entre las variables y dimensiones del estudio.

- 8 Alfredo Méndez Leyva. "Conceptualización y perspectivas de la gestión docente en la carrera universitaria", *EduSol*, vol. 18, n.º 63, 2018, pp. 1 a 10, disponible en [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475756619013].
- 9 Katia Caballero cit. en Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello Escamilla, Nikol Bermúdez Jara, Felicinda Burgos Ríos, María Fuentealba Sandoval y Alejandro Padilla Pérez. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal de Chile", *Ciencia y Trabajo*, vol. 19, n.° 58, 2017, pp. 7 a 13, disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492017000100007].
- ALEIXANDRE BRIAN DUCHE PÉREZ, OLGER ALBINO GUTIÉRREZ AGUILAR Y FANNY MIYAHIRA PAREDES QUISPE. "Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos", *Revista Conrado*, vol. 15, n° 70, 2019, pp. 15 a 24, disponible en [https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099].
- DIANA EMPERATRIZ ALVARADO SELLAN. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020" (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2020, disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60708].
- LUZ VICTORIA VEGA GUTIÉRREZ. "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", *Ciencia y Educación. Revista Científica*, vol. 1, n.º 2, 2020, pp. 18 a 28, 2020, disponible en [http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8].
- 13 SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. *Modelo de acreditación institucional para universidades*, Lima, SINEACE, 2017, disponible en [https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4084].

CAPÍTULO PRIMERO

Gestión de los docentes según el Modelo de acreditación de programas de estudios en educación superior

I. ACREDITACIÓN COMO PROCESO DE MEJORA CONTINUA

DIEGO RAZA señala que "en la década del noventa aparece la mayoría de las instituciones encargadas de la evaluación y acreditación de universidades en América Latina" 4 y SILAS CASILLAS¹5, afirma que las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, fortalecieron sus procesos para atender los requerimientos y solicitudes de la comunidad y de la demanda del mercado.

DIEGO F. RAZA. "Evaluación y acreditación universitaria en Ecuador", *Revista de Educación Superior en América Latina*, n.º 6, 2019, disponible en [https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/12183], p. 15.

JUAN CARLOS SILAS CASILLAS. "Acreditación, mercado y educación superior", *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, n.º 67, 2014, disponible en [https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/834], p. 17.

ROJAS SALAZAR *et al.*¹⁶ definen la acreditación como la verificación y reconocimiento de la calidad educativa de una determinada carrera o universidad en pro de los estudiantes; así mismo, es un instrumento que busca la mejora continua de estudiantes, profesores, administrativos y egresados para que se sientan comprometidos con el rol que ejercen en la institución.

La acreditación se asocia a un proceso, que tiene como objetivo cumplir los estándares o requisitos establecidos por el organismo acreditador, siendo el resultado de un proceso de mejora continua. En el Perú se basa en el reconocimiento público atribuyéndole al programa el cumplimiento de estándares de calidad, la mejora nace y se construye al interior de las instituciones, y en ello radica el valor de la autoevaluación. Este se constituye en el mecanismo por excelencia, que permite identificar y superar brechas de calidad a partir de la elaboración e implementación de planes de mejora.

La evaluación constituye la estrategia que impulsa el cambio y la mejora. Los procesos de transformación no son únicos, ni se establecen de manera general para todos, sino que responden a procedimientos internos impulsados en cada institución, de acuerdo a sus particularidades, a su contexto y diversidad. Por su parte, la acreditación establece hitos en el camino de la mejora continua. Si bien esta implica consideraciones técnicas, de financiamiento, demanda un compromiso sostenido de parte de los actores involucrados, particularmente de la institución y de quienes lideran dicho proceso.

El proceso de acreditación en el Perú presenta tres etapas que según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa -sineace- en cada una de ellas se verifica ciertos aspectos cuyo cumplimiento permitirá dar pase a la siguiente etapa. Antes de iniciarlo las instituciones educativas deben haber obtenido el licenciamiento que verifica el cumplimiento de condiciones básicas de calidad y cuyo alcance es de carácter obligatorio, permitiéndole brindar el servicio educativo.

Los programas de estudios que cumplan con lo mencionado en el párrafo anterior, pueden acceder a seguir al proceso de acredita-

ARCELIA OLGA ROJAS SALAZAR, MANUEL ALBERTO MORI PAREDES Y LAU-RA MARGARITA ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/735].

ción. Es importante que antes de iniciar logren una sensibilización a sus miembros alcanzándoles la información necesaria y estableciendo una comunicación efectiva que arribe en la decisión voluntaria de autoevaluarse y conformar un equipo que direccione el trabajo, al que llamaremos comité de calidad. Este estará conformado por autoridades de la institución, docentes y estudiantes del programa de estudios. El siguiente paso es comunicar su decisión al SINEACE quien realizará el acompañamiento técnico, del mismo modo fortalecerá las competencias del equipo a través de una capacitación permanente y oportuna. Estas actividades mencionadas marcan el inicio del proceso de acreditación.

La primera etapa, autoevaluación, SINEACE la define como un "proceso constructivo, dinámico y contextualizado" que permite a la institución educativa contar con un parámetro, denominado estándares de calidad, y en base a ello evaluar su alcance. Estos resultados le permitirán reflexionar cuál es su avance en función a sus "fines, procesos, estrategias, prácticas y resultados". Todo lo expuesto, le conllevará a la toma de decisiones que le permita mejorar aquello que identificó como no alcanzado. En esta etapa se cuenta con dos instrumentos que permitirá medir su avance y cumplimiento: una matriz de evaluación y la guía de autoevaluación. Al finalizar, se debe alcanzar un informe completo al SINEACE, donde las evidencias juegan un rol de comprobación de lo alcanzado. Este organismo menciona cuatro rasgos característicos de esta etapa: formativa, porque la retroalimentación y el apoyo técnico permitirá afianzar los conocimientos de todos los miembros; es participativa, porque los miembros del comité de calidad buscarán la interacción de todos los actores educativos, ellos dirigen el proceso, pero es importante involucrar a todas las áreas, de ahí la relevancia de una sensibilización y reflexión permanente; es basada en evidencias, si bien se lleva el control con una matriz de evaluación, es importante el recojo de la información para su debido registro y toma de decisiones, por ello, este proceso exige que en el programa se instale una cultura evaluativa que oriente a la mejora continua; y es voluntaria porque cada institución o programa de estudios conduce el proceso, considerando que mientras el licenciamiento era de carácter obligatorio, la acreditación, según las normas, es voluntaria.

La segunda etapa, *evaluación externa*, se dará inicio cuando el comité de calidad haya superado la primera etapa y decida de manera voluntaria acceder al proceso dirigido por una entidad evaluadora externa, quien verificará el cumplimiento de los estándares de calidad

establecido en el modelo de acreditación propuesto por SINEACE. Este equipo estará conformado por profesionales certificados y registrados por el SINEACE y que según el perfil de su proceso de selección deben contar con experiencia en docencia, evaluación e investigación, un par académico que comparta los conocimientos disciplinares y conozca el enfoque institucional o del programa de estudios a evaluar. El itinerario involucra su interrelación con autoridades, docentes, personal administrativo, estudiantes y egresados que le permita obtener el informe de hallazgos y resultados de la verificación. Este informe debe ser remitido a SINEACE, quien se encargará de su revisión para la toma de decisión: si se otorga o no la acreditación.

En la tercera etapa, *acreditación*, es el momento en que el Consejo Directivo *ad hoc* del SINEACE otorga el reconocimiento oficial a la institución o programa de estudios. La acreditación otorgada puede ser por dos años, cuando en uno o más estándares se evaluó como "logrado" y la acreditación por seis años cuando en todos los estándares se calificó como "logrado plenamente". Es importante que se garantice la sostenibilidad del logro alcanzado, de ahí las sugerencias para que la institución instale de manera permanente sus procesos de mejora continua.

II. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN EN EL PERÚ

En 2003 se publica la Ley General de Educación¹⁷, donde se define la calidad educativa como: "un nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida" (art. 13), marcando así el inicio de este cambio trascendental. En este documento se resaltan como factores que permitirán su logro, por un lado, a la formación inicial de los docentes, y segundo, el fortalecimiento de la carrera pública. Este último se instala en todos los niveles del sistema educativo, buscando promover el desarrollo del profesional y motivar su desempeño en el campo laboral. Desde estos años observamos cómo el maestro es pieza clave en toda la reforma educacional.

Ley N.° 28044 de 29 de julio de 2003, Diario Oficial El Peruano, de 29 de julio de 2003, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044].

En 2006 se aprueba la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa¹⁸, aquí se definen los criterios, estándares y procesos a seguir en la evaluación, acreditación y certificación. En el artículo 2.º se señala que el objetivo de esta Ley es asegurar los niveles básicos de calidad que toda institución educativa debe brindar. En el artículo 15 se hace mención que el encargado de realizar esta función en las instituciones de educación superior sería el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria –CONEAU–, para ello, organiza el proceso en dimensiones, factores, criterios y estándares. Una de estas dimensiones lleva el nombre de servicios de apoyo para la formación profesional haciendo referencia al factor docente y a criterios que evalúan la labor de enseñanza, el trabajo tutorial, así como las actividades de investigación y aquellas relacionadas a la extensión universitaria y proyección social.

En 2007, en correspondencia a la normatividad, enunciado en el párrafo anterior, se instala el Directorio del CONEAU, como órgano operativo de todos los procesos de acreditación del SINEACE. Este mismo año, se aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2021, bajo el lema "La educación que queremos para el Perú". Este documento establece el Objetivo Estratégico 5 denominado: "Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional"¹⁹.

En 2008 se aprueba el Decreto Legislativo N.º 99820, una normativa que afecta de manera directa a los institutos pedagógicos y a las facultades de educación de las universidades, porque busca una mejor intervención en la formación docente, para ello toma la decisión de suspender la autorización para el funcionamiento de instituciones cuyas funciones conlleve a la obtención del grado o título en educación.

En 2009, el CONEAU publica el "Modelo de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias en la modalidad

Ley N.º 28740 de 23 de mayo de 2006, Diario Oficial El Peruano, año XXIII, n.º 9.475, de 23 de mayo de 2006, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118393-28740].

¹⁹ Consejo Nacional de Educación. Proyecto Educativo Nacional al 2021: la educación que queremos para el Perú, Lima, 2007, disponible en [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf], p. 112.

Decreto Legislativo N.° 998 de 31 de marzo de 2008, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118068-998].

a distancia y estándares para la carrera profesional de educación", cuya tercera dimensión fue denominada: "Servicio de apoyo para la formación profesional", aquí se resalta la labor de los docentes en la enseñanza, tutoría, investigación, extensión y proyección social. Este modelo evaluaba no solo el rol del docente en el proceso enseñanza-aprendizaje, sino además su experiencia profesional en el tema que dicta, dominio de idiomas y tecnologías²¹.

En 2013, todo lo contemplado en los años anteriores no evidenciaba resultados. Según VEGA²², el CONEAU solo había acreditado una carrera profesional de las 558 identificadas, y al realizar el análisis, una de las causas era la carencia de instituciones acreditadoras.

En 2014 se observa la gran reforma educativa al aprobarse la Ley Universitaria²³, creándose, según lo señala el artículo 12, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria –sunedu–, cuya función resalta: "verificar el cumplimiento de condiciones básicas de calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario" (art. 13) y otorgar el licenciamiento institucional. Esta ley precisa que "los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria", y que su promoción y admisión evaluaría la calidad intelectual y académica.

En 2015 se aprueba y publica la "Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria", través del Decreto Supremo N.° 016-2015-MINEDU²⁴, la misma que estaba basada en cuatro pilares. La primera hace referencia a los sistemas de información, resaltando dos aspectos que deben contener: ser confiable y oportuna;

CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALI-DAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA. Modelo de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias en la modalidad a distancia y estándares para la carrera profesional de educación, Lima, CO-NEAU, 2009.

VEGA GUTIÉRREZ. "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", cit.

Ley N.º 30220 de 3 de julio de 2014, *Diario Oficial El Peruano*, año xxxi, n.º 12.914, de 9 de julio de 2014, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220].

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Decreto Supremo N.º 016-2015, de 25 de septiembre de 2015, *Diario Oficial El Peruano*, de 26 de septiembre de 2015, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118310-016-2015-].

la segunda hace referencia al "fomento para mejorar el desempeño"; el tercero enfoca ya la acreditación como garantía para la mejora continua; y por último, los lineamientos base del licenciamiento como una garantía para brindar los servicios educativos con las condiciones básicas de calidad. Así mismo, dentro de las acciones estratégicas se establece "la revalorización de la carrera pública del docente universitario". Es de resaltar que aquí se dispone ya de la implementación de un sistema de gestión que vele por la calidad en cada institución formadora.

En 2016, SINEACE aprueba el "Modelo de acreditación para programas de estudios de institutos y escuelas de educación superior"²⁵. En el Factor 5 de la Dimensión 2, denominada "Formación integral" hace alusión a acciones precisas de la plana docente.

En 2017, SINEACE aprueba el "Nuevo modelo de acreditación institucional para universidades" ²⁶. En el Factor 7, "Gestión docente", establece que la institución debe asegurar normativas que aseguren su formación profesional e investigativa, su participación en actividades de responsabilidad social y gestión, así como precisar acciones para el reconocimiento de su labor.

En 2018, SINEACE publica "Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria"²⁷. El Factor 5 de la Dimensión 2 está orientado a la "Gestión docente", estableciendo para su evaluación cuatro estándares.

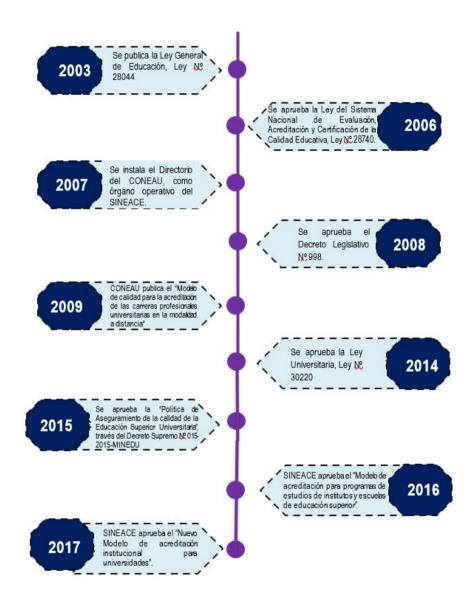
En la Figura 1 observamos una línea de tiempo de los procesos seguidos en la reforma educativa para sentar las bases que asegure la calidad del servicio educativo. Iniciamos con la Ley N.º 28044 propuesto en 2003, hasta la publicación de la explicación de cada uno de los estándares del modelo de acreditación presentado por SINEACE.

²⁵ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación para programas de estudios de institutos y escuelas de educación superior, Lima, SINEACE, 2016, disponible en [https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5094].

²⁶ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

²⁷ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, Lima, SINEACE, 2018, disponible en [https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5490].

FIGURA 1. Línea de tiempo del proceso de acreditación en el Perú



III. MODELO DE ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR PROPUESTO POR SINEACE

La investigación tiene como punto de partida la revisión del modelo de acreditación de los programas de estudio de educación superior universitaria, que permitió analizar los estándares con una visión holística y dentro de las cuatro dimensiones que lo conforman:

- Dimensión 1: Gestión estratégica (factores 1, 2 y 3, normas 1 8)
- Dimensión 2: Formación integral (factores 4, 5, 6, 7, 8, estándares 9 26)
- Dimensión 3: Apoyo institucional (factores 9, 10 y 11, estándares 27 32)
- Dimensión 4: Resultados (factor 12; estándares 33 34)

El estudio se centra en el Factor 5, que orienta la gestión de los docentes a través de los estándares 14, 15, 16 y 17, al que denomina: selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento docente; plana docente adecuada; reconocimiento a la actividad docente y plan de desarrollo académico. La Figura 1 procesada a través de la red de códigos y citas del Atlas.ti nos permitirá obtener los puntos básicos del modelo propuesto por SINEACE²⁸ y lo uniremos con los soportes de otras investigaciones o la normatividad vigente.

En la Figura 2 se organiza la información de la dimensión 1 en torno a la gestión estratégica, que incluye el factor 1 orientado a la planificación; el factor 2 a la conexión con el perfil de egreso, y el factor 3 dirigido a garantizar la calidad. Presenta también, la dimensión 2 considerada un aspecto base y constituida por cinco factores: el primero, factor 4, dirigido al proceso enseñanza aprendizaje. Si analizamos esta figura los factores 5, 6, 7 y 8 están organizados desde la orientación de la gestión de los docentes; seguido del seguimiento que se debe realizar al estudiante hasta lo relacionado a la investigación, pero encaminada al desarrollo tecnológico y a la innovación. Por último, se precisa como todas las actividades académicas que debe tener un sentido de

²⁸ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

responsabilidad social. La dimensión 3, constituida por tres factores, hace mención a los diversos servicios de bienestar universitario dirigido a la comunidad académica, a la importancia de la infraestructura, el soporte tecnológico y los recursos humanos para el logro de los objetivos institucionales.

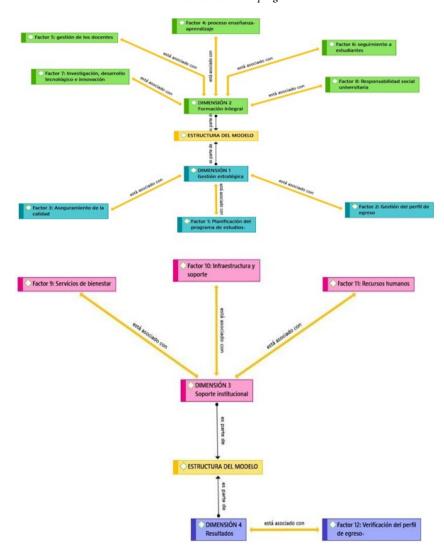


FIGURA 2. Estructura del Modelo de acreditación de programas de estudios

Fuente: adaptado de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. *Modelo de acreditación institucional para universidades*, cit. y procesados a través del Atlas.ti.

Así mismo, se visualiza en la figura la verificación de los resultados alcanzados con el perfil de egreso, esto como un proceso de permanente interconexión. Como podemos observar, el SINEACE ha identificado una estructura, que incluye cuatro categorías generales o dimensiones: una dimensión central de formación integral, dimensión de gestión estratégica, dimensión de soporte institucional; y la cuarta de resultados.

IV. FACTOR 5: GESTIÓN DE LOS DOCENTES

Gestionar no es solo involucrar a los integrantes a alcanzar las metas propuestas por la organización, sino además buscar superarlas²⁹, esto propiciará mejores resultados académicos y un ambiente cuyos integrantes se sientan identificados con la institución y reconocidos por su labor³⁰. En la actualidad, la gestión docente universitaria es aquella que se debe encaminar a alcanzar estándares de calidad que permita desarrollar en los estudiantes competencias genéricas y específicas que respondan a los cambios trascendentales que puede darse en su campo de acción, ya sea de contexto didáctico, cultural, científico o de estrategias didácticas³¹.

Por ello, se requiere que ese gestor cumpla con ciertas características como el de tener una visión holística de la formación que se imparte, un líder efectivo en la toma de decisiones, que permita nuevas propuestas metodológicas que conduzcan de manera efectiva a la formación profesional³². "La administración como ciencia social, parte de la configuración humana, con objetivos, planes y proyectos [...] persigue fundamentalmente la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y mediante el esfuerzo humano coordinado para la ejecución de planes establecidos"³³.

²⁹ Guzmán. "Administración de la gestión docente", cit.

³⁰ Rodríguez T. "Indicadores de gestión en la gerencia estratégica universitaria", cit.

SALGUERO. "Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades", cit.

³² MÉNDEZ LEYVA. "Conceptualización y perspectivas de la gestión docente en la carrera universitaria", cit.

Nerio Janampa Acuña, Abraham Cárdenas Saavedra y Glady G. Janampa Gómez. Incidencias del sistema de control interno efectivo en la administración por resultados de las Unidades de Gestión Educativa de Lima, Perú, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/650].

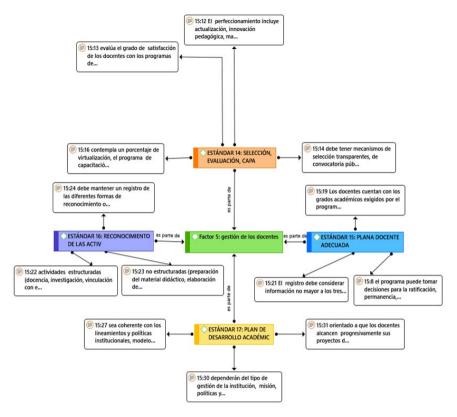


FIGURA 3. Factor 5: Gestión de los docentes

Fuente: adaptado de información del Factor 5, SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

Añade Africano Morales:

Estos directivos tienen la capacidad de tomar decisiones acertadas, saben a qué y cuándo dedicar tiempo, gestionan y planifican el currículo; priorizan, ordenan los objetivos pedagógicos, creando y orientando el plan de acción, se involucran en el diseño y corrección de elementos claves para el desarrollo curricular como la elaboración de guías de aprendizaje y elaboración de pruebas y evaluaciones³⁴.

ALBA PATRICIA AFRICANO MORALES. Incidencia de la gestión educativa de los directivos docentes desde su actuar profesional en los procesos y procedimientos que se adelantan en el Colegio Chuniza IED, Bogotá, Instituto La-

Frente a este tema, SINEACE³⁵ en el Factor 5 hace mención que se deben contar con las normas que regulen procesos para gestionar la calidad del docente de su institución, reconociendo en ellos tres aspectos base: su labor docente, su función como investigador y su capacidad como gestor.

Rojas Salazar et al. lo relaciona con el proceso de acreditación:

La gestión de la calidad educativa y la acreditación se encuentran relacionadas de manera estrecha, porque al ofrecer una educación que involucre el compromiso de docentes, administrativos y estudiantes, se obtiene una instrucción completa, lo cual no solo mejora el bienestar del estudiante, sino el prestigio de la universidad completa, puesto que al cumplir con los requerimientos que exige la acreditación, la institución educativa tiene las facultades necesarias para desempeñar su labor y, por ende, puede competir con otras universidades que ofrecen los mismos servicios³⁶.

Así, observamos que una de las conclusiones de la investigación de SILAS CASILLAS está orientada a conceptualizar la calidad en la educación superior, señalando que es:

Una construcción que obedece a un contexto dinámico en el que están inmersos los actores de la educación superior y que, en vez de acercarse a cuestiones filosóficas fundamentales, se apega más bien a esquemas pragmáticos, de mercado e isomorfistas que actúan debido a las ineludibles condiciones socioeconómicas y políticas que enfrenta el sistema de educación superior³⁷.

tinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/317], p. 17.

³⁵ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

ROJAS SALAZAR, MORI PAREDES y ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, cit., p. 11.

³⁷ SILAS CASILLAS. "Acreditación, mercado y educación superior", cit., p. 23.

Del mismo modo, Rojas Salazar *et al.* relacionan la educación y el sistema de gestión de calidad enfatizando que:

... en el marco educativo, es importante tener en cuenta que los procesos de la dirección deben actuar en base a la planificación asumida para llevar a cabo lo previsto sin dificultades. Así mismo, deben llevarse a cabo los procesos operativos fundamentales, que se encuentran relacionados con la disposición del docente en cuanto a su especialización y su función como investigador³⁸.

A. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento docente

El estándar 14 organiza los criterios a evaluar para la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento docente. El primero de ellos, la selección, es concebida por Chavenato³⁹ como el proceso que permite escoger al candidato más idóneo para el puesto. Este debe realizarse por medio de un concurso público estableciendo las condiciones y méritos que aseguren competencias académicas e intelectuales⁴⁰. Aspectos que son contemplados en este estándar, así como el establecimiento de los perfiles del puesto que se requiere y ejecutados por el área correspondiente, siguiendo las disposiciones del Estado y las normativas institucionales que garanticen un proceso transparente y justo⁴¹.

Si los programas requieren la mejora continua como parte de sus objetivos estratégicos institucionales, es fundamental se considere el

ROJAS SALAZAR, MORI PAREDES y ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, cit.

JDALBERTO CHIAVENATO cit. en EDITH GOUVEIA y KATTY MONTIEL. "El proceso de selección del personal docente basado en el enfoque de competencias", *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 8, n.º 2, 2006, pp. 199 a 214, disponible en [http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1263].

⁴⁰ Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

⁴¹ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

segundo aspecto, la evaluación de los docentes⁴². Esto incluye, según Lukas y Santiago⁴³ juicios valorativos que permitan medir el alcance de los objetivos propuestos y debe seguir tres procesos: el diagnóstico, que posibilite identificar necesidades para la elaboración de un plan de capacitación que permita la mejora de las competencias docente; el análisis de este plan formativo y la verificación, monitoreo y evaluación. Esta información podrá ser utilizada durante los demás procesos: ratificación, permanencia, ascenso o separación del docente⁴⁴.

Por último, la capacitación docente se concibe, según Frenay *et al.* citados en Andrade, Siguenza y Chitacapa⁴⁵, como toda actividad que tiene como eje mejorar los procesos pedagógicos al fortalecer las capacidades de enseñanza y aprendizaje del docente. Esta debe ser permanente y nace de un diagnóstico que permita capacitarlo en aspectos que requieren mejora; considerando no solo capacitaciones presenciales, sino mecanismos de virtualización, ya que los contextos actuales requieren de un mayor acceso a los procesos de aprendizaje *e-learning*, la fusión de contenidos digitales, aplicaciones y procesos basados en aprendizajes en entornos virtuales, Así mismo, incluye procesos de perfeccionamiento docente en su campo disciplinar o competencias investigativas⁴⁶.

- NANCY PATRICIA JARA GUTTÉRREZ Y MÓNICA MARÍA DÍAZ LÓPEZ. "POlíticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad", *Educación Médica Superior*, 2016, vol. 31, n.° 2, pp. 1 a 15, disponible en [http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1010].
- J. F. Lukas y K. Santiago, cits. en Pilar Aznar Minguet, M. Angeles Ull, M. Pilar Martínez-Agut y Albert Piñero. "Evaluar para transformar: evaluación de la docencia universitaria bajo el prisma de la sostenibilidad", *Enseñanza de las ciencias: revista de investigación y experiencias didácticas*, vol. 35, n.º 1, 2017, pp. 5 a 27, disponible en [https://raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/319566].
- SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.
- MARIANE FRENAY, ALENOUSH SAROYAN, K. LYNN TAYLOR, DENIS BÉDARD, MIEKE CLEMENT, NICOLE REGE COLET, JEAN-JACQUES PAUL Y ANETTE KOLMOS, cits. en Celio Andrade, Juan P. Siguenza y Johanna Chitacapa. "Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador, *Revista Espacios*, vol. 41, n.° 33, 2020, pp. 46 a 60, disponible en [https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33po5.pdf].
- 46 SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE

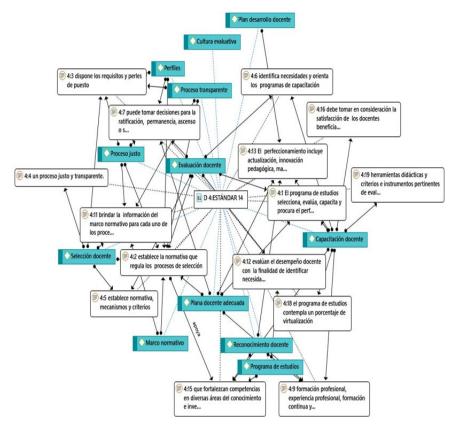


FIGURA 4. Estándar 14: selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento

Fuente: adaptado de información del Estándar 14, SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 59 a 62.

La red de códigos y citas elaborados a través del Atlas.ti (Figura 4) procesa información de SINEACE⁴⁷ resaltando en el Estándar 14 que los programas son los encargados de realizar la selección del personal, garantizando una evaluación permanente de su labor, y con ello, proponer acciones de capacitación que conlleven a su perfeccionamiento. Así mismo, hace mención que estos deben responder a normativas establecidas por la institución que garanticen un proceso transparente y justo. Observamos también que, ante los códigos establecidos, existen

LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit. Ídem.

otros relacionados de manera directa, tal es el caso de perfiles y cultura evaluativa, contando una relación directa con el plan de desarrollo docente, documento que regula la actividad académica institucional.

FIGURA 5. Estándar 14 Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento



Fuente: adaptado de SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 59 a 62, y procesados a través de la nube de palabras del Atlas.ti.

En la Figura 5 podemos visualizar la frecuencia de los códigos mencionados en el estándar 14, que están relacionados a perfeccionamiento, programa, capacitación, estudios, seguido de selección y evaluación. Así mismo, algunos de los códigos menos mencionados son programas, porcentaje, herramientas e información, aunque esto no indica que al ser menos frecuentes sean menos importantes. SINEACE⁴⁸ señala que el perfeccionamiento incluye: "actualización, innovación pedagógica, manejo de tecnologías de información y comunicación, entre otros campos" y Rojas Salazar *et al.* establecen que: "La universidad debe preparar capacitaciones para actualizar a los docentes

⁴⁸ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

en lo referente a los programas de estudios, demostrando de esta manera eficiencia y eficacia en cuanto a una gestión de calidad"⁴⁹. Y estos deben estar relacionados al uso de tecnologías, al respecto SINEACE establece que: "Si el programa de estudios contempla un porcentaje de virtualización, el programa de capacitación y perfeccionamiento deberá contemplar estrategias y herramientas de aprendizaje para este tipo de enseñanza, sobre todo para los docentes involucrados en los cursos virtuales"⁵⁰.

1. Selección docente

La selección es toda acción o actividad que despliega los gestores académicos bajo parámetros que le permita elegir a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto. Estos referentes las llamaremos competencias. SINEACE⁵¹ añade que para alcanzar el perfil de egreso se debe contar con profesionales que cumplan estas características.

Los docentes que ingresan como docentes ordinarios a las universidades deben tener las condiciones y méritos que aseguren sus competencias académicas e intelectuales, además deben ser elegidos a través de un concurso público de calidad⁵². La universidad debe realizar este proceso a través del área correspondiente y siguiendo las disposiciones del Estado y las normativas institucionales⁵³. A nivel metodológico, el proceso para la admisión docente debe contemplar criterios de perfil, como el nivel de formación y el requisito mínimo del grado de maestro. Así mismo, se considerará la experiencia general o en la disciplina a la que se quiere acceder. Por otro lado, está su capacidad de liderazgo, desempeño docente y competencia pedagógica.

⁴⁹ ROJAS SALAZAR, MORI PAREDES y ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, cit.

⁵⁰ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., p. 41.

⁵¹ Ibíd.

⁵² Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

⁵³ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

2. Evaluación docente

Si en las universidades se requiere la mejora continua como parte de sus objetivos estratégicos institucionales, es fundamental se considere la evaluación de los docentes⁵⁴. Esto incluye juicios valorativos que permiten medir el alcance de los objetivos propuestos⁵⁵. Esta evaluación docente debe seguir tres procesos: el primero relacionado al diagnóstico, que permita recoger a través de la observación datos precisos para la elaboración de un plan de formación que incluya actividades para la mejora de sus competencias. El segundo proceso sería el análisis de este plan formativo, y el tercero, la verificación, monitoreo y evaluación de su cumplimiento para verificar cuál es el nivel de alcance de los objetivos trazados en función al avance del desempeño docente⁵⁶.

La evaluación docente en educación superior se realiza para el ingreso, promoción y ratificación docente. Respecto a la promoción, permite la cualificación del personal. Todo ingreso a la carrera del docente universitario debe estar basado en su calidad intelectual y académica, los mismos que deben estar contemplados en el estatuto, normativa que regula sus actividades internas⁵⁷. Estos aspectos son considerados por todas las entidades, así como lo señalado en este mismo artículo para el proceso de promoción.

3. Capacitación y perfeccionamiento docente

La capacitación debe ser permanente y nace de un diagnóstico que permita que el docente sea capacitado en los aspectos que requiera mejora, para ello se debe considerar no solo capacitaciones presenciales, sino contemplar los mecanismos de virtualización, es decir aquella realizada a través de medios cibernéticos. Los contextos actuales requieren de un mayor acceso a los procesos de aprendizaje *e-learning*,

⁵⁴ JARA GUTIÉRREZ y DÍAZ LÓPEZ. "Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad", cit.

J. F. Lukas y K. Santiago, cits. en Aznar Minguet, Ull, Martínez-Agut y Piñero. "Evaluar para transformar: evaluación de la docencia universitaria bajo el prisma de la sostenibilidad", cit.

⁵⁶ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

⁵⁷ Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

la fusión de los contenidos digitales, aplicaciones y procesos basados en el aprendizaje y en entornos virtuales. "Es necesario resaltar que la actualización y capacitación continua de los docentes debe ser una preocupación constante de las entidades territoriales certificadas, el Ministerio de Educación, la Secretaría de Educación y por ende de los directivos docentes"58. "La capacitación es determinante debido a que el sujeto puede enfrentar, a partir de su formación, situaciones o eventos específicos. Esta forma de educarse también tiene que ver con la conformación de grupos sociales que permiten el aprendizaje colectivo"59.

Al respecto, Quispe Calderón y Ñañez Silva añaden:

Los docentes presentan los desafíos necesarios para lograr una educación de calidad [...] esta relación se basa en tres niveles de competencias: competencias profesionales. Están relacionadas con la experiencia laboral y competencias específicas; competencias pedagógicas y sociales, facilitan los procesos didácticos, la integración y el trabajo en equipo y competencia de gestión, hace referencia a la coordinación de la institución educativa respecto a sus colaboradores⁶⁰.

Referente a la formación educativa de los docentes, Sotomayor, Pinto y Lima añaden:

Es la capacitación y especialización constantes dentro del marco de su rama científica las que permiten la calidad educativa planteada y exigida en el Plan de Desarrollo Institucional, lo que a su vez proporciona una formación sólida al estudiante universitario mediante el proceso vigente de enseñanza-aprendizaje⁶¹.

AFRICANO MORALES. Incidencia de la gestión educativa de los directivos docentes desde su actuar profesional en los procesos y procedimientos que se adelantan en el Colegio Chuniza IED, cit., p. 45.

⁵⁹ JANAMPA ACUÑA, CÁRDENAS SAAVEDRA Y JANAMPA GÓMEZ. Incidencias del sistema de control interno efectivo en la administración por resultados de las Unidades de Gestión Educativa de Lima, Perú, cit., p. 23.

Julio César Quispe Calderón y Miriam Viviana Ñañez Silva. *Procesos fundamentales de gestión y su repercusión en la mejora de la calidad educativa*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/694], pp. 43 y 44.

⁶¹ José Abdón Sotomayor Chahuaylla, Daniel Amilcar Pinto Pagaza

La capacitación docente debe estar acorde a las modalidades que ofrece. Según SINEACE⁶² si el programa incluye cursos virtuales debe garantizar que los docentes conozcan estrategias metodológicas aplicadas a este fin, así como herramientas virtuales y la aplicación pertinente de la evaluación para este sistema de trabajo. Del mismo modo, es una función del vicerrector académico contemplar dentro de una de sus principales actividades la capacitación docente que surja de un diagnóstico que asegure la atención a las necesidades del docente⁶³. Esto nos indica que la preparación del docente debe ser continua, ya que los cambios educativos y las necesidades e intereses del estudiante van acordes a la transformación de su entorno.

B. Plana docente adecuada

sineace en el Estándar 15 se hace referencia a la plana docente adecuada y esta debe ser idónea, no solo en calidad sino en cantidad. "Uno de los aspectos fundamentales que puede ser mencionado, es el beneficio que representa el capital humano en relación con las capacidades que manifiestan las personas, en base al cúmulo de conocimientos, tanto de índole general como específica"⁶⁴. En atención a ello, el programa de estudios debe contar con el número de docentes que permita cumplir lo planificado, el mismo que debe tener la calificación profesional; además de un compromiso por incluir en sus acciones los valores institucionales y una conducta acorde a la ética profesional. Se resalta la importancia de establecer en la selección, el perfil docente que se requiere y la actualización permanente de un registro de su trayecto-

y María Patricia Lima Bendezú. *Relación entre las normas académicas y la calidad educativa de los docentes universitarios*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/684], p. 81.

⁶² SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

⁶³ Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

JOHN FREDY ROJAS BUJAICO, RAFAEL WILFREDO ROJAS BUJAICO Y HÉCTOR HUAMÁN SAMANIEGO. Gestión de calidad y modelo de un sistema de mejoramiento continuo para estudiantes universitarios, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/727], p. 33.

ria profesional⁶⁵. Por ello, la formación docente en las universidades constituye un aspecto fundamental, Jopen, Gómez y Olivera⁶⁶ señalan tres aspectos fundamentales: el primero, centrado en su formación inicial; el segundo, enfocado en la formación permanente y continua y el tercero, basado en la experiencia y factores socioeconómicos que lo rodean. Así mismo, autores como Beltrán y Seinfeld⁶⁷ y Harbison y Hanushek⁶⁸ afirman que estos constituyen factores centrales de la oferta educativa, dado que sus características específicas influyen en su práctica pedagógica y en el rendimiento de sus pupilos.

La universidad debe estar conformada por profesionales con vocación, con espíritu de servicio educativo y entrega a la formación profesional⁶⁹. Estas palabras, que invitan a reflexionar que quien decidió ser docente lo hace por convicción y da muestra de ello en todas sus actividades académicas dentro o fuera de la institución. Además de lo expuesto, la Ley N.º 30220⁷⁰ contempla cuatro funciones básicas del docente: la primera, relacionada a la investigación; el segundo, orientado a su perfeccionamiento permanente; el tercero, a la presencia docente en la sociedad; y por último, a las actividades de gestión universitaria.

La plana docente en las universidades requiere contar con grados académicos de prestigio y si a esto le sumamos la ética profesional, el ser educadores exige a la profesional coherencia entre lo que dice y hace. La universidad promueve que su personal desarrolle la investigación, por ello, reconoce su productividad intelectual y respalda sus publicaciones indexadas, porque un docente preparado para la inves-

⁶⁵ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

GUILLERMO JOPEN, WALTER GÓMEZ Y HERBERT OLIVERA. Sistema educativo peruano: balance y agenda pendiente, Documento de Trabajo n.º 379, Lima, Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, disponible en [https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD379.pdf].

ARLETTE BELTRÁN y JANICE SEINFELD. "Identificando estrategias efectivas para combatir la desnutrición infantil en el Perú", *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, vol. 38, nº 69, 2011, pp. 7 a 54, disponible en [http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/630].

RALPH HARBISON Y ERIC ALAN HANUSHEK. Rendimiento educativo para los pobres: lecciones del nordeste rural de Brasil, Oxford, Oxford University Press, 1992.

⁶⁹ Decreto Supremo N.º 016-2015 de 25 de setiembre de 2015, cit.

⁷⁰ Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

tigación fortalecerá su cátedra universitaria guiando al futuro profesional a una visión holística de su realidad.

FIGURA 6. Estándar 15: Plana docente adecuada

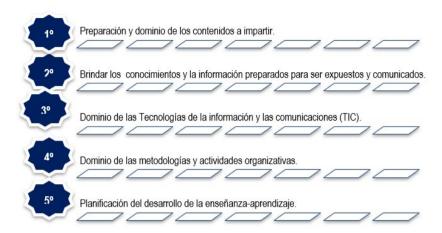


Fuente: adaptado de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de La Calidad Educativa. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 63 a 65 y procesados a través de la nube de palabras del Atlas.ti.

En la Figura 6 podemos visualizar que la frecuencia de los códigos mencionados en el estándar 15 está relacionados a docente, programa, estudios, profesional, seguido de perfil, información, especialización y experiencia. Así mismo, algunos de los códigos menores como competencias, conocimiento, reglamentos, investigación, capacidades, didácticas, calificaciones, actualización, entre otros, que nos permite ir relacionando y analizando los aspectos que incluyen este estándar. Es de señalar que el docente cumple un papel primordial en el proceso académico, que involucra diversas competencias, entre ellas las didácticas. Al respecto, Sepúlveda *et al.* como se citó en Menacho, Oso-

RIO y VADILLO⁷¹ mencionan cinco estrategias que lo observaremos en la Figura 7:

FIGURA 7. Capacidades de los docentes universitarios



Fuente: datos extraídos de Menacho Limaymanta, Osorio Berrocal y Vadillo Gutiérrez. Clima organizacional y desempeño docente en los estudios universitarios, cit., p. 33.

De igual forma, Monago, Ortega y Nieto señalan que si se busca que los estudiantes desarrollen competencias, es requisito primordial que los

docentes estén inmersos en procesos de investigación, los cuales deben ser innovadores, significativos y de impacto. De igual manera, es conveniente manejar las competencias pedagógicas y didácticas fundamentales para orientar la formación, acorde con las dinámicas disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares⁷².

⁷¹ ALEJANDRO SEPÚLVEDA, MARGARITA OPAZO Y DANIEL SÁEZ, cits. en RI-CARDO MENACHO LIMAYMANTA, EMILIO OSORIO BERROCAL Y MARÍA DEL CARMEN VADILLO GUTIÉRREZ. Clima organizacional y desempeño docente en los estudios universitarios, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE—, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/729], p. 33.

JANI MONAGO MALPARTIDA, ARNULFO ORTEGA MALLQUI Y MARÍA PI-LAR NIETO ALCÁNTARA. *Diseño curricular complejo y formación docente universitaria*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/710], p. 36.

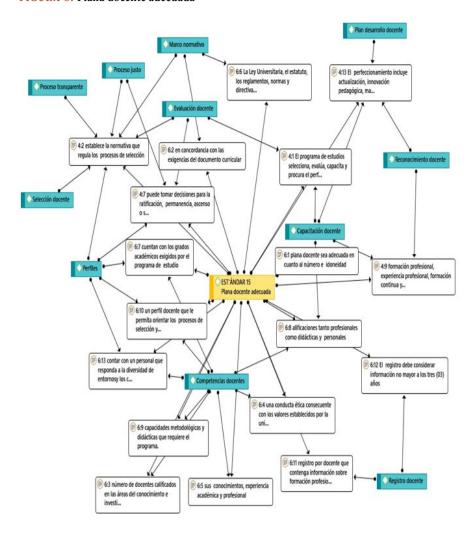


FIGURA 8. Plana docente adecuada

Fuente: adaptado de SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 63 a 65 y procesados a través de la nube de palabras del Atlas.ti.

En la Figura 6, SINEACE⁷³ referente al Estándar 15 destaca que el programa debe contar con el número de docentes que permita cumplir lo

⁷³ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

planificado, el mismo que debe tener la calificación profesional; además de un compromiso por incluir en sus acciones los valores institucionales y una conducta acorde a la ética profesional. Resalta la importancia de establecer en la selección docente el perfil del profesional que se requiere y un registro actualizado de su formación profesional.

C. Reconocimiento de las actividades de labor docente

El estándar 16 centra su evaluación en el reconocimiento de las actividades de la labor docente. Este debe abarcar, tanto las actividades estructuradas, como las no estructuradas, y no solo consistiría en incentivos económicos, sino también en el apoyo de movilidades, participación en eventos nacionales e internacionales, preparación del material educativo, intervenciones en asesorías u otras que evidencien su compromiso con la institución74. Estas acciones no solo propician la satisfacción del trabajador, sino el ambiente adecuado para alcanzar la notoriedad de la institución⁷⁵, ya que permitirá fortalecer su formación académica con estudios de posgrado, gozar de reconocimientos y de fondos otorgados para la investigación que pueden ser destinados a potenciar su competencia en este campo⁷⁶. Díazgranados et al., concluyen que "existe insatisfacción por la ausencia de espacios de integración, esparcimiento y reconocimiento oficial a la labor docente, mientras que, en aquellas instituciones en las que estos espacios están presentes, los docentes reportan mejores niveles de bienestar psicosocial"77.

MINEDU⁷⁸ establece en una de las acciones estratégicas que realizará las coordinaciones con las universidades para dar el reconocimiento por la producción académica de los docentes. Así mismo, la Ley N.º 30220⁷⁹ establece en las disposiciones complementarias que

⁷⁴ Ídem.

JOSÉ ALFREDO PARADA PUENTES. "Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente", *Mundo FESC*, vol. 7, n.º 14, 2017, pp. 42 a 56, disponible en [https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140].

⁷⁶ Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

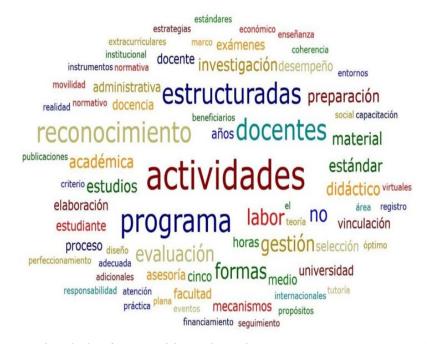
⁷⁷ SILVIA DÍAZGRANADOS, CONSTANZA GONZÁLEZ Y ROSA JARAMILLO, cits. en Patricia Yasmin Velandia Pérez. *La salud mental docente como enfermedad profesional*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2014, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/213], p. 22.

⁷⁸ Decreto Supremo N.º 016-2015 de 25 de setiembre de 2015, cit.

⁷⁹ Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

los docentes que requieran continuar fortaleciendo su formación académica con estudios de posgrado podrán gozar de reconocimientos. De acuerdo a ley, en el artículo 49 se precisa que los fondos otorgados para la investigación pueden ser destinados a potenciar las competencias investigativas de los docentes investigadores.

FIGURA 9. Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente



Fuente: adaptado de información del Estándar 16 de SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 66 y 67 y procesados a través de la nube de palabras del Atlas.ti.

En la Figura 9 podemos apreciar la frecuencia acumulada de los códigos relacionados al estándar 16, entre los que sobresale actividades docentes, programa, estructuradas, reconocimiento, gestión, evaluación, seguido por investigación, vinculación, administrativa, didáctico, preparación entre otros cuyos vínculos son menos frecuentes. Así mismo, para entender la propuesta de este estándar, el procesador nos ofrece otros códigos relacionados, como financiamiento, mecanismos, propósitos, movilidad, responsabilidad, estrategias, extracurriculares, perfeccionamiento, entre otros. Existen aspectos importantes en este estándar que son reforzados con los resultados de diversas investi-

gaciones, como la realizada por Monago, Ortega y Nieto quienes concluyen que "el reconocimiento del lado afectivo de la persona es de mucha importancia en el ámbito educativo" y Dania Félix Medrano, quien afirma:

Resulta interesante la revisión de este programa de estímulos como un aporte al reconocimiento de la labor docente en las universidades. Todo programa de estímulo parte de la evaluación de desempeño y son muchas las categorías que pueden surgir al momento de la valoración, por supuesto que es fundamental la constante preparación académica que debe tener un profesor universitario y es allí donde cabe la reflexión, ya que no se trata solo de ascender en los grados académicos, se trata del compromiso ético, social, académico que el profesional le debe a su alma mater, a sus estudiantes y a sí mismo; en la medida en que el docente universitario se preocupe por llevar a cabo una impecable práctica pedagógica, lo sucesivo será el rendimiento de sus estudiantes y el logro de la excelencia académica⁸¹.

A tales fines, otras investigaciones como la de ROBALINO CAMPOS y KÖRNER⁸² hace alusión que en los países de Europa para promover el desempeño del docente y la calidad educativa, se fomenta el reconocimiento de estímulos e incentivos morales y materiales; y la de Subaldo Suizo⁸³ concluyó que la carencia de este reconocimiento por parte de las autoridades y entorno educativo influyen en la insatisfacción docente.

⁸⁰ MONAGO MALPARTIDA, ORTEGA MALLQUI Y NIETO ALCÁNTARA. *Diseño* curricular complejo y formación docente universitaria, cit., p. 26.

Dania Félix Medrano, cit. en Guido Rubén Lucas Valdez y Julio César Quispe Calderón. El rol del docente universitario y el aprendizaje de la matemática, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios – Ilae–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/655], p. 60.

MAGALY ROBALINO CAMPOS Y ANTON KÖRNER, cts. en Pío Trujillo ATAPOMA, PERCY TRUJILLO HERRERA Y WENDY TRUJILLO HERRERA. Satisfacción laboral y desempeño de los docentes universitario, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/609], p. 127.

⁸³ Lucía Subaldo Suizo, cit. en ibíd., p. 129.

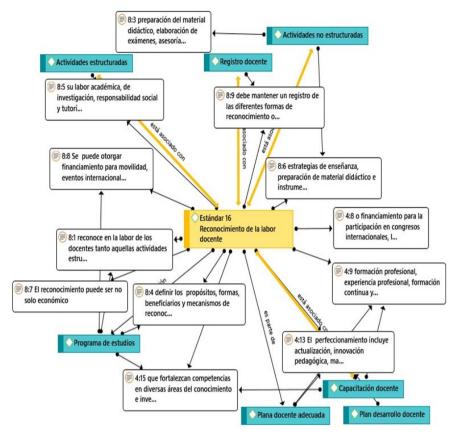


FIGURA 10. Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente

Nota: adaptado de información del Estándar 16, SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 66 y 67, y procesado a través de la red de citas y códigos del Atlas.ti.

En la Figura 10, observamos que el estándar 16 propuesto por SINEA-CE⁸⁴ evalúa las actividades estructuradas y no estructuradas, curriculares y no curriculares, resaltando entre las citas de este documento que el programa debe establecer procesos de reconocimiento del docente, el que no solo consistiría en incentivos económicos, sino también en el apoyo de movilidades, participación en eventos nacionales o internacionales, así como los orientados a la preparación del material edu-

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

cativo, a las intervenciones en las asesorías u otras que evidencien su compromiso con la institución.

D. Plan de desarrollo académico del docente

El estándar 17 está orientado al plan de desarrollo académico, un documento que norma las actividades institucionales para fortalecer y perfeccionar al docente⁸⁵ ya que permite conectar las actividades de enseñanza con todas las áreas de intervención, a través de estrategias que encaminen y aseguren los estándares del modelo propuesto⁸⁶. Sus lineamientos incluyen indicadores que evalúan su cumplimiento, control y monitoreo del avance hasta llegar a los resultados esperados; por ello, es importante el registro de su formación académica, experiencia laboral y avance de la producción científica docente, ya sea por publicaciones en revistas indexadas, libros de su autoría, difusión de sus resultados a través de ponencias nacionales e internacionales, capítulos de libros o patentes. Este plan debe considerarse como un proyecto de vida institucional que concuerde con las normativas vigentes, modelo educativo y propósitos del programa de estudio⁸⁷.

Implementar un plan de desarrollo académico implica fortalecer las competencias docentes en sus ejes de intervención. El monitoreo y seguimiento de lo programado permitirá la optimización del quehacer universitario. Si el programa quiere fortalecer la carrera del docente universitario debe organizar una secuencia de actividades que conlleven al cumplimiento de metas y el documento que debe reflejar todas estas acciones es denominado como el plan de desarrollo académico y profesional⁸⁸. Estos aspectos permitirán dar un respaldo no solo a la institución, sino un acercamiento al apoyo estudiantil gracias a la experiencia que van adquiriendo.

⁸⁵ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

CAMILO JIMÉNEZ BARRERA. "Definición de un modelo de gestión de calidad para promover el desarrollo académico y la evaluación del desempeño de los profesores de la Universidad Católica de Colombia" (tesis de maestría), Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2013, disponible en [https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/1001].

⁸⁷ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

⁸⁸ Ídem.

Por otro lado, la planificación de las actividades fortalecerá los requisitos académicos que debe ir alcanzando la plana docente para su ratificación o promoción que exige la ley vigente. Si una universidad instala en su administración una cultura de mejoramiento continuo docente, permitirá que sus integrantes logren cada año nuevas metas y se establezcan otras como nuevos retos. De ahí, que se debe establecer un diagnóstico del perfil del trabajador y de las competencias que tiene para programar acciones en función a ellas.

Al procesar la información del estándar 17, observamos una frecuencia de códigos que va desde docente, desarrollo, programa, estudios, capacidades, académico, gestión universitaria, plan, lineamientos, investigación, desempeño, cumplimiento, i+D+i, enseñanza-aprendizaje, cumplimiento, condiciones, estrategias, propósitos, proyectos, académico-profesional, entre algunos de los menos frecuentes como maestrías, posgrado, sostenibilidad, movilidad, proyección, sabático, profesorado, monitoreo, misión, institucional. Todos estos conceptos unidos reflejan cómo la planificación de las actividades docentes permite, no solo afianzar las competencias profesionales, académicas e investigativas, sino asegurar la presencia directiva en el establecimiento de mecanismos que permitan el reconocimiento de su desempeño. RIVERA, TORRES y ALMANZA⁸⁹ señalan que la planificación es un proceso que permite la obtención, el procesamiento y análisis de la información para su respectiva evaluación y la toma de decisiones en una organización; y Guachamín Imba90 establece que hablar de desarrollo docente es establecer un conjunto de acciones permanentes que le permita alcanzar competencias para su labor académica y también sus competencias personales que aseguren su adecuada práctica educativa, para ello se requiere de la integración de todos los agentes educativos; Suárez Sánchez⁹¹ añade que esto permite que el docente,

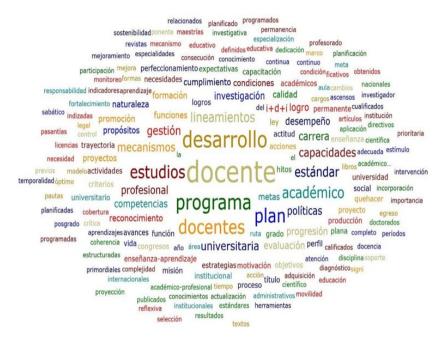
⁸⁹ SAÚL DANTE RIVERA BORJAS, MIGUEL FRANCISCO TORRES REBAZA Y ROBINSON BERNARDINO ALMANZA CABE. Estrategia de desarrollo, planificación, gestión y competitividad para gobiernos regionales de Perú, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/709], p. 40.

GLORIA BELÉN GUACHAMÍN IMBA. "Plan de desarrollo docente para mejorar la práctica pedagógico - didáctica de los docentes en el nivel inicial de los CIBV del cantón Pedro Moncayo" (tesis de maestría), Ibarra, Ecuador, Universidad Técnica del Norte, 2018, disponible en [http://repositorio.utn. edu.ec/handle/123456789/10106], p. 40.

⁹¹ CARLOS RAFAEL SUÁREZ SÁNCHEZ. "Evaluación de la formación integral

ya sea de forma individual o grupal, reflexione sobre su contribución en la transformación educativa y que para ello debe fortalecer sus conocimientos, habilidades e inteligencia emocional, debe resaltar en su praxis educativa la responsabilidad moral en la formación de los estudiantes.

FIGURA 11. Estándar 17: Plan de desarrollo docente



Fuente: adaptado de información del Estándar 17 de SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 68 a 72, y procesados a través de la nube de palabras del Atlas.ti.

del sociólogo en la Universidad Nacional de Cajamarca, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria - 2016" (tesis de doctorado), Cajamarca, Universidad Nacional de Cajamarca, 2018, disponible en [https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2136], p. 16.

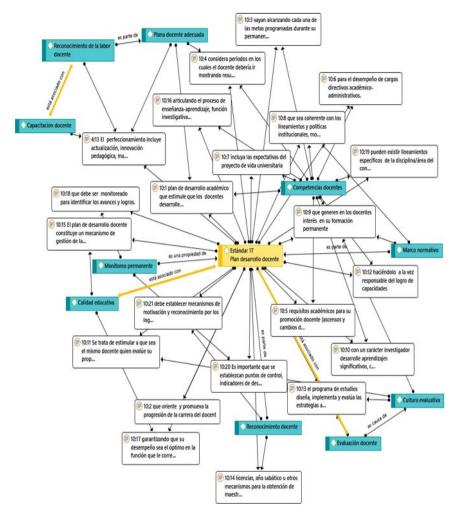


FIGURA 12. Estándar 17: Plan de desarrollo docente

Fuente: adaptado de información del Estándar 17, SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit., pp. 68 a 72, y procesado a través de la red de citas y códigos del Atlas.ti.

En la Figura 12, observamos una red de citas y códigos relacionados al estándar 17 en cuyo procesamiento SINEACE⁹² establece que este plan

⁹² SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

incluye actividades de gestión y reconocimiento docente, así como indicadores que evalúen su cumplimiento, control y monitoreo de su avance hasta el cumplimiento de los resultados esperados. Así mismo, se encuentra una relación con el estándar 16 al contemplar entre sus actividades los procedimientos que regulan las licencias, los años sabáticos u otros aspectos que recaen directamente en el docente.

CAPITULO SEGUNDO

Bases teóricas de satisfacción laboral de los docentes

I. SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES

En esta investigación, a partir de la revisión de los estándares relacionados a la gestión de los docentes del modelo de acreditación de programas de educación superior universitaria, se procederá a un análisis documental de las normativas, informes y registro de la plana docente para luego, proceder a determinar cómo estos estándares se relacionan con la satisfacción laboral. Planteamos en esta parte nuestra otra variable, la satisfacción laboral, como una actitud positiva de un trabajador, de la que depende los resultados en su trabajo⁹³ y cuyo entendimiento requiere una exploración holística que permita atender las

⁹³ ARTURO BARRAZA, RAYMUNDO CARRASCO y MARTHA ARREOLA, cits. en ADLA JAIK DIPP, JORGE TENA FLORES y ROBERTO VILLANUEVA GUTIÉRREZ. "Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado", *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, vol. 10, nº 19, 2010, pp. 119 a 130, disponible en [http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099].

siguientes necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, amor y pertenencia, estima y autorrealización⁹⁴; correspondiente a una necesidad de logro, propuesta por McClelland, que conlleva al personal a sentirse realizado y mueve su accionar a relaciones de cooperación⁹⁵.

FIGURA 13. Componentes de la satisfacción laboral



Fuente: adaptado de Trujillo Atapoma, Trujillo Herrera y Trujillo Herrera. Satisfacción laboral y desempeño de los docentes universitario, cit., p. 81.

Es la afección que puede sentir el trabajador por el contexto laboral en el que se encuentra y tiene un alcance trascendental en el proceso organizacional. Según Caballero⁹⁶, permite en el trabajador una respuesta de conformidad o no conformidad que se plasmará en actitudes asumidas en el trabajo⁹⁷ y estas serán positivas si el trabajador se siente satisfecho con lo que hace⁹⁸.

ABRAHAM MASLOW. La teoría de las necesidades, Edit. Salvat, 2017.

DAVID MCCLELLAND, cit. en SILVIA MISALINA SANTIVAÑEZ FIERRO. "La motivación laboral en los trabajadores de una pyme metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland" (tesis de pregrado), Lima, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017, disponible en [http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1841].

⁹⁶ KATIA CABALLERO RODRÍGUEZ, cit. en MONTOYA CÁCERES, BELLO ESCA-MILLA, BERMÚDEZ JARA, BURGOS RÍOS, FUENTEALBA SANDOVAL Y PADI-LLA PÉREZ. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal de Chile", cit.

⁹⁷ DUCHE PÉREZ, GUTIÉRREZ AGUILAR y PAREDES QUISPE. "Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos", cit.

⁹⁸ ALVARADO SELLAN. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020", cit.

La gestión de calidad relacionada a la educación corresponde a todos los principios que buscan propiciar las estrategias pertinentes para cumplir con los objetivos trazados dentro de una institución, de tal manera que contribuyan con la satisfacción de las necesidades de los usuarios⁹⁹.

SOTOMAYOR, PINTO y LIMA añaden:

... la satisfacción personal y profesional del docente se encuentra fuertemente vinculada con su salud mental y equilibrio personal. Así mismo, la satisfacción es propia a la personalidad del docente y metas profesionales, de lo que resultará una expresión en la esfera emocional [...] en el momento en que se sienta competente con su rol, condicionado a la vez por las interacciones en el ámbito laboral¹⁰⁰.

ABRAHAM MASLOW¹⁰¹ en la Figura 14 concibe la teoría caracterizada por "una naturaleza holístico-dinámica" que promueve entender a las personas como un todo y para ello requiere explorarlo de forma íntegra, eso permitirá tener una respuesta más exacta de él, de ahí que señala "... que la psicología tendría que observar a las personas y, como consecuencia, también sus necesidades", añadiendo que para entenderlas hay que considerar "al individuo en su totalidad, abandonando la fragmentación". Para ello, identifica cinco familias de necesidades en orden ascendente, partiendo de las fisiológicas; seguidos de aquellas de amor y pertenencia; la exigencia humana de estima y, por último, de autorrealización.

⁹⁹ ROJAS SALAZAR, MORI PAREDES y ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, cit., p. 21.

SOTOMAYOR CHAHUAYLLA, PINTO PAGAZA Y LIMA BENDEZÚ. Relación entre las normas académicas y la calidad educativa de los docentes universitarios, cit., p. 34.

¹⁰¹ MASLOW. La teoría de las necesidades, cit.

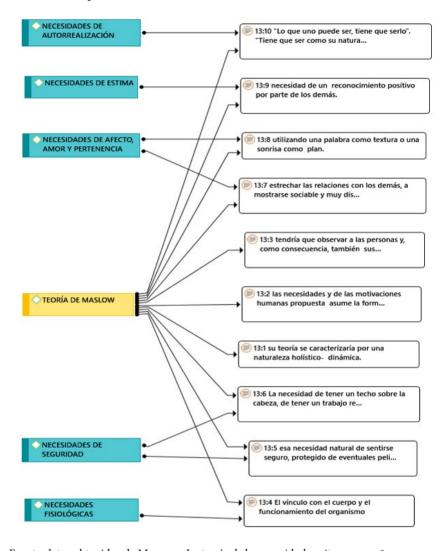


FIGURA 14. La pirámide de las necesidades de MASLOW

Fuente: datos obtenidos de Maslow. La teoría de las necesidades, cit., pp. 59 a 80.

Ante las necesidades de autorrealización resalta, "lo que uno puede ser, tiene que serlo" y nos deja una motivación clara que si descubrimos nuestro potencial podemos conseguir lo que nos proponemos. Si esto lo llevamos al campo de la educación, todos los docentes deben fortalecer sus competencias profesionales, personales e investigativas lo que le permitirá mayores logros y satisfacciones. Cuando nos habla de la necesidad inherente de alcanzar "un reconocimiento positivo", nos invita a explorar nuestras necesidades de estima. El campo laboral

promueve procesos y estos deben estar acompañados del reconocer las fortalezas de todos los que conforman la comunidad académica. Por otro lado, está nuestra necesidad de afecto, amor y pertenencia: esta promueve que "utilizando una palabra como textura o una sonrisa como plan...", y cuántas veces nosotros podemos recordar que muchas de las acciones realizadas a lo largo de nuestra experiencia laboral se han hecho más por aportar en el equipo, por mantener un sentido de inclusión o por sentirse identificado con todos los demás, llevándonos a identificar con claridad la necesidad de seguridad y el de tener una protección que me permita la plena satisfacción de las necesidades fisiológicas.

Santivañez Fierro¹⁰² nos habla de David McClelland identificando tres tipos de necesidades, denominadas de logro, de poder y de asociación. En la Figura 15 la necesidad de logro hace énfasis no solo a un sentimiento de satisfacción por su autorrealización, sino por el reconocimiento del talento que posee, resaltando algo esencial el creer en nosotros mismos, el estar siempre motivado a seguir logrando nuevos escalones e incluir en todas las actividades un sentido de calidad. Así mismo, hace mención a las necesidades de asociación o filiación que incluya para su integración el respeto y un sentido solidario hacia los demás; y, por último, la necesidad de poder y autoridad, ese afán de asumir las habilidades del líder para ejercer influencia con sus ideas, pero una dirección que conlleve hacia metas precisas y comunes.

Las propuestas de Maslow y de McClelland alineadas a la de Sineace¹⁰³ podemos organizarlas de la siguiente manera:

SANTIVAÑEZ FIERRO. "La motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland", cit.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

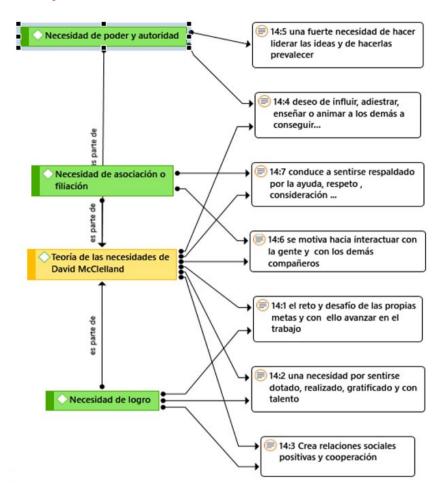


FIGURA 15. Teoría de las necesidades de DAVID MCCLELLAND

Fuente: datos obtenidos de Santivañez Fierro. "La motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland", cit., pp. 70 a 74, y procesados a través del Atlas.ti.

A. Satisfacción en la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento

Si llevamos el campo de satisfacción laboral al estándar 14, estos estarán relacionados al establecimiento de una normativa que regule todos estos procesos, el que debe estar acorde a un perfil del puesto que se requiera y que le permita al programa de estudios cumplir con los objetivos educacionales. De este modo, deben asegurar dos condiciones básicas, por un lado, que este sea justo, y por otro, que sea transparente, permitiendo contar con docentes idóneos y competentes para alcanzar los fines que el programa requiere. El cumplimiento de estos aspectos establecidos por SINEACE¹⁰⁴ permitirá la satisfacción docente en sus procesos.

B. Satisfacción en la plana docente adecuada

La necesidad de autorrealización propuesto por Maslow y la necesidad de logro establecido por McClelland nos llevan a potenciar los programas con los docentes que cumplan para estos fines. Ellos juegan un rol importante en la universidad y sus competencias académicas y experiencia laboral son sus componentes básicos¹⁰⁵. Por ello, ante los cambios que genera la implantación de un sistema de calidad y el replanteamiento de propuestas educativas, las instituciones deben seleccionar y evaluar adecuadamente al gestor educativo, que debe contar con las competencias requeridas para ejercer con eficacia esta función¹⁰⁶. "La plana docente debe estar capacitada y actualizada en los temas que imparte, de igual manera, el modelo pedagógico que se adopte debe estar actualizado sin regirse por un aprendizaje mecánico"¹⁰⁷.

SINEACE¹⁰⁸ establece en este estándar que se debe promover la selección a través de reglamentos y normativas que se ajusten a lo previsto por las normas vigentes. Si se atiende a esta propuesta de contemplar los grados académicos del profesional, así como su perfeccionamiento profesional permanente, el avance progresivo de sus estudios sobre

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

Lucas Joan Pujol Cols. "Satisfacción laboral en profesores universitarios: medición y estudio de variables influyentes", *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, vol. 14, n.º 2, 2016, pp. 261 a 292, disponible en [https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79218].

VEGA GUTIÉRREZ. "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", cit.

¹⁰⁷ ROJAS SALAZAR, MORI PAREDES Y ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, cit., p. 33.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

didáctica universitaria, acompañados de ese crecimiento personal que le da su experiencia y su incursión en la investigación, estaríamos hablando de un aumento del grado de satisfacción y conformidad de las acciones asumidas.

C. Satisfacción en el reconocimiento de las actividades de labor docente

McClelland nos habla de la necesidad de asociación o filiación resaltando lo importante de un contexto de respeto o consideración, mientras que Maslow nos habla de necesidades de estima y el reconocimiento positivo. Investigaciones realizadas, como la de Guerrero Barona y Vicente Castro¹⁰⁹ concluyeron, ya desde hace mucho tiempo, que el personal docente necesita del elogio y reconocimiento y es el que dirige la institución quien debe evaluar la efectividad de este proceso. "Para que haya educación de calidad la sociedad debe darle un valor primordial a la educación y un reconocimiento o estima especial a sus maestros¹¹⁰.

Por ello, podemos considerar que SINEACE¹¹¹ a través de su propuesta, permitirá la satisfacción docente si el programa de estudios planifica dentro de sus normativas el reconocimiento de la labor docente en los diversos campos en los que se desenvuelve como en gestión administrativa, académica, investigativa o de proyección social, considerando que el ser humano se desempeña mejor en la medida que reciba la motivación permanente y justa en sus actividades.

GUERRERO BARONA y VICENTE CASTRO. "Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria", cit.

AFRICANO MORALES. Incidencia de la gestión educativa de los directivos docentes desde su actuar profesional en los procesos y procedimientos que se adelantan en el Colegio Chuniza IED, cit., p. 107.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.



FIGURA 16. Términos asociados a la motivación

Fuente: adaptado de Erick Guitton Lozano y Luis Alberto Rivera Echegaray. Gestión del desarrollo humano y su relación con los aspectos emocionales en el personal universitario docente y administrativo, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/747], pp. 26 y 27.

D. Satisfacción con el plan de desarrollo académico del docente

Según Santivañez Fierro¹¹², la necesidad de logro propuesto por McClelland va acompañado de sentirse realizado y de crear relaciones de cooperación, lo que se puede obtener si se cuenta con una planificación y una adecuada comunicación de la propuesta. Para Vega Gutiérrez¹¹³, el éxito de la gestión institucional está en la coordinación, resaltando que las actividades impuestas en la organización no tendrán los resultados esperados, y sineace¹¹⁴ sugiere la concreción

SANTIVAÑEZ FIERRO. "La motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland", cit.

¹¹³ VEGA GUTIÉRREZ. "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", cit.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

de un plan que permita delinear todas las actividades académicas, el que debe ser monitoreado para garantizar su logro.

E. Satisfacción con la infraestructura y recursos para la docencia

MASLOW¹¹⁵ nos habla de las necesidades de seguridad, es decir, hace alusión a disponer de un lugar que cumpla con ciertas condiciones que le permita al trabajador sentirse resguardado al momento de cumplir con las tareas asignadas. El programa de estudios universitarios genera un involucramiento de los docentes de la institución, quienes forman parte activa de las estrategias organizacionales¹¹⁶. Sin embargo, observamos que muchos de ellos no están satisfechos por diversos factores, siendo uno de ellos el rol que cumplen en la investigación. Consideran Guerrero Barona y Vicente Castro¹¹⁷ consideran que esta no cuenta con la infraestructura adecuada, la capacitación necesaria, así como el reconocimiento por la investigación realizada. En conclusión, la satisfacción docente se alcanzará si este aspecto es considerado dentro de las propuestas que el programa de estudios le ofrece.

¹¹⁵ MASLOW. *La teoría de las necesidades*, cit.

PUJOL COLS. "Satisfacción laboral en profesores universitarios: medición y estudio de variables influyentes", cit.

GUERRERO BARONA Y VICENTE CASTRO. "Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria", cit.

CAPÍTULO TERCERO

Relación entre gestión de los docentes y satisfacción laboral

I. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La acreditación ha acrecentado el interés de las universidades por instalar aspectos elementales de calidad en su entorno¹¹⁸, quienes han considerado necesario que sus programas educativos atiendan los lineamientos dados por los procesos de acreditación¹¹⁹. Sin embargo, observamos que existe una brecha entre los estándares establecidos y la práctica educativa y la tensión que se vive en su entorno es por la resistencia al cambio de sus miembros¹²⁰, resaltándose la importancia de una adecuada gestión institucional y la instalación de una cultura de calidad.

MAYTA HUIZA. "Gestión de riesgos y su influencia en la acreditación de programas académicos de universidades privadas peruanas", cit.

MÁRQUEZ DE LEÓN Y ZEBALLOS PINTO. "El impacto de la acreditación en la mejora de la calidad de los programas educativos que ofrece la Universidad Autónoma de Tamaulipas: un estudio de caso", cit.

CANO, VÁSQUEZ y PALACIOS. "Una novedosa metodología de autoevaluación para la acreditación de programas universitarios", cit.

MAROPE *et al.*¹²¹ plantean que la acreditación es una tendencia mundial que ha dado origen a los rankings a nivel del mundo, garantizado por la calidad educativa en el nivel universitario que nace de las demandas de la globalización. Estos procesos de evaluación planteados de forma internamente en políticas, estrategias y procesos actúan sobre docentes, infraestructuras, programas y otros aspectos relevantes logrando con su cumplimiento una mayor visibilidad.

En estos últimos años ha sido notoria la trascendencia de los rankings de las universidades y su interés por alcanzar siempre una mejor posición, instalándose una "cultura de la evaluación" y muchas de las universidades internacionales han establecido la gestión de procesos y políticas de mejora continua que son evaluadas bajo ciertos criterios que involucran la reputación académica, el liderazgo científico, la excelencia con liderazgo, el impacto social, entre otros aspectos que la van posicionando en un ranking a nivel mundial.

De ahí que Albornoz y Osorio¹²³ hacen mención que estos mensuran tres aspectos importantes: la competitividad a través de diversos indicadores, la actitud innovadora y la calidad. Esto permite realizar un estudio comparativo de los sistemas de educación. Según el Quacquarelli Symonds - Qs World University Rankings, en 2021 se evidencia que son las universidades estadounidenses y británicas las que se posicionan en los 20 primeros puestos, y que América Latina solo es representada en el puesto 66 por la Universidad de Buenos Aires -uba-, y en el puesto 100 por la Universidad Nacional Autónoma de México -unam-.

PRISCILLA MAROPE, PETER WELLS Y ELLEN HAZELKORN, cits. en ALEJANDRA MONTANÉ LÓPEZ, JOSÉ BELTRÁN LLAVADOR Y ANTÓNIO TEODORO. "La medida de la calidad educativa: acerca de los rankings universitarios", Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE), vol. 10, n.º 2, 2017, pp. 283 a 300, disponible en [https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/10145/0].

MICHAEL POWER, JOHN ELLIOTT, MILAGROS BOLSEGUÍ Y ANTONIO FUGUET, cits. en Víctor L. de Nicolás. "Los rankings, un reflejo de la universidad en el mundo: Webometrics", en Adolfo Cazorla y Ricardo Stratta (coords.). *La universidad: motor de transformación de la sociedad*, Madrid, Universidad Politécnica de Madrid (UPM), 2017, pp. 32 a 51, disponible en [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/60117/Documento_completo__.pdf?sequence=3].

MARIO ALBORNOZ Y LAURA OSORIO. "Rankings de universidades: calidad global y contextos locales", CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad, vol. 13, n.° 37, 2018, pp. 13 a 51, disponible en [http://ojs.revistacts.net/index.php/CTS/article/view/48].

En el Perú se vive una reforma educativa que genera medidas evaluativas para que las instituciones educativas cumplan con condiciones básicas o estándares que garanticen un servicio de calidad¹²⁴. Sin embargo, el SINEACE reporta 233 programas acreditados, que corresponden a diversos tipos de instituciones, como escuelas de educación superior pedagógica, escuelas de las FF.AA., institutos de educación superior tecnológica y universidades. En este último, solo ubicamos a 25 universidades de un total de 143, de ellas, 18 (82%) son de gestión privada, 17 (68%) se encuentran en la región Lima. Los datos reportan que a la fecha se cuentan con 162 programas de estudio acreditados en estas universidades, de las cuales 37 corresponden a ciencias de la salud, educación y derecho, cuyo proceso es de carácter obligatorio.

Si queremos que la institución cambie y ocupe un sitio preponderante, es esencial fortalecer nexos de unión y trabajo cooperativo entre el personal¹²⁵, quienes, si se encuentran motivados e identificados con la gestión realizada, pueden hacer un trabajo educativo que incluya su máximo esfuerzo¹²⁶. Como podemos observar, la búsqueda de la calidad nos lleva a centrarnos en la capacidad de gestión educativa institucional y con ello en la gestión de los docentes, ya que este constituye un factor primordial, porque un maestro bien preparado y motivado garantizará ese papel mediador en la construcción del aprendizaje.

Frente a lo expuesto, es relevante evaluar y reconocer el nivel de las competencias profesionales, didácticas, personales e investigativas del docente. Existen aspectos que los profesionales de la educación deben cumplir; así, tenemos las investigativas, la actualización permanente de las estrategias didácticas y metodológicas orientadas a la enseñanza, las actividades de responsabilidad y proyección social y todo lo relacionado a una gestión de índole universitaria¹²⁷. SINEACE¹²⁸ en el estándar 15 establece que se debe evaluar las competencias docentes

Ley N.° 28740 de 23 de mayo de 2006, cit., y Ley N.° 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

GUERRERO BARONA Y VICENTE CASTRO. "Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria", cit.

VEGA GUTIÉRREZ. "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", cit.

¹²⁷ Ley N.º 30220 de 3 de julio de 2014, cit.

¹²⁸ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

relacionadas tanto a su formación profesional como a las habilidades personales y competencias didácticas, que permitan encaminar y formar a los estudiantes de acuerdo a los propósitos institucionales.

Se consideró como locación del estudio a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Pública de Cañete, Lima, Perú. Esta entidad educativa, si bien ha sido licenciada por cumplir condiciones básicas de calidad, en la actualidad no cuenta con ningún programa de estudio acreditado, y siendo una institución nueva, que inició el servicio educativo en 2014, se considera pertinente realizar un estudio de cómo se sienten los docentes con respecto al proceso de selección, evaluación de desempeño, ratificación y promoción. Así mismo, a las actividades de capacitación y perfeccionamiento, así como en los aspectos de reconocimiento de su labor a través de la ejecución de una planificación académica por parte del programa. Estos resultados permitirán identificar si estos aspectos guardan una relación de correspondencia.

II. ANTECEDENTES EMPÍRICOS

A. Gestión educativa y satisfacción laboral

ALVARADO SELLAN¹²⁹ en su tesis se planteó como objetivo determinar la relación entre sus variables. La investigación fue correlacional, transversal y el diseño no experimental. Utilizó dos cuestionarios en una muestra de 38 docentes. Los resultados de la investigación establecieron la existencia de una correlación alta, directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral. Concluye señalando que la relación entre las variables de estudio influye satisfactoriamente en el desarrollo de la Escuela José Joaquín Olmedo.

En la misma línea, SAGREDO LILLO¹³⁰ en su investigación se propuso conocer la relación que puede existir entre las tres variables. La

¹²⁹ ALVARADO SELLAN. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020", cit.

EMILIO SAGREDO LILLO. "Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos", *Innovación Educativa*, vol. 19, n.º 81, 2019, pp. 11 a 129, disponible en [https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/relacion-gestion-directiva-satisfaccion-motivacion-compromiso-docente-educacion-adultos.pdf].

metodología utilizada fue correlacional; su diseño, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por docentes que trabajan en establecimientos de adultos en Chile, estableciéndose a 59 individuos como muestra. Utilizó la escala Likert y los datos se analizaron mediante la correlación de Pearson. Los resultados a los que arribó indican que existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones y variables incluidas en el estudio.

Por otro lado, Valverde, Ortiz y Romero¹³¹ en su investigación establecieron como propósito describir y medir el grado de relación que existe entre las dos variables, objeto de estudio. La investigación correspondió al nivel descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo representada por 382 docentes universitarios. El instrumento fue un cuestionario utilizando la escala tipo Likert. Concluyeron que, la gerencia educativa considera las necesidades del grupo como más importantes que las necesidades individuales, Así mismo, que el gerente propicia la motivación para realizar cualquier tipo de actividad, proporciona medios para su perfeccionamiento y que los docentes reciben exaltación por el trabajo realizado. Por último, establecieron con el análisis de chi-cuadrado que existe una relación altamente significativa entre las variables desempeño laboral y rol del gerente educativo del nivel de educación superior, corroborando el nivel de dependencia entre ambas variables.

Pujol Cols¹³² en su artículo se propuso medir el nivel de esta variable. La muestra probabilística fue de 60 participantes. Emplearon un cuestionario y para el procesamiento de los resultados utilizó técnicas estadísticas de análisis multivariado como el análisis factorial y de regresión múltiple. Sus resultados señalan que el nivel de satisfacción laboral cognitiva fue de 5,50 sobre 7 puntos, siendo el nivel más bajo, con una media de 4,38 la manera en que se desarrolla el proceso de adjudicación de cargos. Concluye que los docentes representan el principal activo estratégico de las universidades y que su desempeño

LUZMILA VALVERDE MEDINA, LEOAYSA ORTIZ DELGADO Y ABRAHAM ROMERO MORALES. "Rol del gerente educativo y el desempeño laboral en docentes de educación superior", *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 4, n.° 3, 2018, pp. 177 a 188, disponible en [https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/801].

PUJOL COLS. "Satisfacción laboral en profesores universitarios: medición y estudio de variables influyentes", cit.

en las actividades académicas brinda a la universidad visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico.

Al respecto, CORONEL CHUGDEN¹³³ en su investigación se planteó como objetivo determinar la correlación entre sus variables. Empleó el diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores. La técnica fue la encuesta y como instrumentos se aplicaron tres cuestionarios. Los resultados evidencian que existe correlación moderada positiva entre las variables.

Duche, Gutiérrez y Paredes¹³⁴ en su investigación se plantearon como objetivo identificar el grado de relación entre las variables propuestas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental y transversal. La muestra de estudio la constituyeron 180 docentes auxiliares contratados a tiempo parcial de tres universidades (dos privadas y una pública) de la ciudad de Arequipa. Concluyeron que sí existe correlación entre ambas variables y que los docentes de las tres universidades reportan un nivel medio-alto de satisfacción laboral y que la dimensión de mayor insatisfacción se da en lo concerniente a las condiciones laborales.

León Horna¹³⁵ en su investigación aplicó el nivel descriptivo y su diseño de investigación fue correlacional. Su muestra estuvo constituida por 82 docentes y utilizó como técnica para recoger información la encuesta y la entrevista. Los resultados señalan que la gestión académica-administrativa es percibida como una relación directa con la satisfacción laboral de los docentes al alcanzar una correlación positiva media.

JOSÉ WALTER CORONEL CHUGDEN. "Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019" (tesis de maestría), Chachapoyas, Perú, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2020, disponible en [https://repositorio.untrm.edu.pe/hand-le/20.500.14077/2330].

Duche Pérez, Gutiérrez Aguilar y Paredes Quispe. "Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos", cit.

ADOLFO JESÚS LEÓN HORNA. "La gestión académico - administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada 'Arzobispo Loayza'" (tesis de maestría), Lima, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2019, disponible en [http://repositorio.uigv.edu.pe/hand-le/20.500.11818/3865].

Portugal Moscoso¹³⁶ en su estudio se trazó el objetivo de determinar la relación existente entre sus variables. Su investigación fue básica, de nivel descriptivo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por 110 docentes, y para la recolección de datos empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Concluyó que existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente, entre organización y satisfacción laboral docente, entre la dirección y la satisfacción laboral docente.

B. Modelo de acreditación y calidad educativa

VILLACIS ZAMBRANO¹³⁷ realizó un estudio exploratorio, descriptivo, correlacional y transversal. Concluyó que los criterios de academia, gestión política e institucional, infraestructura que utiliza el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior sí influyen en la calidad de educación universitaria. También comprobaron con el modelo lineal que sí existe una influencia en el criterio de la gestión sobre la calidad.

Por otro lado, Poicón y Lenin¹³⁸ en su tesis se plantearon como objetivo determinar la relación entre la acreditación y la gestión de calidad educativa. Utilizaron el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional aplicando la técnica de la encuesta. Realizaron

¹³⁶ FÉLIX CARLOS PORTUGAL MOSCOSO. "Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018" (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2018, disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24571].

LILIA MONCERRATE VILLACIS ZAMBRANO. "Criterios del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior y su influencia en la calidad de la educación de las extensiones universitarias" (tesis de doctorado), Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017, disponible de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5992].

FÉLIX POICÓN Y EDWIN CARLOS LENIN. "La acreditación y la gestión de calidad educativa de los docentes en las instituciones superiores tecnológicas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, 2013" (tesis de maestría), Lima, Universidad San Pedro, 2018, disponible en [http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/5045].

el análisis psicométrico para ambos instrumentos bajo los criterios de confiabilidad y validez. Concluyen que existe una relación significativa entre la acreditación y la gestión de calidad educativa desde la percepción docente.

Por último, Suárez Sánchez¹³⁹ en su investigación aplicó encuestas a docentes, estudiante y egresados. El diseño de investigación es no experimental, de corte transversal descriptivo. Concluyó que la gestión de los docentes en la formación integral del sociólogo es poco significativa en la medida que hay tareas que ejecutar, como lograr el perfeccionamiento con actualización, innovación pedagógica, manejo de tecnologías de información, comunicación y definir un plan de desarrollo académico-profesional.

III. OBJETIVOS

A. General

Determinar la relación que existe entre la gestión docente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, Lima, Perú, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

B. Específicos

OE1. Determinar la relación entre la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento docente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

OE2. Determinar la relación que existe entre la plana docente adecuada con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según

¹³⁹ SUÁREZ SÁNCHEZ. "Evaluación de la formación integral del sociólogo en la UniversidadNacional de Cajamarca, según el Modelo de Acreditación para Programas deEstudios de Educación Superior Universitaria - 2016", cit.

el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

OE3. Determinar la relación entre el reconocimiento de las actividades de labor docente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

OE4. Determinar la relación entre el Plan de Desarrollo Académico con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

IV. HIPÓTESIS

A. General

Ha. La gestión de los docentes se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

Ho. La gestión de los docentes no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

B. Específicas

1. Hipótesis específica 1

H1: La selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

Ho: La selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento docente no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

2. Hipótesis específica 2

H2: La plana docente adecuada no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

Ho: La plana docente adecuada no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

3. Hipótesis específica 3

H3: El reconocimiento de las actividades de labor docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

Ho: El reconocimiento de las actividades de labor docente no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

4. Hipótesis específica 4

H4: El Plan de Desarrollo Académico no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

Ho: El Plan de Desarrollo Académico no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, año 2020.

V. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

A. Variable 1: Gestión de los docentes

Definición conceptual: SINEACE señala en el factor 5 que todo programa de estudios debe propiciar estrategias para alcanzar la calidad en el personal docente y para ello debe contar con las normativas pertinentes y un plan que permita su concreción.

Definición operacional: Gestión de los docentes es un proceso que permite normar a través de lineamientos el desarrollo académico desde la inserción, como la evaluación de desempeño, la ratificación, la promoción, la formación continua y la actualización permanente para el reconocimiento de la labor efectiva y eficiente.

TABLA 1. Definición operacional de la variable gestión de los docentes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Selección, evaluación	Normatividad para la selección docente	1, 2		
Capacitación y perfeccionamiento	Normatividad para la evaluación docente Normatividad para lacapacitación y perfeccionamiento docente	3		Bajo [20 – 46)
Plana docente adecuada	Programa de estudios y normatividad para la gestión docente	4, 5, 6 7, 8, 9	Nunca Casi Nunca A veces Casi	Medio [47-73)
	Programa de estudios y perfildocente	10, 11, 12		
	Registro por docente		Siempre	
Reconocimiento de las actividades de labor docente	Reconocimiento de las actividades estructuradas y no estructuradas de labor docente	13, 14,	Siempre	Alto
		15, 16,		[74 –100)
Plan de desarrollo académico del docente	Lineamientos para el desarrollocientífico académico	17, 18		
	Mecanismos de motivación y reconocimiento docente	19, 20		

Fuente: adaptado de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

B. Variable 2: Satisfacción docente

Definición conceptual: ROBBINS y JUDGE definen la satisfacción laboral como "un sentimiento positivo sobre el trabajo de uno que resulta a partir de una evaluación de sus características. Muy estrechamente

relacionado y a menudo confuso para las personas son los conceptos de participación laboral y compromiso organizacional"¹⁴⁰.

Definición operacional: La satisfacción laboral es contribuir a la búsqueda de calidad a través del resultado positivo que percibe el docente por una adecuada selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento que le permite formar parte de una plana profesional adecuada, recibiendo el reconocimiento de sus actividades, las que son ejecutadas bajo el acogimiento de una infraestructura que le brinda seguridad.

STEPHEN P. ROBBINS y TIMOTHY A. JUDGE, cits. en TESSA TASKINEN. "Employee job satisfaction in 21st century organizations" (tesis de grado), Helsinki, Metropolia University of Applied Sciences, 2019, disponible en [https://www.theseus.fi/handle/10024/227298], p. 4.

TABLA 2. Definición operacional de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	nsiones Indicadores		Escala de valores	Nivel y rango
Selección,	Proceso de selección de la plana docente	1	Nada satisfecho	
evaluación, capacitación y	Evaluación de desempeño docente	2		
perfeccionamiento	Programas de capacitación o perfeccionamiento docente	3		
	Normas que orientan la gestión docente	4	Algo insatisfecho	
Plana docente adecuada	Calificaciones metodológicas y didácticas	5		Bajo
	Calificaciones académicas	6	Indiferente	[20 – 46)
	Calificaciones éticas y personales	7	manerence	[20 40)
Reconocimiento de las actividades	Reconocimiento de su labor académica	8		
de labor docente	Reconocimiento en su labor de investigación		Algo satisfecho	
	Monitoreo del plan de desarrollo académico-profesional	10		Medio
	Movilidad académica docente	11		[47-73)
	Asesoramiento y financiamiento en publicación de artículos científicos	12	Muy satisfecho	
Plan de desarrollo académico del	Proceso para el nombramiento docente	13		
docente	Proceso para la ratificación docente	14		
	Proceso para la permanencia docente	15		Alto
	Proceso para el ascenso docente	16		[74 –100)
	Soporte tecnológico	17		
Infraestructura y recursos para la	Infraestructura adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza	18		
docencia	Fuentes de información, bases de datos y fondos bibliográficos	19		
	Motivación para realizar su trabajo docente	20		

 $Fuente: adaptado de Sistema \ Nacional \ de \ Evaluación, Acreditación \ y \ Certificación \ de \ La \ Calidad \ Educativa. \ Modelo \ de \ acreditación \ institucional \ para \ universidades, cit.$

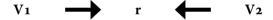
VI. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es aplicada, porque parte de la utilización de conocimientos previos para alcanzar otros, como el resultado de este estudio¹⁴¹ y el diseño es no experimental, de tipo transversal y de alcance descriptivo correlacional.

AVELLANEDA CALLIRGOS, et al. señalan que es correlacional porque:

Establecen relación entre variables, pero sin profundizar en quien es causa o efecto. Se trata de la influencia que ejerce una variable sobre la otra, mediante la asociación con el uso muy frecuente de la Chi Cuadrado, y la correlación con el coeficiente de correlación de Pearson¹⁴².

El diseño corresponde al siguiente esquema:



Donde:

V1 = Variable: Gestión de los docentes

r = Relación

V2 = Variable: Satisfacción laboral

VII. POBLACIÓN Y MUESTRA

A. Población

La población comparte ciertas características que permite al investigador cumplir con su propósito. Siguiendo esta conceptualización, este trabajo de investigación se ejecutó en la Facultad de Ciencias Em-

ROGER IVÁN SOTO QUIROZ. ¿Cómo presentar una tesis de maestría y doctorado?, Colección Lima, Edit. Artigraf, 2014.

LOLO AVELLANEDA CALLIRGOS, PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA, JORGE MAX MUNDACA MONJA y CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN. *Investigación científica: diseño y niveles de investigación*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/767], p. 41.

presariales de la Universidad Nacional de Cañete – UNDC–, conformada por 56 docentes.

B. Muestra

El muestreo utilizado se realizó en base del conocimiento y bajo el criterio del investigador, por lo que corresponde a una muestra no probabilística. Así mismo, al observar que la población estaba representada por 56 docentes, se siguió la sugerencia de Vara Horna¹⁴³, quien señala que si se diera el caso de ser una población pequeña y accesible, se realice el estudio considerando a todos los sujetos.

FIGURA 17. Porcentaje de la muestra



VIII. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA mencionan que el instrumento de medición es "un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente" 144,

ARÍSTIDES VARA HORNA. Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales, Lima, Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad de San Martín de Porres, 2012, disponible en [https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/612197/mod_resource/content/o/Manual_pasos_aristidesvara1.pdf].

ROBERTO HERNÁNDEZ SAMPIERI, CARLOS FERNÁNDEZ COLLADO y MARÍA DEL PILAR BAPTISTA LUCIO. *Metodología de la investigación*, 4.ª ed., México D. F., McGraw-Hill, 2014, p. 199.

siguiendo esta línea, se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable. Según Behar Rivero, "un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir [...] puede ser tan variado como los aspectos que mida"¹⁴⁵. Se utilizó la escala de Likert, que permitió a través de la propuesta de ítems medir las reacciones de los sujetos de estudio. El instrumento utilizado estuvo conformado por opciones que iban de un extremo a otro, permitiéndonos descubrir distintas escalas de opinión.

TABLA 3. Escala de los instrumentos

Cuestionario online	N.° preguntas	Escala
		(5) Siempre
		(4) Casi siempre
Gestión docente	20	(3) A veces
		(2) Casi nunca
		(1) Nunca
		(5) Muy satisfecho
		(4) Algo satisfecho
Satisfacción laboral	20	(3) Indiferente
		(2) Algo satisfecho
		(1) Nada satisfecho

Fuente: datos obtenidos de las escalas utilizadas en el instrumento de investigación.

A. Ficha técnica del instrumento sobre gestión de los docentes

Este instrumento estuvo conformado por 20 ítems de respuesta múltiple, correspondientes a las cuatro dimensiones:

DANIEL SALOMÓN BEHAR RIVERO. *Metodología de la investigación*, Bogotá, Edit. Shalom, 2013, p. 64.

D1: Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento

D2: Plana docente adecuada

D3: Reconocimiento de las actividades de labor docente

D4: Plan de desarrollo académico del docente.

El sumatorio total de los ítems presentó como puntaje máximo 100 y un mínimo de 20.

TABLA 4. Baremo de medición de V1: Gestión de los docentes

Nivel	Satisfacción laboral	D1	D ₂	D ₃	D ₄
Bajo	20-46	6-13	7-15	3-6	4-9
Intermedio	nedio 47-73		16-25	7-10	10-15
Alto	Alto 74-100		26-35	11-15	16-20

Fuente: datos del baremo de medición.

B. Ficha técnica del instrumento sobre satisfacción laboral

La construcción de este instrumento fue de 20 ítems con información referente a cinco dimensiones, las cuatro primeras coincidentes al instrumento anterior y D5 orientada a la infraestructura y recursos para la docencia El puntaje máximo para este instrumento fue de 100 y el mínimo de 20 puntos.

TABLA 5. Baremo de medición de V2: Satisfacción laboral

Nivel	Satisfacción laboral	D1	D2	D ₃	D ₄	D5
Bajo	20-46	3-6	4-9	2-4	7-15	4-9
Intermedio	47-73	7-10	10-15	5-7	16-25	10-15
Alto	74-100	11-15	16-20	8-10	26-35	16-20

Fuente: datos del baremo de medición.

C. Validación de los instrumentos y análisis de la información: validez de contenido

Según HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA¹⁴⁶, si un instrumento evidencia un manejo específico del asunto de la investigación, estaríamos hablando de la validez de contenido, de ahí la importancia de este requisito para que el instrumento elaborado pueda cumplir con el fin que persigue. La validez del contenido permitió en este trabajo la verificación y contraste de la relación entre los indicadores y los ítems. Por lo señalado, se procedió a que estos sean validados por expertos, quienes realizaron la lectura, evaluación y observaciones de cada uno de los ítems establecidos para las dimensiones y, por ende, para las variables. El consolidado del juicio de experto determinó la validez de su aplicabilidad.

TABLA 6. Consolidado de la validez de expertos

Instrumento	Mg. Eli Romeo Carrillo Vásquez	Dr. Ela Karina Bonilla Dulanto	Dr. Julio César Quispe Calderón
Gestión de los docentes	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Satisfacción laboral	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Fuente: datos de resultado obtenido.

D. Confiabilidad

Otro requisito a considerarse en el instrumento de medición es la confiabilidad, que permite la consistencia y coherencia de los resultados. Al aplicar el Alfa de Cronbach en gestión de los docentes, dio como resultado una confiabilidad muy alta al obtener 0,941.

¹⁴⁶ Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*, cit.

TABLA 7. Confiabilidad por consistencia interna de los ítems del instrumento 1

Gestión de los docentes	Alfa de Cronbach
El programa de estudios:	
Ejecuta una convocatoria pública, justa y transparente en la selección de la plana docente	,913
Establece el perfil del puesto en la selección de la plana docente	,918
Establece normativas, mecanismos y criterios para la evaluación de desempeño docente	,909
Fortalece las competencias docentes en el área disciplinar y/o investigación	,915
Evalúa el grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación o perfeccionamiento	,916
Contempla en la capacitación o perfeccionamiento un porcentaje de virtualización	,913
Orienta la gestión docente al estatuto, reglamentos, normas y directivas	,911
Establece los deberes y derechos docentes en el estatuto, reglamentos, normas y directivas	,907
Cuenta con docentes que cumplen con los grados académicos exigidos por ley	,908
Cuenta con docentes calificados que aseguran el logro del perfil de egreso de los estudiantes	,910
Garantiza una plana docente con calificaciones metodológicas y didácticas	,911
Dispone de una plana docente con las calificaciones éticas y personales	,911
Cuenta con un registro de la plana docente que contenga: formación profesional, experiencia, publicaciones, actualizaciones y/o especializaciones	,912
Reconoce las actividades que realizan la plana docente en su labor académica, investigación, responsabilidad o tutoría	,908
Reconoce la labor docente a través de estímulos económicos o académicos	,910
Reconoce las actividades no estructuradas de los docentes: preparación del material didáctico, elaboración de exámenes o asesoría al estudiante	,912
Cuenta con un plan de desarrollo académico-profesional	,913
Monitorean los avances y logros del plan de desarrollo académico- profesional	,917
Planifica y financia la participación de los docentes en congresos internacionales, libros, artículos o movilidad académica	,914
Planifica y ejecuta el proceso para la ratificación, permanencia, ascenso o separación del personal docente	,911

Fuente: resultado de la aplicación del Alfa de Cronbach.

Con respecto al instrumento 2 sobre satisfacción laboral expresado en 20 ítems, la validación de Alfa de Cronbach da como resultado una confiabilidad muy alta al obtener un resultado de 0,916.

TABLA 8. Confiabilidad por consistencia interna de los ítems del instrumento 2

Satisfacción laboral	Alfa de Cronbach
En qué nivel se siente satisfecho con:	
El proceso de selección de la plana docente	,913
La evaluación de desempeño docente	,918
Los programas de capacitación/perfeccionamiento docente	,909
Las normas que orientan la gestión docente: estatuto, reglamentos, directivas	,915
Las calificaciones metodológicas y didácticas de los docentes del programa	,916
Las calificaciones académicas de los docentes del programa	,913
Las calificaciones éticas y personales de los docentes del programa	,911
El reconocimiento de su labor académica	,907
El reconocimiento en su labor de investigación	,908
El monitoreo del plan de desarrollo académico-profesional	,910
La movilidad académica docente	,911
El asesoramiento y financiamiento en publicación de artículos científicos	,911
El proceso para el nombramiento docente	,912
El proceso para la ratificación docente	,908
El proceso para la permanencia docente	,910
El proceso para el ascenso docente	,912
El soporte tecnológico: plataforma, Sivireno, aulas virtuales, asesorías	,913
La infraestructura adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza	,917
Fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos para cubrir las necesidades de la enseñanza	,914
En general, en la motivación para realizar su trabajo docente	,911

Fuente: adaptado de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de La Calidad Educativa. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

En las Tablas 7 y 8 observamos el Alfa de Cronbach por ítems y dimensiones alcanzando en cada una de ellas una confiabilidad alta que permitía la atención a la aplicabilidad de los instrumentos utilizados.

IX. RESULTADOS

A. Normativas que regulan la gestión de los docentes

Se procedió a la revisión documental: Estatuto, Reglamento general, Reglamento de nombramiento docente, Reglamento de contratación docente, Reglamento de capacitación docente, Manual de organización y funciones, Plan de capacitación docente, informes y formatos de registros docente. La información obtenida permitió determinar que del 100%, el 84% se ubica en la categoría de contratados, el 8% ordinario-principal, el 5% ordinario-asociado y el 3% ordinario-auxiliar. Así mismo, con respecto al mayor grado académico del docente, se concluyó que el 53% presenta el grado de magíster y el 47% el grado de doctor, los mismos que fueron obtenidos en un 49% en una universidad pública y el 51% en una universidad privada.

Los informes del plan de capacitación permitieron obtener datos como: del 100%, el 86% se muestra satisfecho con los cursos realizados, el 85% de estos están relacionados a didáctica universitaria, el 8% a habilidades blandas y un 7% orientado a investigación. De los cursos impartidos antes de la pandemia, el 90% eran solo presenciales. Ante la revisión de las normativas que regulan la selección docente, concluimos que estos se realizaban dos veces al año, antes de iniciar cada semestre académico, el 84% de ellos accedía a una convocatoria pública y a un proceso de contratación denominado Tipo A que incluye clasificaciones: DC A1 (32 horas), DC A2 (16 horas), DC A3(8 horas) y Tipo B: DC B1(32 horas), DC B2 (16 horas), DC B3 (8 horas), el mismo que los ubicaba al 100% en un régimen de dedicación de tiempo parcial.

B. Nivel de satisfacción de la gestión de los docentes

La Tabla 9 permitió analizar cuál es la percepción del docente en un rango de 1 a 5 y cuáles son los intervalos mínimos o máximos en una escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre o siempre. Estos datos nos permitieron valorar su apreciación. Es así que obtuvimos una media que oscila entre 3,09 a 4,66. Los ítems que sobresalen son: P8: si el programa de estudios les permite conocer sus deberes y derechos en sus normativas (4,66); P2: establece el perfil del puesto en la selección de la plana docente (4,63); P9: verifica el cumplimiento de los

grados académicos exigidos por ley (4,59); y P11: garantiza una plana docente con calificaciones metodológicas y didácticas (4,55). Por otro lado, P15: si existen estímulos económicos o académicos como reconocimiento de la labor docente, presenta la media más baja (3,09). Los resultados señalan que la Facultad sigue los aspectos contemplados y que el docente visualiza estas acciones que favorecen el cumplimiento de los estándares previstos en el modelo.

En los resultados de la variable satisfacción laboral, resalta la media de 4,70 en P37: se siente satisfecho con el soporte tecnológico como plataforma, Sivireno, aula virtual, asesorías; seguido de P21: en qué nivel se siente satisfecho con el proceso de selección de la plana docente con 4,64. Las preguntas sobre su nivel de satisfacción con: los programas de capacitación y perfeccionamiento docente (P23); las normas que orientan la gestión docente: estatuto, reglamentos y directivas (P24); las calificaciones metodológicas y didácticas de los docentes del programa (P25) y el reconocimiento en su labor de investigación (P29), alcanzaron, coincidentemente, una media de 4,57. Podemos concluir que el nivel de satisfacción laboral de la muestra en un rango de mínimo (1) y máximo (5) se posiciona entre 3,64 y 4,70, es decir, se está cumpliendo con un considerable número de indicadores, sin embargo, existen algunos aspectos por reforzar en la gestión del personal.

TABLA 9. Mínimo, máximo y media

ítems	Mínimo	Máximo	Media	Desviación	ítems	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Gestión de los docentes						Sa	atisfacció	n laboral	
P ₁	1	5	4,48	,953	P21	1	5	4,64	-672
P ₂	1	5	4,63	,822	P22	1	5	4,48	,831
P ₃	1	5	4,52	1,009	P23	1	5	4,57	,710
P4	2	5	4,02	1,104	P24	4	5	4,57	,499
P5	1	5	3,93	1,024	P25	4	5	4,57	,499
P6	1	5	4,11	,985	P26	1	5	4,41	,708
P7	1	5	4,30	,989	P27	1	5	4,54	,687
P8	3	5	4,66	,581	P28	1	5	4,20	,999
P9	1	5	4,59	,848	P29	1	5	4,02	1,087
P10	1	5	4,41	,826	P30	3	5	4,41	,626

P ₁₁	3	5	4,55	,601	P31	1	5	3,66	1,240
P12	3	5	4,46	,571	P32	1	5	3,68	1,237
P13	2	5	4,30	,851	P33	1	5	3,46	1,128
P14	1	5	3,71	1,057	P34	1	5	3,68	1,237
P15	1	5	3,09	1,311	P35	1	5	4,00	,853
P16	1	5	3,52	1,221	P36	1	5	3,64	1,052
P17	1	5	4,05	1,227	P37	1	5	4,70	,807
P18	1	5	4,13	1,222	P38	3	5	4,39	,528
P19	1	5	3,54	1,525	P39	3	5	4,57	,535
P20	1	5	3,64	1,212	P40	1	5	4,29	1,057

C. Análisis, interpretación y discusión de resultados

- Análisis descriptivo de la variable: Gestión de los docentes

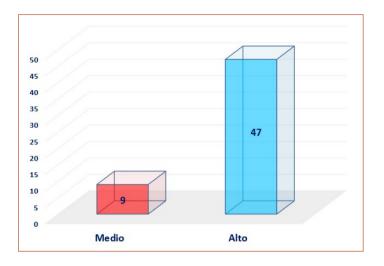
Se presenta el análisis descriptivo, según la distribución de la frecuencia en los rangos bajo, medio o alto, establecido para el procesamiento.

TABLA 10. Gestión de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	9	16,1	16,1	16,1
	ALTO	47	83,9	83,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

FIGURA 18. Gestión de los docentes



En la Tabla 10 y la Figura 18 señala que en la gestión de los docentes el 83,9% (n = 47) presentan un nivel alto y el 16,1% (n = 9), un nivel medio, podemos inferir que los docentes de la muestra consideran en un alto porcentaje que sí existen una adecuada gestión en la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento, que la plana docente es adecuada en el reconocimiento de las actividades de labor docente y el plan de desarrollo académico del docente, sin embargo, existe un 16,1% que establece algunos aspectos por reajustar y mejorar.

- Análisis descriptivo de la dimensión: Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento

Ante las interrogantes: si el programa de estudios: (i) ejecuta una convocatoria pública, justa y transparente en la selección de la plana docente, (ii) establece el perfil del puesto en la selección de la plana docente, (iii) establece normativas, mecanismos y criterios para la evaluación de desempeño docente, (iv) fortalecen las competencias docentes en el área disciplinar y/o investigación, (v) evalúa el grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación o perfeccionamiento, y (vi) contempla en la capacitación o perfeccionamiento un porcentaje de virtualización, la Tabla 11 y Figura 19 indican que el 85,7% (n = 40) presentan un nivel alto; el 10,7% (n = 6), un nivel medio y el 3,6% (n = 2), un nivel bajo en selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento, por lo que podemos concluir

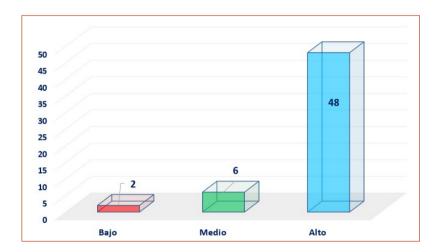
que existe un alto porcentaje que afirma que en la Facultad hay un adecuado manejo de esta dimensión, sin embargo, si consideramos el rango medio y bajo tendríamos a un 14% que observa algunos de estos aspectos y que es necesario autoevaluarlos para la mejora respectiva.

TABLA	11.	Selección,	, evaluación	, capacitación	y per	teccionamie	nto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3,6	3,6	3,6
	MEDIO	6	10,7	10,7	14,3
	ALTO	48	85,7	85,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de la distribución de la frecuencia en los rangos bajo, medio o alto.

FIGURA 19. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento



- Análisis descriptivo de la dimensión: Plan de desarrollo académico del docente

Ante la formulación de los ítems referente a si el programa de estudios: (i) cuenta con un plan de desarrollo académico-profesional; (ii) monitorea los avances y logros del plan de desarrollo académico-profesional; (iii) planifica y financia la participación de los docentes en congresos internacionales, libros, artículos o movilidad académica; y (iv) planifica y ejecuta el proceso para la ratificación, permanencia, ascenso o separación del personal docente, en la Tabla 12 y Figura 20

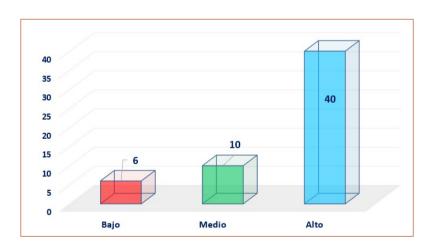
se señala que el 71,4% (n = 40) presenta un nivel alto; el 17,9% (n = 10), un nivel medio y que en una minoría el 10,7% (n = 6), un nivel bajo, por lo que concluimos que si bien existe un 71,4% que señala su cumplimiento; sin embargo, en los rangos medio y bajo se concentra un considerable porcentaje de 28,6% que afirman que su alcance todavía no tiene un logro aceptable.

TABLA 12. Plan de desarrollo académico del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	10,7	10,7	10,7
	MEDIO	10	17,9	17,9	28,6
	ALTO	40	71,4	71,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de la distribución de la frecuencia en los rangos bajo, medio o alto de la dimensión 3.

FIGURA 20. Plan de desarrollo académico del docente



- Análisis descriptivo de la dimensión: Plana docente adecuada

Ante la formulación de los ítems referente a si el programa de estudios: (i) orienta la gestión docente al estatuto, reglamentos, normas y directivas; (ii) establece los deberes y derechos docentes en el estatuto, reglamentos, normas y directivas; (iii) cuenta con docentes que cumplen con los grados académicos exigidos por ley; (iv) cuenta con docentes calificados que aseguran el logro del perfil de egreso de los

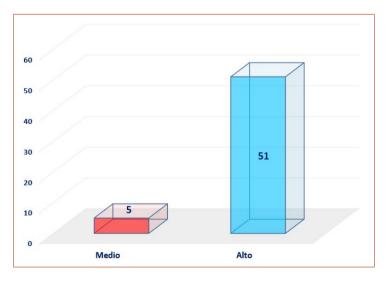
estudiantes; (vi) garantiza una plana docente con calificaciones metodológicas y didácticas; (v) dispone de una plana docente con las calificaciones éticas y personales; y (vi) cuenta con un registro de la plana docente que contenga formación profesional, experiencia, publicaciones, actualizaciones y/o especializaciones, en la Tabla 13 y la Figura 21 se muestra que en la plana docente adecuada, el 91,1% (n = 51) lo ubica en un nivel alto y el 8,9% (n = 5), en un nivel medio; por lo tanto, podemos concluir que al obtener una aceptación casi total, el programa académico viene cumpliendo una selección que permite acoger un perfil de docente que cumple con las exigencias de las normativas vigentes; no obstante, hay una observación del 8,9% que invita a una revisión de aspectos que se puede ir mejorando.

TABLA 13. Plana docente adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	8,9	8,9	8,9
	ALTO	51	91,1	91,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de la distribución de la frecuencia en los rangos bajo, medio o alto de la dimensión 3.

FIGURA 21. Plana docente adecuada



Fuente: los datos corresponden a la Tabla 13.

- Análisis descriptivo de la dimensión: Reconocimiento de las actividades de labor docente

Ante las interrogantes planteadas para conocer si el programa de estudios: (i) reconoce las actividades que realizan la plana docente en su labor académica, investigación, responsabilidad o tutoría; (ii) reconoce la labor docente a través de estímulos económicos o académicos; (iii) reconoce las actividades no estructuradas de los docentes: preparación del material didáctico, elaboración de exámenes o asesoría al estudiante, en la Tabla 14 y la Figura 22 se muestra que el 50% (n = 28) presenta un nivel alto; el 35,7% (n = 20), un nivel medio y que en una minoría, el 14,3% (n = 8), un nivel bajo, concluyendo que las autoridades competentes deben revisar la propuesta institucional que oriente el proceso de reconocimiento de las actividades académicas a los docentes porque existe un 50% que se ubica entre los rangos medio y bajo, lo que indica que esta dimensión no se logra plenamente.

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado 8 BAJO 14,3 14,3 14,3 MEDIO 20 35,7 35,7 50,0 Válido ALTO 28 50,0 50,0 **Total** 56 100,0 100,0 100,0

TABLA 14. Reconocimiento de las actividades de labor docente

Fuente: datos obtenidos de la distribución de la frecuencia en los rangos bajo, medio o alto de la dimensión 4.



FIGURA 22. Reconocimiento de las actividades de labor docente

- Análisis descriptivo de la variable: Satisfacción laboral

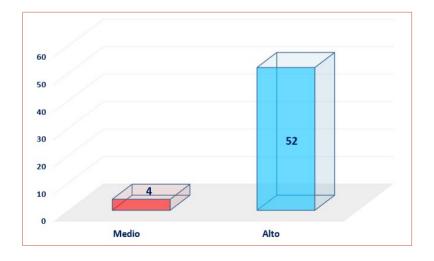
Al formular los ítems que nos permitan recoger información de la variable satisfacción laboral en la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento, plana docente adecuada, reconocimiento de las actividades de labor docente, plan de desarrollo académico del docente e infraestructura y recursos para la docencia, la Tabla 15 y la Figura 23 nos muestran que el 92,9% (n = 52) se posiciona en un nivel alto y el 7,1% (n = 5) en un nivel medio; por lo que se concluye que los docentes en un alto porcentaje se encuentran satisfechos en su campo laboral, pero al pretender alcanzar la calidad con un logro de plenitud es necesario revisar el proceso para superar el 7,1%.

TABLA 15. Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MEDIO	4	7,1	7,1	7,1
Válido	ALTO	52	92,9	92,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de la distribución de la frecuencia en los rangos bajo, medio o alto de la variable 2.

FIGURA 23. Variable satisfacción laboral



- Análisis descriptivo de la satisfacción en la selección docente

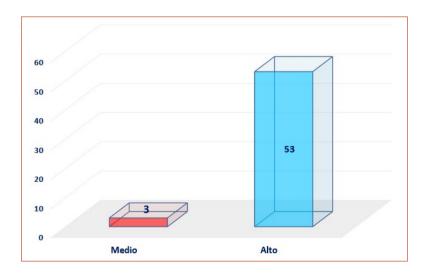
Ante la interrogante en qué nivel se siente satisfecho con respecto a la gestión docente de la UNDC en: (i) el proceso de selección de la plana docente; (ii) la evaluación de desempeño docente; y (iii) los programas de capacitación/ perfeccionamiento docente, la Tabla 16 y la Figura 24 muestran que el 94,6% (n = 53) presenta un nivel alto y el 5,4% (n = 3), un nivel medio, concluyendo que los docentes de la muestra en un alto porcentaje están conformes con la selección de los docentes, no obstante, es importante en la gestión considerar la opinión dada por el 5,4% y reforzar las estrategias asumidas hasta el momento.

TABLA 16. Satisfacción con la selección docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	5,4	5,4	5,4
vando	ALTO	53	94,6	94,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

FIGURA 24. Satisfacción en la selección docente



- Análisis descriptivo de la satisfacción con la plana docente

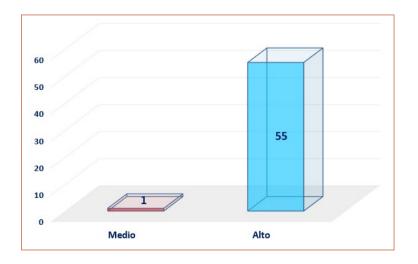
Al formular la pregunta en qué nivel se siente satisfecho con respecto a la gestión docente de la UNDC en: (i) las normas que orientan la gestión docente: estatuto, reglamentos y directivas; (ii) las calificaciones metodológicas y didácticas de los docentes del programa; (iii) las calificaciones académicas de los docentes del programa; y (iv) las calificaciones éticas y personales de los docentes del programa, en la Tabla 17 y la Figura 25 se señala que el 98,2% (n=53) presenta un nivel alto y el 5,4% (n=3), un nivel medio. Por lo expuesto, podemos inferir que la muestra en un alto porcentaje si está satisfecha con la plana docente, considerándola adecuada.

TABLA 17. Satisfacción con la plana docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MEDIO	1	1,8	1,8	1,8
Válido	ALTO	55	98,2	98,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

FIGURA 25. Satisfacción con la plana docente



- Análisis descriptivo de la satisfacción con el reconocimiento de las actividades de labor docente

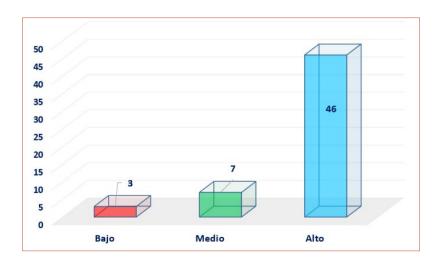
Ante la interrogante en qué nivel se siente satisfecho con respecto a la gestión docente de la UNDC en: (i) el reconocimiento de su labor académica y (ii) el reconocimiento en su labor de investigación, observamos en la Tabla 18 y Figura 26 que el 82,1% (n = 46) se ubica en un nivel alto, el 12,5% (n = 7), un nivel medio y el 5,4% (n = 3), un nivel bajo. De lo señalado anteriormente, podemos concluir diciendo que existe entre el rango medio y bajo un porcentaje de 17,9% que no está satisfecho con el reconocimiento de sus actividades como docente, por lo que es importante revisar el proceso que incluye este aspecto, sin embargo, es resaltante el otro 82,1% que opina todo lo contrario.

TABLA 18. Satisfacción con el reconocimiento de las actividades de labor docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	3	5,4	5,4	5,4
Válido	MEDIO	7	12,5	12,5	17,9
valido	ALTO	46	82,1	82,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario referente al reconocimiento de las actividades de labor docente.

FIGURA 26. Satisfacción con el reconocimiento a las actividades docente



- Análisis descriptivo de la satisfacción con el plan de desarrollo académico del docente

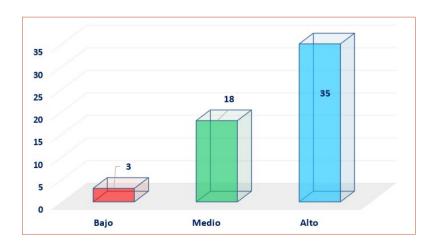
Al formular la pregunta en qué nivel se siente satisfecho con respecto a la gestión docente de la UNDC en: (i) el monitoreo del plan de desarrollo académico-profesional; (ii) la movilidad académica docente, el asesoramiento y financiamiento en publicación de artículos científicos, el proceso para el nombramiento docente, el proceso para la ratificación docente, el proceso para la permanencia docente y el proceso para el ascenso docente, en la Tabla 19 y la Figura 27 podemos apreciar que el 62,5% (n = 35) se ubica en un nivel alto, el 32,1% (n = 18), un nivel medio y el 5,4% (n = 3), un nivel bajo. De los datos expuestos, podemos afirmar que un 37,5% que se ubican en el nivel medio no están satisfechos en su totalidad con el plan de desarrollo académico docente, sin embargo, existe un 62,5% que sí lo está.

TABLA 19. Satisfacción con el plan de desarrollo académico del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	3	5,4	5,4	5,4
	MEDIO	18	32,1	32,1	37,5
Válido	ALTO	35	62,5	62,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Plan de desarrollo académico del docente.

FIGURA 27. Satisfacción con el plan de desarrollo académico del docente



- Análisis descriptivo de la satisfacción con la infraestructura y recursos para la docencia

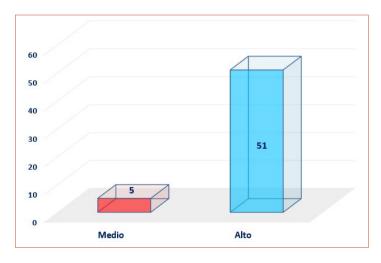
Ante la interrogante en qué nivel se siente satisfecho con respecto a la gestión docente de la UNDC en: (i) el soporte tecnológico: plataforma, Sivireno, aulas virtuales, asesorías; (ii) la infraestructura adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza; (iii) fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos para cubrir las necesidades de la enseñanza; y (iv) en general, en la motivación para realizar su trabajo docente; en la Tabla 20 y la Figura 28 se muestra que el 91,1% (n = 51) presenta un nivel alto y el 8,9% (n = 5), un nivel medio. Podemos concluir diciendo que un alto porcentaje de la muestra sí se encuentra satisfecho con la infraestructura y recursos que le ofrece el programa de estudios.

TABLA 20. Satisfacción con la Infraestructura y recursos para la docencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MEDIO	5	8,9	8,9	8,9
Válido	ALTO	51	91,1	91,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: frecuencia de ocurrencia y porcentaje de la satisfacción con la infraestructura y recursos para la docencia obtenido de la aplicación de la encuesta procesados a través del SPSS.

FIGURA 28. Satisfacción con la Infraestructura y recursos para la docencia



Fuente: los datos corresponden a la Tabla 20.

D. Prueba de hipótesis

Se realizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov para determinar si los datos registrados por la muestra provenían de una distribución normal. Para la aplicación de la prueba de normalidad se procedió a las sumatorias de los ítems de variables y dimensiones, en tal sentido, se obtuvieron valores numéricos para su ejecución, los que presentan una distribución no normal (p < 0,05) y según señala Guillen Valle, si esto sucediera se debe utilizar el estadístico de Rho de Spearman¹⁴⁷.

TABLA 21. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a						
	Estadístico	gl.	Sig.				
V1	,122	56	,036				
V2	,087	56	,200 [*]				
D1	,171	56	,000				
D2	,178	56	,000				
D ₃	,137	56	,011				
D4	,192	56	,000				

Fuente: datos obtenidos al procesar la prueba de normalidad en el spss.

- Formulación de la Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

OSCAR RAFAEL GUILLEN VALLE,. Guía de SPSS 22 para elaboración de trabajos de investigación científica. Málaga, España, Universidad de los pueblos de Europa, 2016, p. 78.

- Criterios de decisión

Si valor p < 0,05 se acepta Hi

Si valor p > 0,05 se acepta Ho

- Estadístico de prueba

TABLA 22. Correlación entre gestión de los docentes y satisfacción laboral

			Gestión de los docentes	Satisfacción laboral	
		Coeficiente de correlación	1,000	,715**	
	Gestión de los docentes	Sig. (bilateral)		,000	
Rho de		N	120	120	
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,715**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		
laborar		N	120	120	
** La correlación es significativa al nivel ,01 (bilateral)					

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio.

Interpretación

La Tabla 22 muestra que el valor de Rho Spearman es 0,715 lo que evidencia una correlación alta; además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que existe una relación significativa entre la gestión docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- En la formulación de la Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

Hi: Existe una relación significativa entre la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- Criterios de decisión

Si valor p < 0,05 se acepta Hi

Si valor p > 0,05 se acepta Ho

- Estadístico de prueba

TABLA 23. Correlación entre selección, evaluación, capacitación, perfeccionamiento y satisfacción laboral

			D1	Satisfacción laboral		
	Selección, evaluación,	Coeficiente de correlación	1,000	,672**		
	capacitación, perfeccionamiento docente	Sig. (bilateral)		,000		
Rho de Spearman		N	120	120		
1	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,672**	1,000		
		Sig. (bilateral)	,000			
	laborar	N	120	120		
** La correla	** La correlación es significativa al nivel ,01 (bilateral)					

Fuente: elaborado de los datos del cuestionario a la muestra de estudio.

De acuerdo a la Tabla 23, el valor de Rho Spearman es 0,672 evidenciándose una correlación moderada; además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que existe una relación significativa entre la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- En la formulación de la Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la plana docente adecuada y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

Hi: Existe una relación significativa entre la plana docente adecuada y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- Criterios de decisión

Si valor p < 0,05 se acepta Hi

Si valor p > 0,05 se acepta Ho

- Estadístico de prueba

TABLA 24. Correlación entre plana docente adecuada y satisfacción laboral

			Plana docente adecuada	Satisfacción laboral	
	Plana docente	Coeficiente de correlación	1,000	,347**	
	adecuada	Sig. (bilateral)		,000	
Rho de		N	120	120	
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,347**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		
		N	120	120	
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)					

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio.

De acuerdo a la Tabla 24, se muestra que el valor de Rho Spearman es 0,347 lo que evidencia una correlación positiva baja; además con un p valor de 0,09 > 0,05, que estadísticamente es significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que no existe una relación significativa entre la plana docente adecuada y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- En la formulación de la Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre reconocimiento de las actividades de labor docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

Hi: Existe una relación significativa entre reconocimiento de las actividades de labor docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- Criterios de decisión

Si valor p < 0,05 se acepta Hi

Si valor p > 0,05 se acepta Ho

- Estadístico de prueba

TABLA 25. Correlación entre reconocimiento de las actividades de labor docente y satisfacción laboral

			Reconocimiento de las actividades de labor docente	Satisfacción laboral		
Rho de Spearman	Reconocimiento de las actividades de labor docente	Coeficiente de correlación	1,000	,647**		
		Sig. (bilateral)		,000		
		N	120	120		
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,647**	1,000		
		Sig. (bilateral)	,000			
		N	120	120		
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)						

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio.

De acuerdo a la Tabla 25, se muestra que el valor de Rho Spearman es 0,647 evidenciándose una correlación moderada, además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que existe una relación significativa entre reconocimiento de las actividades de labor docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- En la formulación de la Hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre el plan de desarrollo académico del docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

Hi: Existe una relación significativa entre el plan de desarrollo académico del docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

- Criterios de decisión

Si valor p < 0,05 se acepta Hi

Si valor p > 0,05 se acepta Ho

TABLA 26. Correlación entre plan de desarrollo académico del docente y satisfacción laboral

			Plan de desarrollo académico	Satisfacción laboral		
Rho de Spearman	Plan de desarrollo académico	Coeficiente de correlación	1,000	,686**		
		Sig. (bilateral)		,000		
		N	120	120		
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,686**	1,000		
		Sig. (bilateral)	,000			
		N	120	120		
** La correlación es significativa al nivel ,01 (bilateral)						

Fuente: elaborado en base a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

La Tabla 25 muestra que el valor de Rho Spearman es 0,686 estableciendo una correlación moderada, además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que existe una relación significativa entre el plan de desarrollo académico del docente y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

E. Discusión de resultados

El estudio concluye que existe una relación significativa entre la gestión docente y la satisfacción laboral, observándose resultados similares en los trabajos de Mercado¹⁴⁸, Luján¹⁴⁹ y Alvarado¹⁵⁰, el primero con 0,832, el segundo con 0,716 y el tercero reafirmando la coexistencia de una correlación. La prueba de hipótesis 2 determina que no existe una relación significativa entre la plana docente adecuada y la satisfacción laboral, datos que son coincidentes a lo presentado por Segura¹⁵¹.

El resultado del valor de rho fue de 0,715 evidenciándose una correlación alta; además con un valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo. Esto evidencia que existe una relación significativa entre la gestión de los docentes y la satisfacción, por consiguiente, es un gran compromiso del gestor institucional establecer lineamientos y directrices que encaminen una adecuada gestión que incidirá de manera positiva, directa y notoria en el personal y en su actitud. Estos aspectos nos permitirán observar cómo el personal asume un compromiso con su organización y sus metas. Es importante el diálogo entre el gestor y su personal para llegar a acuerdos, entre lo que ellos esperan y consideran una eficiente gestión y lo que se está realizando, es una necesidad conocer sus expectativas, garantizar que estas se alcancen y le brinden satisfacción¹⁵².

- JOSÉ ALBERTO MERCADO MERE. "Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Administrativa Municipal de Peaje Lima, 2016" (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2017, disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6642].
- ELIZABETH JUDITH LUJÁN CANDUELAS. "Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa, Eastern Pucallpa Regional Office INPE 2018" (tesis de pregrado), Huánuco, Universidad de Huánuco, 2018, disponible en [http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/1133].
- 150 ALVARADO SELLAN. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020", cit.
- 151 CARLOS JESÚS SEGURA CASTILLA. "Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del x semestre, 2016" (tesis de doctorado), Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017, disponible en [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7154].
- 152 ALVARADO SELLAN. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020", cit.

En la hipótesis específica 1 se planteó que existía una relación significativa entre la selección, evaluación, capacitación, perfeccionamiento y la satisfacción laboral de los docentes. Esta proposición fue aceptada al obtener como resultado que el valor de rho era de 0,672, evidenciándose una correlación moderada; además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo. Al observar que estos procesos afectan de forma directa la satisfacción laboral hay que considerarlos no solo por su afección sino por su repercusión. Por un lado, la selección docente como un proceso justo que brinde iguales oportunidades, seguido por la evaluación permanente que genere la autorreflexión. El proceso evaluativo debe estar determinado por aspectos clave: objeto: ¿qué se evalúa?, propósito: ¿para qué se evalúa?, procedimiento: ¿cómo se evalúa?, instrumentos: ¿con qué se evalúa?, etapas o momentos: ¿cuándo se evalúa? y agentes: ¿quiénes evalúan?¹53. Por otro lado, la capacitación fortalece la competencia docente en investigación, responsabilidad social, procesos de gestión y aspectos personales¹⁵⁴ que le dará mayor representatividad en su campo de acción.

En la hipótesis específica 2 se afirmaba que existía una relación significativa entre la plana docente adecuada y la satisfacción laboral. Sin embargo, se muestra que el valor de rho fue 0,347 evidenciándose una correlación positiva baja, por lo tanto se aceptó la hipótesis nula. Estos datos resultaron similares a los presentados por Suárez Sánchez¹⁵⁵, quien concluyó que la gestión de los docentes en la formación integral es poco significativa. Así mismo, Segura Castilla¹⁵⁶ concluye que en la dimensión formación integral, que incluye este factor, existe una satisfacción moderada.

Francisco Guzmán Marín. "La experiencia de la evaluación docente en México: análisis crítico de la imposición del servicio profesional docente", *RIEE - Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, vol. 11, n.º 1, 2018, pp. 135 a 158, disponible en [https://doi.org/10.15366/riee2018.11.1.008].

ANDRADE, SIGUENZA y CHITACAPA. "Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador", cit.

SUÁREZ SÁNCHEZ. "Evaluación de la formación integral del sociólogo en la Universidad Nacional de Cajamarca, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria - 2016", cit.

SEGURA CASTILLA. "Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física - Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del x semestre, 2016", cit.

La hipótesis específica 3 anticipó la existencia de una relación significativa entre reconocimiento de las actividades de labor docente y la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el valor obtenido fue de 0,647 evidenciándose una correlación moderada, además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo aceptándose lo planteado. Estas conclusiones son apoyadas por ALVARADO Sellan¹⁵⁷, quien comprobó la existencia de correlación entre el constructo gestión educativa y satisfacción extrínseca, considerando en este último el reconocimiento, ascensos, compensación, responsabilidad y seguridad laboral. Así mismo, Guerrero Barona y Vicente Castro¹⁵⁸ sostienen que los docentes universitarios son susceptibles al elogio y al reconocimiento, y es función de los gestores académicos comprobar si están ofreciendo el reconocimiento suficiente. Así también concluye PARADA PUENTES¹⁵⁹, que deben aplicar estrategias orientadas a elevar los índices motivacionales: dar palabras de felicitación, una palmada en el hombro, expresar un "lo hiciste muy bien, sigue así", entre otros estímulos. Guitton Lozano y Rivera Eche-GARAY señalan que las personas se desempeñan mejor: "si tienen una motivación que los impulse a esforzarse [...] por ello motivarlos es un factor de alta importancia en el aspecto laboral [...] un empleado motivado equivale a un trabajador satisfecho y, por ende, a un mejor rendimiento en sus actividades"160.

En la hipótesis específica 4 se planteaba la existencia de una relación significativa entre el plan de desarrollo académico docente y la satisfacción laboral. El valor estadístico obtenido es de 0,686, determinando una correlación moderada, además con un p valor de 0,00 < 0,05, que estadísticamente es significativo, por consiguiente se rechazó la hipótesis nula. Estos resultados son apoyados por MERCADO

¹⁵⁷ ALVARADO SELLAN. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020", cit.

GUERRERO BARONA Y VICENTE CASTRO. "Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria", cit.

PARADA PUENTES. "Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente", cit.

¹⁶⁰ GUITTON LOZANO Y RIVERA ECHEGARAY. Gestión del desarrollo humano y su relación con los aspectos emocionales en el personal universitario docente y administrativo, cit.

MERE¹⁶¹, quien comprobó en su estudio que existe una relación directa significativa y alta (0,885) entre la dimensión planeamiento y satisfacción laboral. Por otro lado, León Horna¹⁶² comprueba la misma relación entre las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes, considerando dentro de ellas a la pertinencia de los planes de estudios, gestión para la capacitación docente y el uso de los recursos.

MERCADO MERE. "Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Administrativa Municipal de Peaje - Lima, 2016", cit.

LEÓN HORNA. "La gestión académico - administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada 'Arzobispo Loayza'", cit.

CAPÍTULO CUARTO

Consideraciones en torno a la relación de la gestión docente y satisfacción laboral

El análisis de los factores que integran el modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria permite reconocer cada uno de los estándares, la interrelación que existen entre ellos, los criterios que evalúan, los procesos que deben seguirse y, si lo llevamos a su aplicabilidad, permitirá identificar las fortalezas y debilidades del programa de estudios, así como medir su influencia en otros aspectos relacionados directamente, como la satisfacción laboral del docente, del estudiante o del egresado.

Los programas de estudio deben instalar una cultura evaluativa que permita revisar de manera periódica sus procesos para la mejora continua, y es una adecuada gestión de los docentes la que garantizará la satisfacción laboral como fortaleza institucional. La revisión documental y los datos obtenidos de los cuestionarios nos permiten concluir que la gestión que se realiza a favor de los docentes repercutirá en su satisfacción y, por ende, en la formación integral de los estudiantes, ya que este es un mediador del proceso de construcción del aprendizaje. Se desprende también de este estudio que la selección docente forma parte esencial del proceso de inserción del trabajador a la vida universitaria, su adecuado manejo le dará la seguridad de una

participación transparente y justa que le invitará a seguir fortaleciendo sus competencias académicas, investigativas y personales.

Si bien el estudiante en la reforma educativa que vivimos es el centro de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, debemos considerar que para la construcción de los mismos, el rol del docente es el de mediar este proceso y para hacerlo debe estar preparado, de ahí la importancia de una gestión que promueva su perfeccionamiento permanente en todos los campos, respondiendo a las exigencias del contexto y a las medidas de emergencia educativa que pueda acontecer.

La selección docente forma parte esencial del proceso de inserción del trabajador a la vida universitaria, su adecuado manejo dará al docente la seguridad de una participación transparente y justa que le invitará a seguir fortaleciendo sus competencias académicas, investigativas y personales. Esta selección debe responder a las normativas vigentes que enmarcan rasgos precisos como la formación académica, los aspectos éticos que son básicos para la formación integral de los futuros profesionales y el espíritu investigativo que ahora es indispensable en todo ejercicio profesional, aunado a un compromiso por la responsabilidad social y el cuidado de nuestro medio ambiente. Hace falta que todos puedan tomar conciencia que el reto actual es fortalecer el mundo del conocimiento para transformar su entorno.

Contar con una plana docente que cumpla con las competencias necesarias que requiere las normativas vigentes, permitirá a un programa de estudios su notoriedad y reconocimiento en su contexto, siguiendo aquella premisa que los docentes hacen brillar a su institución con la gran luz de su sabiduría y su preparación hacia los nuevos retos, de ahí la importancia de la identidad institucional y de su formación continua. Todos los que incursionan en el campo educativo deben tomar conciencia que el mundo gira tan rápido que las propuestas educativas deben ir a la par.

Instalar dentro de la gestión las muestras de reconocimiento al trabajador por un logro personal o para el equipo, es garantizar una motivación permanente que a corto o a largo plazo se reflejará en el éxito institucional. La notoriedad de una institución se logra cuando todos asumen sus compromisos, más aún cuando se unen bajo un mismo ideario y eso solo se logrará si estos se sienten valorados y respetados. El gestor educativo debe generar responsabilidades en su equipo, pero con muestra de confianza. La respuesta final será una actitud positiva y un mayor compromiso con el programa.

Los programas de estudio deben asegurar la satisfacción laboral del docente, para ello se debe implementar un plan de desarrollo académico que responda a un diagnóstico, donde se identifiquen las fortalezas del personal y qué acciones realizarán para potenciar sus debilidades, ya sea en su área disciplinaria, metodológica o investigativa. Así mismo, debe reconocer su labor, ya sea en actividades curriculares o extracurriculares. Estas acciones permitirán observar un docente comprometido con la calidad académica de los programas de estudio.

Los programas de estudio deben instalar una cultura evaluativa que permita revisar periódicamente los estándares de calidad y promover procesos de mejora continua en su entorno que garanticen la calidad del servicio prestado.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acreditación: Reconocimiento a nivel nacional y por un determinado tiempo que se otorga a las instituciones o programas educativos que hayan alcanzado estándares de calidad previstos en sus modelos de acreditación respectivos¹⁶³.

Calidad: Concepto que vincula la pertinencia del quehacer, con la identidad institucional y la capacidad para concretar el propósito organizacional con las exigencias del contexto¹⁶⁴ (SINEACE, 2018).

Capacitación docente: Actividad que tiene como eje mejorar los procesos pedagógicos a través del fortalecimiento de las capacidades de enseñanza y de aprendizaje del docente¹⁶⁵.

Docente: Persona que se dedica a la enseñanza-aprendizaje¹⁶⁶.

Estándar: Descripción de expectativas de calidad que están incluidas en factores¹⁶⁷.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Propuesta del glosario de términos básicos de evaluación, acreditación, y certificación del SINEACE, Lima, SINEACE, 2010, disponible en [https://acreditacion.unsm.edu.pe/lib/docs/documentos_sineace_coneau/574_GLOSARIO%20del%20SINEACE%20-OCT%20 2010-%5b1%5d.pdf].

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, cit.

MARIANE FRENAY, ALENOUSH SAROYAN, K. LYNN TAYLOR, DENIS BÉDARD, MIEKE CLEMENT, NICOLE REGE COLET, JEAN-JACQUES PAUL Y ANETTE KOLMOS, cits. en Andrade, Siguenza y Chitacapa. "Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador", cit., p. 48.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Propuesta del glosario de términos básicos de evaluación, acreditación, y certificación del SINEACE, cit.

¹⁶⁷ SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.

Gestión: Actividades que se realizan de manera conjunta y coordinada dentro de la conducción de una organización¹⁶⁸.

Evaluación: Proceso que valora un servicio o el desempeño de un trabajador, en base a ciertos estándares preestablecidos¹⁶⁹.

Modelo de calidad para la acreditación: Documento técnico que norma el proceso de acreditación en un determinado contexto¹⁷⁰.

Plan de desarrollo académico: Documento que norma las actividades institucionales para el fortalecer y perfeccionar al docente¹⁷¹.

Programa de estudios: Todo el conjunto de estudios universitarios que permite la obtención de un grado académico¹⁷².

Reconocimiento docente: Elemento invisible que motiva al trabajador a involucrarse con los objetivos institucionales y unir esfuerzos para el éxito y representatividad de la organización¹⁷³.

Satisfacción laboral: Actitud positiva de un trabajador de la que depende los resultados en su trabajo¹⁷⁴.

Selección docente: Proceso que permite escoger al candidato más idóneo para el puesto¹⁷⁵.

- 168 SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Propuesta del glosario de términos básicos de evaluación, acreditación, y certificación del SINEACE, cit.
- 169 SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.
- 170 SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Propuesta del glosario de términos básicos de evaluación, acreditación, y certificación del SINEACE, cit.
- 171 SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, cit.
- 172 Ídem.
- M. Pérez Flotats, cit. en Parada Puentes. "Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente", cit.
- ARTURO BARRAZA MACÍAS Y FLAVIO ORTEGA MUÑOZ, cits. en JAIK DIPP, TENA FLORES Y VILLANUEVA GUTIÉRREZ. "Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado", cit.
- 175 Idalberto Chiavenato, cit. en Gouveia y Montiel. "El proceso de selección del personal docente basado en el enfoque de competencias", cit.

BIBLIOGRAFÍA

- AFRICANO MORALES, ALBA PATRICIA. Incidencia de la gestión educativa de los directivos docentes desde su actuar profesional en los procesos y procedimientos que se adelantan en el Colegio Chuniza IED,

 Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/317].
- Albornoz, Mario y Laura Osorio. "Rankings de universidades: calidad global y contextos locales", CTs: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad, vol. 13, n.º 37, 2018, pp. 13 a 51, disponible en [http://ojs.revistacts.net/index.php/CTs/article/view/48].
- ALVARADO SELLAN, DIANA EMPERATRIZ. "Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela 'José Joaquín de Olmedo' Daule, Ecuador, 2020" (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2020, disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60708].
- Andrade, Celio; Juan P. Siguenza y Johanna Chitacapa. "Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador", *Revista Espacios*, vol. 41, n.º 33, 2020, pp. 46 a 60, disponible en [https://ww.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33po5.pdf].
- AVELLANEDA CALLIRGOS, LOLO; PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA, JORGE MAX MUNDACA MONJA y CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN. *Investigación científica: diseño y niveles de investigación*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/767].
- AZNAR MINGUET, PILAR; M. ANGELES ULL, M. PILAR MARTÍNEZ-AGUT y ALBERT PIÑERO. "Evaluar para transformar: evaluación de la docencia universitaria bajo el prisma de la sostenibilidad", *Enseñanza de las ciencias: revista de investigación y experiencias didácticas*, vol. 35, n.º 1, 2017, pp. 5 a 27, disponible en [https://raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/319566].

- Behar Rivero, Daniel Salomón. *Metodología de la investigación*, Bogotá, Edit. Shalom, 2013.
- BELTRÁN, ARLETTE y JANICE SEINFELD. "Identificando estrategias efectivas para combatir la desnutrición infantil en el Perú", *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, vol. 38, nº 69, 2011, pp. 7 a 54, disponible en [http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/630].
- Bembibre Mozo, Dayami; Evelio Felipe Machado Ramírez y Karen Aurora Pérez Téllez. "Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas", *Humanidades Médicas*, vol. 16, n.° 3, 2016, pp. 519 a 531, disponible en [http://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1019].
- Cano, José A.; José A. Vásquez y Libia M. Palacios. "Una novedosa metodología de autoevaluación para la acreditación de programas universitarios", *Espacios*, vol. 38, n.º 50, 2017, pp. 1 a 20, disponible en [https://www.revistaespacios.com/a17v38n50/17385020.html].
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Modelo de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias en la modalidad a distancia y estándares para la carrera profesional de educación, Lima, coneau, 2009.
- Consejo Nacional de Educación. Proyecto Educativo Nacional al 2021: la educación que queremos para el Perú, Lima, 2007, disponible en [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf].
- CORONEL CHUGDEN, José WALTER. "Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019" (tesis de maestría), Chachapoyas, Perú, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2020, disponible en [https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2330].

Bibliografía [113]

- DE NICOLÁS, VÍCTOR L. "Los rankings, un reflejo de la universidad en el mundo: Webometrics", en Adolfo Cazorla y Ricardo Stratta (coords.). *La universidad: motor de transformación de la sociedad*, Madrid, Universidad Politécnica de Madrid (UPM), 2017, pp. 32 a 51, disponible en [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/60117/Documento_completo__.pdf?sequence=3].
- Duche Pérez, Aleixandre Brian; Olger Albino Gutiérrez Aguilar y Fanny Miyahira Paredes Quispe. "Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos", *Revista Conrado*, vol. 15, n° 70, 2019, pp. 15 a 24, disponible en [https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099].
- ESPINOZA Ríos, JUAN CARLOS. "Perfil profesional y perfil didáctico del docente del área de historia, geografía y ciencias sociales de educación secundaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Callería Pucallpa, región Ucayali, en el año 2015" (tesis de licenciatura), Pucallpa, Perú, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2017, disponible en [https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/1733].
- GÓMEZ ESCORCHA, JESÚS ANTONIO. "Competencias investigativas para el desarrollo de habilidades en el docente investigador de educación superior", *Revista Publicando*, vol. 5, n.º 15, 2018, pp. 465 a 480, disponible en [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1353].
- GÓMEZ, MARCELO. *Introducción a la metodología de la investigación científica*, Córdoba, Argentina, Edit. Brujas, 2006.
- GOUVEIA, EDITH Y KATTY MONTIEL. "El proceso de selección del personal docente basado en el enfoque de competencias", *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 8, n.° 2, 2006, pp. 199 a 214, disponible en [http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1263].

- Guachamín Imba, Gloria Belén. "Plan de desarrollo docente para mejorar la práctica pedagógico didáctica de los docentes en el nivel inicial de los cibv del cantón Pedro Moncayo" (tesis de maestría), Ibarra, Ecuador, Universidad Técnica del Norte, 2018, disponible en [http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10106].
- Guerrero Barona, Eloísa Julia y Florencio Vicente Castro.

 "Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria", *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 2, nº 1, 1999, pp. 379 a 586, disponible en [https://revistas.um.es/reifop/issue/view/12271].
- Guillen Valle, Oscar Rafael. Guía de spss 22 para elaboración de trabajos de investigación científica, Málaga, Universidad de los pueblos de Europa, 2015.
- GUITTON LOZANO, ERICK Y LUIS ALBERTO RIVERA ECHEGARAY. Gestión del desarrollo humano y su relación con los aspectos emocionales en el personal universitario docente y administrativo, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/747].
- Guzmán Marín, Francisco. "La experiencia de la evaluación docente en México: análisis crítico de la imposición del servicio profesional docente", *RIEE Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 11, n.° 1, 2018, pp. 135 a 158, disponible en [https://doi.org/10.15366/riee2018.11.1.008].
- GUZMÁN, JUAN ANTONIO. "Administración de la gestión docente", Calidad en la Educación, vol. 1, n.º 15, 2002, pp. 1 a 5, disponible en [https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/ view/442].
- HARBISON, RALPH y ERIC ALAN HANUSHEK. Rendimiento educativo para los pobres: lecciones del nordeste rural de Brasil, Oxford, Oxford University Press, 1992.

Bibliografía [115]

- HERNÁNDEZ MALDONADO, EDNA TATIANA; JORGE ULISES ROJAS
 GUEVARA Y RUBÉN DARÍO GALLO VARGAS. "La práctica docente
 y su evaluación: estrategia para la mejora continua en los
 procesos de acreditación en alta calidad", *Revista de Investigación*,

 Desarrollo e Innovación, vol. 10, n.º 1, 2019, pp. 79 a 92, disponible
 en [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/
 article/view/10013].
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO; CARLOS FERNÁNDEZ COLLADO y MARÍA DEL PILAR BAPTISTA LUCIO. *Metodología de la investigación*, 4.ª ed., México D.F., McGraw-Hill, 2014.
- HORTIGÜELA ALCALÁ, DAVID; VANESA AUSÍN VILLAVERDE; VANESA DELGADO BENITO Y VÍCTOR ABELLA GARCÍA. "Análisis de la importancia de los criterios de evaluación y el reconocimiento académico docente universitario como indicadores de la calidad educativa en España", *Revista de la Educación Superior*, vol. 46, n.º 181, 2017, pp. 75 a 87, disponible en [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/So185276017300031].
- JAIK DIPP, ADLA; JORGE TENA FLORES y ROBERTO VILLANUEVA
 GUTIÉRREZ. "Satisfacción laboral y compromiso institucional de
 los docentes de posgrado", *Revista Electrónica Diálogos Educativos*,
 vol. 10, n° 19, 2010, pp. 119 a 130, disponible en [http://revistas.
 umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099].
- Janampa Acuña, Nerio; Abraham Cárdenas Saavedra y Glady G. Janampa Gómez. Incidencias del sistema de control interno efectivo en la administración por resultados de las Unidades de Gestión Educativa de Lima, Perú, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/650].
- Jara Gutiérrez, Nancy Patricia y Mónica María Díaz López. "Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad", *Educación Médica Superior*, 2016, vol. 31, n.º 2, pp. 1 a 15, disponible en [http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1010].

- JIMÉNEZ BARRERA, CAMILO. "Definición de un modelo de gestión de calidad para promover el desarrollo académico y la evaluación del desempeño de los profesores de la Universidad Católica de Colombia" (tesis de maestría), Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2013, disponible en [https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/1001].
- JOPEN, GUILLERMO; WALTER GÓMEZ y HERBERT OLIVERA. Sistema educativo peruano: balance y agenda pendiente, Documento de Trabajo n.º 379, Lima, Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, disponible en [https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD379.pdf].
- León Horna, Adolfo Jesús. "La gestión académico administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada 'Arzobispo Loayza'" (tesis de maestría), Lima, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2019, disponible en [http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3865].
- LLANOS, MARIANELA y ALBERTO MARTÍNEZ. "Diseño e implementación de un modelo de gestión en docencia universitaria: caso carreras de ingeniería de la Universidad Arturo Prat, Chile", *Formación Universitaria*, vol. 11, n.º 6, 2018, pp. 3 a 16, disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062018000600003&lng=en&nrm=iso&tlng=en].
- LOVATÓN HUILLCA, JAIME; CRISTHIAN MANUEL LA HERMOZA LOVATÓN Y ENID J. ESTRADA TICA. Gestión de calidad del personal directivo según el criterio administrativo e institucional, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/733].
- Lucas Valdez, Guido Rubén y Julio César Quispe Calderón. *El rol del docente universitario y el aprendizaje de la matemática*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/655].

Bibliografía [117]

- LUJÁN CANDUELAS, ELIZABETH JUDITH. "Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa, Eastern Pucallpa Regional Office INPE 2018" (tesis de pregrado), Huánuco, Universidad de Huánuco, 2018, disponible en [http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/1133].
- MÁRQUEZ DE LEÓN, ERIK Y ZULMA RAQUEL ZEBALLOS PINTO. "El impacto de la acreditación en la mejora de la calidad de los programas educativos que ofrece la Universidad Autónoma de Tamaulipas: un estudio de caso", *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 10, n.° 2, 2017, pp. 65 a 83, disponible en [https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/8187].
- MASLOW, ABRAHAM. La teoría de las necesidades, Edit. Salvat, 2017.
- MAYTA HUIZA, DORA. "Gestión de riesgos y su influencia en la acreditación de programas académicos de universidades privadas peruanas", *Science and Technology Magazine*, vol. 4, n.º 1, 2018, pp. 99 a 109, disponible en [https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/viewFile/127/111].
- Menacho Limaymanta, Ricardo; Emilio Osorio Berrocal y María del Carmen Vadillo Gutiérrez. Clima organizacional y desempeño docente en los estudios universitarios, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/729].
- MÉNDEZ LEYVA, ALFREDO. "Conceptualización y perspectivas de la gestión docente en la carrera universitaria", *EduSol*, vol. 18, n.º 63, 2018, pp. 1 a 10, disponible en [https://www.redalyc.org/articulo. oa?id=475756619013].
- MERCADO MERE, José Alberto. "Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Administrativa Municipal de Peaje Lima, 2016" (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2017, disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6642].

- Monago Malpartida, Jani; Arnulfo Ortega Mallqui y María Pilar Nieto Alcántara. *Diseño curricular complejo y formación* docente universitaria, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/ libros/710].
- Montané López, Alejandra; José Beltrán Llavador y António Teodoro. "La medida de la calidad educativa: acerca de los rankings universitarios", *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, vol. 10, n.° 2, 2017, pp. 283 a 300, disponible en [https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/10145/0].
- Montenegro Aldana, Ignacio Abdón. Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos, Bogotá, Magisterio, 2007.
- Montoya Cáceres, Pamela; Natalia Bello Escamilla, Nikol Bermúdez Jara, Felicinda Burgos Ríos, María Fuentealba Sandoval y Alejandro Padilla Pérez. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal de Chile", *Ciencia y Trabajo*, vol. 19, n.º 58, 2017, pp. 7 a 13, disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492017000100007].
- Osío Espinoza, Zulay Jasmin. "Competencias investigativas: una mirada desde la complejidad en educación universitaria", *Revista Ciencias de la Educación*, vol. 23, n.º 42, 2013, pp. 50 a 68, disponible en [http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n42/v23n42.pdf#page=50].
- Parada Puentes, José Alfredo. "Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente", *Mundo Fesc*, vol. 7, n.º 14, 2017, pp. 42 a 56, disponible en [https://www.fesc.edu. co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140].
- Penalva López, Antonia; M. Ángeles Hernández Prados y Catalina Guerrero Romera. "La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso", *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 16, n.° 2, 2013, pp. 77 a 92, disponible en [https://revistas.um.es/reifop/article/view/180931].

Bibliografía [119]

- Perú Decreto Legislativo N. 998 de 31 de marzo de 2008, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118068-998].
- Perú Ley N.º 28044 de 29 de julio de 2003, *Diario Oficial El Peruano*, de 29 de julio de 2003, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044].
- Perú Ley N.º 28740 de 23 de mayo de 2006, *Diario Oficial El Peruano*, año XXIII, n.º 9.475, de 23 de mayo de 2006, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normaslegales/118393-28740].
- Perú Ley N.º 30220 de 3 de julio de 2014, *Diario Oficial El Peruano*, año xxxI, n.º 12.914, de 9 de julio de 2014, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220].
- Perú Ministerio de Educación. Decreto Supremo N.º 016-2015 de 25 de setiembre de 2015, *Diario Oficial El Peruano*, de 26 de septiembre de 2015, disponible en [https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118310-016-2015-].
- Poicón, Félix y Edwin Carlos Lenin. "La acreditación y la gestión de calidad educativa de los docentes en las instituciones superiores tecnológicas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, 2013" (tesis de maestría), Lima, Universidad San Pedro, 2018, disponible en [http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/5045].
- PORTUGAL Moscoso, FÉLIX CARLOS. "Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018" (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2018, disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24571].
- Pujol Cols, Lucas Joan. "Satisfacción laboral en profesores universitarios: medición y estudio de variables influyentes", *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, vol. 14, n.° 2, 2016, pp. 261 a 292, disponible en [https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79218].

- QUISPE CALDERÓN, JULIO CÉSAR Y MIRIAM VIVIANA ÑAÑEZ SILVA.

 Procesos fundamentales de gestión y su repercusión en la mejora
 de la calidad educativa, Bogotá, Instituto Latinoamericano de
 Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/694].
- RAZA, DIEGO F. "Evaluación y acreditación universitaria en Ecuador", Revista de Educación Superior en América Latina, n.º 6, 2019, disponible en [https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/12183].
- RICO MOLANO, ALEJANDRA DALILA. "Gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia", *Sophia*, vol. 12, n.° 1, 2016, pp. 55 a 70, disponible en [https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/445].
- RIVERA BORJAS, SAÚL DANTE; MIGUEL FRANCISCO TORRES REBAZA Y ROBINSON BERNARDINO ALMANZA CABE. Estrategia de desarrollo, planificación, gestión y competitividad para gobiernos regionales de Perú, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/709].
- RODRÍGUEZ T., MARÍA A. "Indicadores de gestión en la gerencia estratégica universitaria", *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, vol. 9, n.º 27, 2014, pp. 31 a 46, disponible en [https://www.redalyc.org/pdf/709/70930407002.pdf].
- Rojas Bujaico, John Fredy; Rafael Wilfredo Rojas Bujaico y Héctor Huamán Samaniego. *Gestión de calidad y modelo de un sistema de mejoramiento continuo para estudiantes universitarios*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/727].
- ROJAS SALAZAR, ARCELIA OLGA; MANUEL ALBERTO MORI PAREDES y LAURA MARGARITA ZELA PACHECO. Acreditación de carreras universitarias: gestión y evaluación de calidad sobre la determinación de estándares mínimos, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2017, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/735].

Bibliografía [121]

- SAGREDO LILLO, EMILIO. "Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos", *Innovación Educativa*, vol. 19, n.º 81, 2019, pp. 11 a 129, disponible en [https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/relacion-gestion-directiva-satisfaccion-motivacion-compromiso-docente-educacion-adultos.pdf].
- SALGUERO, LUIS ARTURO. "Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades", *Laurus*, vol. 14, n.º 27, 2008, pp. 11 a 32, disponible en [https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892002.pdf].
- Santivañez Fierro, Silvia Misalina. "La motivación laboral en los trabajadores de una pyme metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland" (tesis de pregrado), Lima, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017, disponible en [http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1841].
- SEGURA CASTILLA, CARLOS JESÚS. "Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del x semestre, 2016" (tesis de doctorado), Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017, disponible en [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7154].
- SILAS CASILLAS, JUAN CARLOS. "Acreditación, mercado y educación superior", *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, n.º 67, 2014, pp. 17 a 25, disponible en [https://reencuentro.xoc.uam. mx/index.php/reencuentro/article/view/834].
- SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación para programas de estudios de institutos y escuelas de educación superior, Lima, SINEACE, 2016, disponible en [https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5094].

- SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Modelo de acreditación institucional para universidades, Lima, SINEACE, 2017, disponible en [https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4084].
- SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria, Lima, SINEACE, 2018, disponible en [https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5490].
- SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Propuesta del glosario de términos básicos de evaluación, acreditación, y certificación del SINEACE, Lima, SINEACE, 2010, disponible en [https://acreditacion.unsm.edu.pe/lib/docs/documentos_sineace_coneau/574_GLOSARIO%20 del%20SINEACE%20-OCT%202010-%5b1%5d.pdf].
- Soto Quiroz, Roger Iván. ¿Cómo presentar una tesis de maestría y doctorado?, Colección Lima, Edit. Artigraf, 2014.
- Sotomayor Chahuaylla, José Abdón; Daniel Amilcar Pinto Pagaza y María Patricia Lima Bendezú. *Relación entre las normas académicas y la calidad educativa de los docentes universitarios*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –Ilae–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/684].
- SUÁREZ SÁNCHEZ, CARLOS RAFAEL. "Evaluación de la formación integral del sociólogo en la Universidad Nacional de Cajamarca, según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria 2016" (tesis de doctorado), Cajamarca, Universidad Nacional de Cajamarca, 2018, disponible en [https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2136].
- TASKINEN, TESSA. "Employee job satisfaction in 21st century organizations" (tesis de grado), Helsinki, Metropolia University of Applied Sciences, 2019, disponible en [https://www.theseus.fi/handle/10024/227298].

Bibliografía [123]

- Trujillo Atapoma, Pío; Percy Trujillo Herrera y Wendy Trujillo Herrera. *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes universitario*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/609].
- Valverde Medina, Luzmila; Leoaysa Ortiz Delgado y Abraham Romero Morales. "Rol del gerente educativo y el desempeño laboral en docentes de educación superior", *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 4, n.º 3, 2018, pp. 177 a 188, disponible en [https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/801].
- VARA HORNA, ARÍSTIDES. Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales, Lima, Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad de San Martín de Porres, 2012, disponible en [https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/612197/mod_resource/content/o/Manual_7pasos_aristidesvara1.pdf].
- VEGA GUTIÉRREZ, LUZ VICTORIA. "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", *Ciencia y Educación. Revista Científica*, vol. 1, n.º 2, 2020, pp. 18 a 28, 2020, disponible en [http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8].
- VELANDIA PÉREZ, PATRICIA YASMIN. *La salud mental docente como enfermedad profesional*, Bogotá, Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2014, disponible en [https://ilae.edu.co/libros/213].
- Velásquez Amaya, Armando Ausberto. "Plan de desarrollo docente en la planificación curricular de la Institución Educativa Leoncio Prado de Paiján, provincia de Ascope, 2020" (tesis de maestría), Trujillo, Perú, Universidad Nacional de Trujillo, 2021, disponible en [https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19458].
- VILLACIS ZAMBRANO, LILIA MONCERRATE. "Criterios del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior y su influencia en la calidad de la educación de las extensiones universitarias" (tesis de doctorado), Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017, disponible de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5992].



Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, en noviembre de 2022

Se compuso en caracteres Minion Pro de 11 y 9 ptos.

Bogotá, Colombia