

1era Ed.
2023

PROCESO DE ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE



DOMETILA MAMANI-JILAJA
GINO FRANK LAQUE-CÓRDOVA
MANUELA DAISHY CASA-COILA
SALVADOR GERARDO FLORES-CHAMBILLA



PROCESO DE ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

ISBN: 978-631-6557-13-1

Dometila Mamani-Jilaja, Gino Frank Laque-Córdova
Manuela Daishy Casa-Coila, Salvador Gerardo Flores-Chambilla



Proceso de Acreditación Universitaria y el Desempeño Docente

University Accreditation Procedure and Teaching Performance

AUTORES:

Dometila Mamani-Jilaja

Gino Frank Laque-Córdova

Manuela Daishy Casa-Coila

Salvador Gerardo Flores-Chambilla



Proceso de acreditación universitaria y el desempeño docente / Dometila Mamani
Jilaja ... [et al.] ; editado por Daniela Margoth Caichug Rivera ; Juan Carlos
Santillán

Lima. - 1a ed. - La Plata : Puerto Madero Editorial Académica, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6557-13-1

1. Educación. I. Mamani Jilaja, Dometila. II. Caichug Rivera, Daniela Margoth,
ed. III. Santillán Lima, Juan Carlos, ed.

CDD 378.101



Licencia Creative Commons:

Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA
4.0)

Primera Edición, Octubre 2023

Proceso de Acreditación Universitaria y el Desempeño Docente

ISBN: 978-631-6557-13-1

Editado por:

Sello editorial: ©Puerto Madero Editorial Académica

Nº de Alta: 933832

Editorial: © Puerto Madero Editorial Académica

CUIL: 20630333971

Calle 45 N491 entre 4 y 5

Dirección de Publicaciones Científicas Puerto Madero

Editorial Académica

La Plata, Buenos Aires, Argentina

Teléfono: +54 9 221 314 5902

+54 9 221 531 5142

Código Postal: AR1900

Este libro se sometió a arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review)

Corrección y diseño:

Puerto Madero Editorial Académica

Diseñador Gráfico: José Luis Santillán Lima

Diseño, Montaje y Producción Editorial:

Puerto Madero Editorial Académica

Diseñador Gráfico: Santillán Lima, José Luis

Director del equipo editorial:

Santillán Lima, Juan Carlos

Editor:

Caichug Rivera, Daniela Margoth

Santillán Lima, Juan Carlos

Hecho en Argentina

Made in Argentina

AUTORES:

Dometila Mamani-Jilaja

Universidad de Filiación: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú

domamani@unap.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2357-8684>



Gino Frank Laque-Córdova

Universidad de Filiación: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú

glaque@unap.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2572-2432>



Manuela Daishy Casa-Coila

Universidad de Filiación: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú

mcasa@unap.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6335-7697>



Salvador Gerardo Flores-Chambilla

Universidad de Filiación: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú

sgflores@unap.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7466-7268>



CONTENIDO

CONTENIDO.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
RESUMEN	xvii
ABSTRACT.....	xix
INTRODUCCIÓN	xxi
CAPÍTULO I.....	1
1 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	1
1.1 Síntesis Descriptiva de la Percepción	1
1.2 Acreditación Universitaria	4
1.3 Fundamentación Teórica.....	7
1.4 Justificación	10
1.5 Misión	11
1.6 Objetivos	11
1.7 Etapas de la Acreditación Universitaria.....	12
1.8 Desempeño Docente en las Universidades	17
1.8.1 Desempeño del Docente Universitario.....	20
1.8.2 Dimensiones del Desempeño Docente.....	24
CAPÍTULO II.....	33
2 PROPUESTA EDUCATIVA.....	33

2.1	Modelo de Educación Tradicional	33
2.2	Nuevo Modelo de Acreditación Universitaria	36
2.3	Formación Integral	42
2.4	Proceso de Acreditación.....	55
CAPÍTULO III.....		61
3 DOCENCIA UNIVERSITARIA, PLANES EDUCATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS ACADÉMICOS, CULTURALES, COMUNITARIOS.....		61
3.1	Docente Universitario	61
3.2	Características de la Docencia Universitaria	62
3.3	Teorías del Desempeño Docente.....	71
3.3.1	La Teoría de las Expectativas	72
3.4	El Papel del Docente Reflexivo-activo	73
3.5	Control de Profesores.....	74
3.6	Factores que Influyen en el Desempeño Docente	75
3.7	La Gestión del Desarrollo Personal y Profesional	76
3.8	Funciones del Desempeño Docente	85
3.9	Evaluación del Desempeño Docente.....	86
3.10	Parámetros para Evaluar el Desempeño Docente	90
3.11	Educación, Acreditación, Desempeño y Evaluación	94
3.12	Enfoque de Calidad Educativa	95
3.13	Principios de Calidad Educativa	97
3.14	Acreditación y Calidad en la Educación Superior	104

3.15	Modelos de Profesionalización Docente.....	110
3.16	Dimensiones de la Profesión Docente	111
3.17	3Responsabilidad Social	121
3.18	Glosario.....	125
BIBLIOGRAFÍA		135
DE LOS AUTORES		151
	Dometila Mamani-Jilaja.....	151
	Gino Frank Laque-Córdova	152
	Manuela Daishy Casa-Coila.....	153
	Salvador Gerardo Flores-Chambilla	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Fases del proceso de acreditación	5
Figura 2 Objetivos del Sistema de Acreditación	7
Figura 3 Ministerio de Educación del Perú (2007).....	31
Figura 4 Matriz de estándares del nuevo modelo de acreditación universitaria Dimensiones de la Acreditación Universitaria	38
Figura 5 Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación de programas de estudios universitarios	40
Figura 6 Dimensión 2 formación integral de estándares de calidad	43
Figura 7 Proceso de acreditación.....	60
Figura 8 Proceso de acreditación.....	60

RESUMEN

El objetivo principal de este libro es analizar del procedimiento de acreditación universitaria relacionado con el desempeño docente. Debido a que establece una relación entre dos variables, es un estudio de investigación bibliográfico que asume un diseño causal. El estudio mide las dimensiones: modelo de acreditación, docencia universitaria planificación, enseñanza y aprendizaje; el avance del cocimiento en la docencia, facilitador, responsabilidad social y la evaluación del desempeño. La información se obtuvo a través de fuentes bibliográficas primarias.

Los hallazgos demuestran que los factores tienen un impacto significativo tanto en el desempeño del educador como en la certificación de la carrera educativa a nivel universitario. El estudio se rige por el paradigma postpositivista sigue un enfoque cualitativo no experimental. Se llega a la conclusión que hay que considerar ciertas características para que un estudiante, docente o institución sea acreditado donde prevalezca la eficacia y la responsabilidad social. Igualmente, todos los antecedentes profesionales, estudios regulares de superación personal y evaluación de la participación en los cursos de actualización pedagógica del Ministerio de Educación no deben dejarse de lado a la hora de la acreditación.

El desarrollo de habilidades relacionadas con la mejora del

aprendizaje es fundamental porque existe el apoyo basado en la experiencia tanto a nivel profesional como personal, las mismas se deben adquirir durante su tiempo de servicio, el evaluar las experiencias que el docente ha adquirido durante su tiempo de trabajo también da constancia de la calidad educativa.

Palabras clave: Proceso, Acreditación, Universitaria, Relación, Desempeño, Docente

ABSTRACT

The main objective of this book is to analyze the university accreditation procedure related to teaching performance. Because it establishes a relationship between two variables, it is a bibliographic research study that assumes a causal design. The study measures the dimensions: accreditation model, university teaching planning, teaching and learning; the advancement of knowledge in teaching, facilitator, social responsibility and performance evaluation. The information was obtained through primary bibliographic sources.

The findings show that the factors have a significant impact both on the performance of the educator and on the certification of the educational career at the university level. The study is governed by the postpositivist paradigm and follows a non-experimental qualitative approach. The conclusion is reached that certain characteristics must be considered for a student, teacher or institution to be accredited where efficiency and social responsibility prevail, as well as all professional backgrounds; regular self-improvement studies; and evaluation of the participation in the pedagogical updating courses of the Ministry of Education should not be left aside at the time of accreditation.

The development of skills related to the improvement of learning is essential because there is support based on experience both

at the level professional and personal, they must be acquired during their time of service, evaluating the experiences that the teacher has acquired during their working time also gives evidence of the educational quality.

Keywords: Process, Accreditation, University, Relationship, Performance, Teacher

INTRODUCCIÓN

Por su propia naturaleza, la educación es un acto social que requiere de la participación y preparación de todas las partes involucradas para su realización, teniendo como máxima prioridad el inicio de procesos de transformación social. Para lograr sus objetivos, siempre estará perfeccionando sus conocimientos, lo que le permitirá interactuar con su grupo o entorno social de un modo exigente como lo es el proceso universitario.

Por lo tanto, este trabajo tiene como objetivo analizar del procedimiento de acreditación universitaria relacionado con el desempeño docente, en promoción de la calidad de la formación universitaria por medio del ejercicio de supervisión sistemática. La acreditación tiene un límite de tiempo establecido, después del cual los programas pueden pasar por una evaluación para obtener una nueva acreditación. Se deduce que en las universidades se debe considerar constantemente la capacidad para actuar de una persona, de manera que sea efectiva su preparación universitaria y de este modo, poder obtener una carrera profesional de acuerdo a su interés y aptitud.

Asimismo, poder estar apto y que el estudiante sea capaz de cumplir el trabajo que tiene entre manos. En consecuencia, en su actividad profesional diaria el ser humano es inevitablemente que deje de interactuar con otras personas.

Por ello, se requiere de estar bien preparado. Considerando estos planteamientos, se incluye el procedimiento de acreditación y desempeño docente en las universidades peruanas.

Es importante destacar, que la Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación Universitaria (CNRAU) fue creada el 01 de febrero del 2002 como respuesta a la cultura acreditadora que se extendía en los ambientes universitarios. La Comisión sugiere dar a conocer la necesidad de revisar y elaborar propuestas de acreditación y evaluación universitaria.

También este proceso, incentiva y facilita la instalación de mecanismos de autoevaluación permanente. Por ello, el CNRAU apoya iniciativas universitarias encaminadas a elevar el nivel con la promoción de sesiones en la formación motivacional para ayudar a los docentes universitarios a incorporar el uso de la autoevaluación en sus prácticas docentes (López, 2004).

Cabe destacar que, a mediados de la década de 1990, Perú inició el proceso de acreditación, marcando el comienzo de un movimiento para elevar los estándares en todos los niveles educativos. En consecuencia, la acreditación de la calidad educativa tiene sus raíces en la aprobación de la Ley General de Educación y es vista como importante por el Proyecto Nacional de Educación. Ambos documentos establecen la formación de un organismo autónomo para garantizar a la sociedad las normas de actuación que aseguren un

futuro profesional en las instituciones educativas (Oficial El Peruano, 2010).

Dentro de este orden de ideas, este proceso se justifica porque se hizo con el fin de garantizar a la sociedad un proceso de acreditación en universidades públicas o privadas, para lograr por medio de una evaluación previa el aseguramiento y reconocimiento de la calidad de un programa o de la institución acreditada como tal, que proporcione a la vez la efectividad de las carreras universitarias.

En su marco teórico se incluye la Ley N° 28740 (Ley SINEACE) y Ley N.° 30220, Ley Universitaria. La inclusión de las “Condiciones Básicas de Calidad” de la SUNEDU como requisito para todas las universidades, la definición de la “Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria”, y en su marco teórico se incluyen los resultados de los procesos de autoevaluación, que han requerido una revisión del modelo de acreditación institucional. La inclusión de las “Condiciones Básicas de Calidad” de la SUNEDU como requisito para todas las universidades, la definición de la “Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, y los resultados de los procesos de autoevaluación, que han requerido una revisión del modelo de acreditación institucional.

El modelo de acreditación institucional para universidades responde a la diversidad de instituciones de educación superior fomentando una mayor reflexión, análisis y evaluación de la relación

entre lo que propone una institución educativa y lo que valora la sociedad (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, SINEACE, 2017).

Este libro quedó estructurado en tres Capítulos a saber: el Capítulo I contiene Revisión Bibliográfica, Marco Teórico y Conceptual, Síntesis Descriptiva de la Percepción, Acreditación Universitaria, Fundamentación Teórica, Justificación, Misión, Objetivos, Etapas de la Acreditación Universitaria, Desempeño Docente en las Universidades, Desempeño del Docente Universitario, Dimensiones del Desempeño Docente.

El Capítulo II, está representado por Propuesta Educativa, Modelo de Educación Tradicional, Nuevo Modelo de Acreditación Universitaria, Dimensiones de la Acreditación Universitaria, Formación Integral, Proceso de Acreditación. (34)

El Capítulo III se refiere a la Docencia Universitaria, Planes Educativos para la solución de problemas Académicos, Culturales, Comunitarios y Docente Universitario. Se identifica además las Conclusiones y por último la Bibliografía

CAPÍTULO I.

1 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1 Síntesis Descriptiva de la Percepción

La vida humana es extremadamente complicada. Es esencial que nosotros, como perceptores, aprendamos métodos para adaptar nuestras capacidades cognitivas a diversas demandas, sobrevivir a la presión de la información y crear el tipo de sistema de apoyo que permita el ajuste social necesario si queremos tener una representación razonablemente articulada del mundo.

Dentro de este orden de ideas, la Gestalt describió la percepción como una propensión mental que emerge de la información asimilada y de la cual se hacen deducciones tales como conceptos, juicios o categorías (Oviedo, 2004). Así mismo, se tiene que el objetivo de la psicología de la Gestalt es mostrar que la acción perceptiva no resulta de un paso de causa y efecto sino de la conciencia del aparato perceptivo de cómo se manifiesta el mundo natural.

La percepción es la forma en que utilizamos nuestros sentidos para tomar conciencia del entorno que nos rodea. Aunque los sentimientos son desencadenados por estímulos, la forma en que se clasifican interpreta y procesan depende tanto del cerebro como de los sentimientos. Los estímulos captados por los sentidos nos ayudan a

organizar la realidad ya tomar conciencia de lo percibido (Torrades, et al 2008).

La percepción involucra tres componentes fundamentales: a) el entorno real, que puede aproximarse mejor mediante el saber de la ciencia y la medición ecuánime, b) ser capaz de almacenar información y evocar escenarios en actuaciones específicas y c) el entorno simbólico que surge de la acción cognitiva de un ideal que actúa como un modelo sujeto a los fenómenos que observamos (López, 2011).

La tarea de apreciación o percibir generalmente se refiere a un esfuerzo por organizar los datos del entorno en unidades claras que permitan a la mente consciente reconocer objetos y, por lo tanto, ampliar su capacidad de abstracción, sostiene que la percepción es pensada como medio constante de una idea conceptualizada (Oviedo, 2004).

Cabe destacar, que las impresiones se crean a través de la síntesis de varios componentes informativos recopilados durante las etapas preliminares de interacción. También se basan en la capacidad de identificar emociones, que proviene de observar cómo responden los demás. Cualquiera que sea la circunstancia, el tipo de causa a la que se atribuye el comportamiento de una persona tendrá un impacto en los sentimientos, creencias y comportamientos que las personas tienen entre sí. Dado que los individuos moldean activamente su

medio, los procesos internos sirven como intermediarios entre los individuos y su entorno (Arias, 2006).

La aplicación del método analítico consta de una serie de unidades fundamentales que llevan a cabo el proceso de percepción. La tarea observada implica intentar acumular la información que contigua en unidades sencillas que permitan el aprendizaje mental consciente para alcanzar la cognición de objetos y así aumentar su capacidad de abstracción. Se cree que la percepción es un acto totalmente conceptual. Podemos tener una percepción positiva o negativa de una cosa, persona o fenómeno dependiendo de cómo lo percibamos (Garret, 1958). A continuación, tenemos la percepción positiva y la negativa:

Para que la conciencia capte la información del entorno, la percepción positiva implica un esfuerzo por organizarla en unidades básicas y, en consecuencia, intenta mejorar sus capacidades de razonamiento abstracto en relación con lo agradable de la acreditación universitaria. Dado que se sigue el plan de estudios y los docentes tienen una gran capacidad para ofrecer conocimiento, la percepción de los estudiantes sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje en el programa de posgrado es favorable. Se utilizan unidades simples para agrupar la información circundante, dando al objeto una comprensión elemental (Galaz, 2014).

Similar a esto, tenemos una percepción que en general es

positiva; es un esfuerzo por organizar la información relacionada en unidades comprensibles que permitan la toma de conciencia para aumentar un poco la capacidad de pensamiento abstracto que presenta el individuo, al adquirir un concepto del material que se presenta a su alrededor para analizarlo y observar lo que más conviene en el proceso de acreditación (Oviedo 2004).

Por el contrario, se tiene que la percepción desfavorable es un esfuerzo por consolidar datos de información cercanas, evitando la aparición de la conciencia y que se desarrolle la cognición de objetos y no pueda percibir con precisión lo que se le está presentando en el momento; como resultado, dificulta en lugar de mejorar la capacidad para el pensamiento abstracto (Oviedo 2004).

1.2 Acreditación Universitaria

La acreditación universitaria es el reconocimiento público y temporal que se otorga a una carrera profesional, programa o institución educativa que haya participado voluntariamente en una evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa y que haya cumplido con las normas establecidas; sin embargo, la acreditación por sí sola no mejora la calidad, debido a que hay aspectos que deben ser evaluados por personas debidamente preparadas para ello.

Dado que las instituciones son el lugar donde se crea y construye la mejora, la autoevaluación tiene valor en ese sentido

(SINEACE, 2016).

De acuerdo con este punto de vista, la autoevaluación es la técnica preferida para identificar y resolver problemas de calidad luego del desarrollo e implementación de planes de mejora, ya sea para un estudiante, un docente por su desempeño profesional o una institución por las condiciones adecuadas que brinda un programa. o de carrera, que haya participado voluntariamente en una evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa (SINEACE, 2009).

Figura 1

Fases del proceso de acreditación



Nota: acreditación USIL

La acreditación es un reconocimiento temporal y público, tal como lo define la Ley 28740, también conocida como "Ley del Sistema Nacional de Evaluación". La visita de condiciones iniciales es un paso crucial en el proceso de acreditación universitaria, porque es un acto de admisión de la institución al sistema educativo de nivel superior que promueve la comunicación entre la institución educativa y la entidad acreditadora, además brinda la oportunidad de conocer si el ambiente es ideal y para que los orientadores, asesores, tutores y facilitadores, determinen las condiciones en las que la institución educativa se encuentra ubicada, para llevar a cabo la acreditación (SINEACE, 2017).

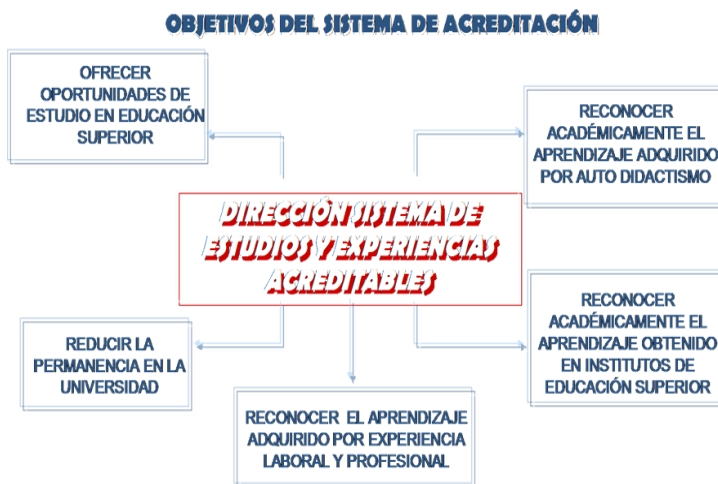
Como se dijo anteriormente, la acreditación es la mejora continua, entendida como la garantía públicamente reconocida que brinda el Estado sobre la calidad de una instalación o programa de estudios conducente a la obtención de un título académico. El objetivo de la acreditación como estrategia es mejorar continuamente la educación superior (Gonzales, 2019).

La educación debe considerar el doble desafío que toda institución educativa enfrenta en el desempeño de su misión para lograr este objetivo, en lugar de simplemente atender las demandas del mercado y las metas de producción (Barrios, et al., 2017). En los tres años de vigencia, 84 programas de pregrado de 15 universidades diferentes han recibido resultados favorables de acreditación.

Los 53 restantes tenían certificaciones de "Campo Profesional Certificado", mientras que 31 de ellos tenían designaciones de "Excelencia en el Campo Profesional" (Horruitiner, 2007).

Figura 2

Objetivos del Sistema de Acreditación



Nota: acreditacionunesrcanoabo.blogspot.com/2010/05/proceso-de-acreditacion-del-aprendizaje.html

1.3 Fundamentación Teórica

La creación de la SUNEDU y la reestructuración del SINEACE fueron posibles gracias a la Ley Universitaria (LU), que también influyó en la creación de la primera. Como resultado, se le encargó mantener y supervisar los estándares de calidad fundamentales necesarios para el funcionamiento de las universidades y sus filiales en primer lugar.

De acuerdo con lo expuesto, el sistema para garantizar la calidad del sector de la educación superior se estableció sobre la base de cuatro pilares: sistemas de información confiables y accesibles, asistencia para la mejora del desempeño, acreditación permanente y licenciamiento como garantía de estándares fundamentales de calidad (Sevillano, 2017).

La idea de la acreditación de la educación superior tiene su propio conjunto de estándares. La acreditación de programas educativos sirve como un mecanismo para enfocar las tareas educativas en el desarrollo profesional, con prácticas y resultados reconocidos tanto a nivel nacional como internacional, convirtiéndose en el enfoque que adoptan las universidades y otras instituciones de educación superior en sus carreras profesionales en los programas de posgrado. instituciones que serán evaluadas por la CONEAU, que acredita el más alto nivel educativo (Oficial El Peruano, 2010).

La calidad del sistema educativo está relacionada con la preparación académica de los docentes, la experiencia educativa de los estudiantes, los procesos de aprendizaje colaborativo y el impacto de sus egresados en la sociedad. De esta forma, el aseguramiento de esta calidad está ligado a su mantenimiento en el tiempo de acuerdo con las circunstancias, el establecimiento y la composición de las instituciones de educación superior.

Al trabajar en conjunto con la comunidad universitaria, esto se

está haciendo con el objetivo de lograr una cultura autoritaria que oriente la mejora continua de las instituciones y programas (Calvo, 2018).

La base para la acreditación académica de instituciones y unidades productivas y de servicios es una evaluación del cumplimiento de indicadores de calidad que permita a los ciudadanos dar fe del cumplimiento de una institución con los estándares mínimos necesarios para desarrollar efectivamente un proceso de desarrollo académico y profesional. Podemos asegurar la calidad del proceso gracias a estos procedimientos continuos de acreditación.

Por consiguiente, este proceso permite asegurar la eficacia de los procedimientos docente-asistenciales y propicia un crecimiento institucional superior. La capacidad de garantizar la calidad e integridad de los procesos es posible gracias al apoyo continuo y sistemático de evaluación interna y externa, que se rige por criterios basados en juicios que se hacen sobre una institución a la luz de las metas propuestas de evaluación. desarrollo y mejora de los recursos humanos.

En fin, la autoevaluación que realiza una institución sobre los requisitos que cumple para crear un programa de pre o posgrado a la luz de los requisitos generales y particulares establecidos por la universidad, en colaboración con los órganos competentes de los gobiernos locales y de la administración central del estado, es el primer

paso en el proceso de acreditación docente.

1.4 Justificación

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa El modelo más reciente de acreditación de los programas de educación de posgrado en las universidades del SINEACE entró en vigencia en 2017 e incluye estándares específicos para cada programa. Este enfoque incluye tanto estándares de alta calidad como aquellos que se aplican a menudo durante la acreditación.

Este modelo final contempla la evaluación de la calidad como un proceso de aprendizaje que brinda a las organizaciones la oportunidad de evaluar su desempeño, realizar cambios para mejorar de forma gradual, permanente y sostenible, fortalecer su capacidad de autorregulación y establecer una cultura institucional de calidad a través de la mejora continua. El proceso de mejora continua requiere consideraciones tanto técnicas como financieras, así como un compromiso.

Es importante tener en cuenta que el objetivo de la acreditación tanto de estudiantes y docentes como de instituciones es fortalecer el aseguramiento del nivel de calidad requerido para el avance de los procesos educativos, que es el objetivo de la búsqueda de la excelencia académica, más que sancionar o revocar la acreditación de cualquier institución académica.

Este proceso tiene plena justificación porque fluye con naturalidad en el contexto de la experiencia peruana y, sin duda, ha jugado un papel significativo en el estándar de excelencia alcanzado en la formación y superación profesional. La base de la educación de pregrado y posgrado es el crédito académico, una unidad de medida que expresa la profundidad y amplitud del contenido de un programa, así como los logros alcanzados en su crecimiento.

1.5 Misión

Mediante el proceso de acreditación, el estado peruano y las universidades garantizan tanto la promoción y la mejora continua, como la calidad educativa y evalúa además el desempeño docente, fomentando el derecho a la inversión, promoción y divulgación de programas innovadores que fortalezcan la calidad educativa.

1.6 Objetivos

✓ General

- Analizar el proceso de acreditación universitaria y su relación con el desempeño docente.

✓ Específicos

- Describir las actividades observadas que desarrolla el docente en áreas específicas de la Universidad.

- Explicar los diferentes tipos de interacciones que existen entre la universidad y los entornos comunitarios locales y regionales.

- Utilizar la observación para recopilar detalles e información sobre las actividades que se desarrollan en el entorno laboral de la universidad.

1.7 Etapas de la Acreditación Universitaria

Los actores que intervienen en el procedimiento están obligados a cumplir con determinadas etapas en la organización del modelo. La dedicación demostrada por las organizaciones, comunidad académica y colectivo encargado del desarrollo de cada etapa, entre otros, bajo los principios rectores de rendición de cuentas, organización y transparencia, es lo que determinará el éxito de este proyecto. Se siguen tres pasos en el proceso de evaluación antes de la acreditación:

- a. La Autoevaluación:** La acreditación de SINEACE es la base de este análisis interno, que es realizado por cada programa académico o institución. La organización enfatiza en este punto su compromiso con la calidad, que se deriva de la independencia que le otorgan la Constitución y las leyes. Se anticipa que los resultados de la autoevaluación serán cruciales en el desarrollo de iniciativas para mejorar los estándares de los programas académicos, no solo con fines de acreditación. Cada aspecto de las fortalezas y debilidades del programa se enumeran en el informe final, junto con las medidas correctivas ya implementadas y

sugerencias para mejoras.

El SINEACE ha reunido materiales para este trabajo, entre ellos una guía para la autoevaluación de programas académicos de pregrado, documentos conocidos como indicadores específicos de procesos de autoevaluación para la acreditación de programas en educación, tanto presencial como en línea, y programas técnicos y tecnológicos de educación superior. instituciones educativas.

- b. Evaluación:** La evaluación es realizada por pares académicos que han establecido carreras en el campo del programa de formación, según lo designe la CNA. Su tarea es comprobar la coherencia entre la información presentada en el informe de autoevaluación y lo que realmente descubren en la institución. Los pares hacen sus evaluaciones de la calidad de las instituciones y los programas en un campo particular con base en la información que han aprendido, así como en factores que no se tomaron en cuenta en la autoevaluación pero que siguen siendo importantes (SINEACE, 2016).

La conclusión es que, consiste en el concepto final de la SINEACE, la respuesta de la institución al informe del equipo por pares y la autoevaluación del programa han servido de base para ambos. Este concepto técnico se traslada al Ministerio de Educación Nacional para la expedición del acta de acreditación y, en su caso,

incluye una recomendación sobre el período de vigencia de la acreditación (no menor de seis años ni mayor de diez). Si el concepto es rechazado, se procede a informar a la institución las recomendaciones necesarias manteniendo la confidencialidad, con el objetivo de reintroducir el programa en no menos de dos años.

- c. **Áreas de Evaluación:** La evaluación podría proponerse en una variedad de áreas: Evaluación del Aprendiz. Constituye el área fundamental y tiende a evaluar los progresos logrados por el estudiante en sus desarrollos y de sus aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales, constatados en momentos específicos de su educación, en relación con una realidad y momentos históricos concretos.
- d. **Evaluación Institucional:** Esta área de evaluación se enfoca en otros elementos del sistema educativo. Comprender las siguientes áreas: una evaluación del personal, una evaluación de un maestro, una evaluación de un especialista y una evaluación del director o administrador son ejemplos de evaluaciones.
 - ✓ **Evaluación del Currículo.** Esta área comprende las siguientes subáreas: a) Evaluación de Competencias, b) Evaluación de la misma evaluación, c) Evaluación de las estrategias metodológicas.
 - ✓ **Evaluación de Instalaciones.** En general, este nivel

evalúa tanto la infraestructura física (como aulas, alfombras, laboratorios, gabinetes, cátedras, campos deportivos, entre otros.) como los recursos materiales de la comunidad, que se cree que tienen potencial educativo.

- ✓ **Evaluación de Costos.** Esta área se enfoca en decisiones de análisis de costo-beneficio que consideran qué tan bien está funcionando el sistema educativo y/o qué tan bien se están satisfaciendo las necesidades educativas. También debemos tener en cuenta que aceptar la educación actual es una inversión, en el entendido de que la cantidad de educación puede decidirse de acuerdo con sus beneficios a través de los costos unitarios.

Sin duda, la evaluación puede abarcar solo una de las áreas discutidas o todas ellas. En última instancia, nos referimos al sistema de evaluación propuesto por la SUNEDU, organismo que reemplazó a la CONEAU con la creación de la nueva ley universitaria en el Perú.

- ✓ **Las Evaluaciones de la Calidad Educativa.** Según los propósitos, las herramientas serán las propias posiciones de las políticas educativas; no serán instrumentales si no son un contenido. Los sistemas educativos dejarán de trabajar para mejorar la calidad y la equidad educativa

y, en cambio, se centrarán en mejorar los resultados de las evaluaciones. Al realizar revisiones bibliográficas, notamos que los resultados de las evaluaciones muestran que los promedios regionales están compuestos por algunos sectores de la sociedad acomodados que brindan a sus hijos una educación que se puede posicionar dentro de los estándares internacionales y otros cuyos estándares se están quedando cada vez más rezagados. ellos cada día (CONEAU, 2008). Se han desarrollado indicadores que consideran casi exclusivamente las capacidades académicas.

Las evaluaciones de calidad han abierto el sistema educativo a la discusión política, teniendo un impacto significativo en cómo se percibe a los gobiernos. El problema radica en lo que se ha medido, pero no evaluado. La mayoría de los sistemas educativos latinoamericanos han incluido herramientas y métodos de evaluación a la lista de políticas que dan forma a sus reformas. Los estilos organizacionales, niveles alcanzados, tipos de herramientas, prioridades y otros factores muestran diferencias entre ellos (CONEAU, 2008).

En conclusión, parece interesante señalar que ellos mismos

parecen requerir una reflexión más profunda sobre por qué y cómo evaluar el sistema en su conjunto. Las evaluaciones se presentan como un factor externo que de alguna manera se interpone entre las autoridades y las universidades. Se pretende que se entienda que la participación de los actores en las distintas etapas de este proceso es crucial y que la revisión del sentido en términos de políticas de evaluación tendrá en cuenta cuestiones tanto sustantivas como metodológicas. De esta manera, nos permite mejorar el calibre y la equidad del aprendizaje de los estudiantes.

1.8 Desempeño Docente en las Universidades

El profesor universitario trabaja específicamente los saberes disciplinares, los saberes pedagógicos, las habilidades directivas, las funciones de tutoría, las capacidades culturales y contextuales, así como las acciones comunicativas, sociales, metacognitivas y tecnológicas. Es posible conocer sus características pedagógicas, humanas y metodológicas a través de la evaluación de su desempeño, enfatizando una perspectiva constructivista que se centra en el aprendizaje (Martin, 2019).

La probabilidad de tener un docente creativo que pueda investigar, desarrollar, innovar, promover y fortalecer el proceso de enseñanza desde un punto de vista evaluativo aumenta cuando un líder educativo comunica la fortaleza de su rectora para inspirar al docente que trabaja bajo su supervisión. Esto destaca la importancia de la

motivación, que afecta una amplia gama de relaciones temporales (pasado, presente y futuro), así como los reflejos de las experiencias cognitivas y emocionales, que son actividades relacionadas con la situación actual (López, 2004).

La evaluación individual del desempeño de un docente en el aula se basará en los resultados del grupo. También brindará el mayor número de opciones de acción para apoyar la percepción de autonomía y desempeño efectivo. Dirigirá a los maestros hacia el proceso de resolución de problemas en lugar del resultado. Encaminará a los docentes hacia la búsqueda e investigación de posibles soluciones para superar los obstáculos.

Luego informará a los maestros de todo lo que es correcto o incorrecto sobre el resultado. La capacidad de comprender cómo y por qué detrás de las acciones de los subordinados está integrada en el trabajo ayudan los administradores de las instituciones de educación superior a obtener la conciencia del personal (Díaz, et al., 1999).

Uno puede cumplir con sus deberes y hacerlo de manera segura si es consciente de sus demandas. Interesarse por las tareas que sustentan la docencia es uno de los deberes del líder educativo, lo que incrementará su eficacia. Los profesores universitarios deben comprender en qué consiste su trabajo, las funciones que deben cumplir y los comportamientos o habilidades que los ayudarán a ganar elogios excepcionales porque el objetivo de la gestión es garantizar

que se alcancen los resultados. Por lo tanto, las acciones deben planificarse para que se lleven a cabo para completar las tareas que se les asignan y evaluar adecuadamente los resultados (Gómez, et al., 2019).

En consecuencia, el comportamiento del profesorado de la universidad y el buen desempeño de sus funciones marcan la diferencia básica que determina si existe o no una buena gestión educativa. En consecuencia, los docentes deben cumplir con sus deberes de manera responsable y mantener relaciones con los demás. (tanto dentro como fuera de la organización).

Es importante que los gerentes revisen periódicamente las tareas que componen el trabajo docente para que tengan una base sólida mientras son evaluados para la acreditación. Esto les permitirá contar con las habilidades y nuevas tendencias necesarias para desempeñar con eficacia sus funciones formalizadas (Corzo, 2000).

Finalmente, evaluar el desempeño de un maestro es crucial. Es necesario considerar cuán adaptables son y cuánto de lo que realmente hacen difiere de lo que deberían estar haciendo. cuáles son sus roles y si necesitan capacitación o desarrollo adicional para llevar a cabo sus roles actuales y futuros de manera efectiva, como compartir información tanto dentro como fuera de su grupo como parte de la función de intercambio. El objetivo de las evaluaciones de desempeño es evaluar periódicamente qué tan bien los maestros están

desempeñando sus funciones de acuerdo con un plan. El instructor es responsable de desarrollar y llevar a cabo programas de capacitación para sus subordinados (Martínez, 1998).

1.8.1 Desempeño del Docente Universitario

La docencia universitaria, al igual que otras profesiones, requiere de evaluación para mejorar el proceso de acreditación en los programas de estudio. Esta evaluación debe enfocarse en el desarrollo de capacidades para planificar, llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje, utilizar herramientas de evaluación, autoevaluación, evaluación por pares, heteroevaluación y mantenimiento de la propia apariencia (Andreucci et al., 2017). El trabajo del profesor universitario es ayudar a la universidad a alcanzar las metas establecidas por la institución para satisfacer las demandas de la sociedad.

Un maestro calificado debe ser un profesional con pensamiento crítico, conocedor de su campo y que haya obtenido una certificación de enseñanza (Sanz, et al., 2014).

Existen mecanismos establecidos por las instituciones educativas (IE) para orientar el trabajo docente hacia el logro de competencias en todas las materias. Utiliza técnicas para determinar las necesidades y el potencial de los docentes, desarrollar sus habilidades y apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje (IPEBA, SINEACE 2014). Un área que es esencial para elevar el nivel de las

universidades es la evaluación de las prácticas educativas. Es crucial que la evaluación docente tenga en cuenta todos los factores que influyen en el proceso educativo y que luego sea examinada y discutida con base en los datos recopilados para que los estudiantes puedan tomar decisiones oportunas, informadas y racionales (Loureiro, et al., 2016).

La evaluación del docente universitario promueve el proceso de evaluación del desempeño desde una perspectiva dinámica, de intercambio y transformadora, para así contribuir a la formación de un educador que, bajo una perspectiva dialéctica aborda, resuelve dificultades y desarrolla su potencial de manera integral, integrando las necesidades de sus entornos educativos con sus conocimientos (Gil, et al., 2017).

La evaluación del desempeño debe ser vista como una estrategia para incentivar y favorecer el desarrollo profesional de los docentes. Puede ser utilizado como una herramienta para fomentar el desarrollo y la actualización profesional, así como para producir indicadores de desempeño. Los profesores participantes reciben capacitación, se benefician de su propia experiencia e incorporan una nueva oportunidad de aprendizaje basado en el trabajo. Es posible determinar las características de un buen docente a través de la evaluación para desarrollar políticas educativas que apoyen su desarrollo cualitativo (Almulñas, et al., 2013)

El proceso de evaluación, de acuerdo con (Rizo, 2004), es una herramienta fundamental que actuará como base para fortalecer las capacidades del docente y contribuirá a la resolución de carencias o problemas identificados (p. 8); es crucial que cada maestro sea consciente de sus propias necesidades y potencial. ofreciendo dimensiones, factores e indicadores que le permitirán al docente avanzar en su nivel de profesionalismo desde su lugar de trabajo (Ronquillo, et al., 2016)

Desde sus inicios, la evaluación docente ha sido vista como una herramienta para cambiar y mejorar los procesos educativos. Como tal, la evaluación docente debe estar conectada a procesos de mejoramiento y desarrollo profesional que estén enfocados en la innovación y el cambio institucional.

El análisis de la norma de La práctica profesional en el Perú produjo los siguientes resultados (Arbeláez, et al., 2008).

La certificación de competencia profesional es el reconocimiento oficial de que una persona posee las habilidades, los conocimientos y las habilidades necesarias para prestar servicios de manera eficaz. Es la certificación de una cualificación profesional eficaz, fiable y transparente, y satisface la exigencia que la sociedad moderna actual impone a sus prestadores de servicios basada en el derecho del cliente a recibir una atención de calidad. De acuerdo con una revisión de las prácticas docentes eficaces en la educación

superior, las características generales, pedagógicas y específicas de la disciplina que se identificaron como cruciales para facilitar el aprendizaje pueden cambiarse, aprenderse o enseñarse (Yáez, et al 2016).

La superación del docente y de la institución es significativa en la evaluación de becas de nivel universitario. A pesar de que la evaluación docente es una necesidad para las universidades, en ocasiones se utiliza como herramienta de control y regulación (Loor, et al., 2018). Así mismo, la autoevaluación del docente se convierte en un elemento esencial para que el docente asuma la responsabilidad de lo que está haciendo y reflexione críticamente sobre su propia práctica, para llevarla a cabo mejor y con mayor autonomía (Almulñas, et al., 2013).

La autoevaluación del docente tiene como objetivos primordiales el reconocimiento de la práctica y el crecimiento profesional que resultan de sus funciones; también le corresponde evaluar e interpretar lo que atañe a su estilo de enseñanza, que crea puntos de referencia y criterios para juzgar sus creencias, conocimientos, habilidades y eficacia (Cruz, 2007).

El instructor puede proporcionar justificaciones para el diseño del curso, la lógica detrás de las actividades planificadas, la relevancia del contenido, la precisión de las fuentes de información, así como la consistencia del sistema de evaluación en la autoevaluación.

evaluación. Por otro lado, es posible discutir las justificaciones de las acciones que ella tomó, lo que ayudó y obstaculizó sus esfuerzos para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, y los aspectos positivos y negativos que ella ve en su desempeño como docente.

1.8.2 Dimensiones del Desempeño Docente

a. Planificación

La habilidad del profesor universitario para planificar sesiones de enseñanza-aprendizaje es lo que le permite transformar una idea o proyecto en una propuesta viable de colaboración con los estudiantes. Dada esta responsabilidad, un profesor universitario desarrolla y ejecuta sesiones de enseñanza-aprendizaje utilizando como guía los objetivos de aprendizaje explícitos del plan de estudios (competencia general del curso). Este trabajo incluye la definición del éxito de una sesión, la elección de los contenidos del programa, la elección de una Evaluación permanente, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias de planificación para la sesión de lecciones-aprendizaje (Cáceres, et al., 2017).

Las tareas más específicas asociadas con la planificación, el desarrollo, la evaluación, la innovación y la coordinación. De esta manera, un profesor universitario planifica proyectos tanto de investigación como de desarrollo mientras realiza sus deberes docentes (Ruiz, et al., 2008). Se relaciona con los procesos educativos y de aprendizaje, los proyectos de investigación y desarrollo, así como

con la planificación y gestión de reuniones, dentro de las funciones más específicas relacionadas con la planificación, el desarrollo, la evaluación, la innovación y la coordinación organizacional (Ruiz et al., 2008). Lo siguiente debe incorporarse a su rol del docente para llevar a cabo la planificación educativa.

- La carpeta pedagógica del profesor universitario está presente.

- El primer día de clase, el instructor presenta y discute el temario de la materia.

- Acepta sugerencias de contenidos, técnicas pedagógicas y/o evaluación del aprendizaje para ser incorporados a los planes de estudio.

- El director del Departamento Académico de tu Escuela te ha designado una carga horaria y tú la aceptas.

- Realizar sesiones de aprendizaje de cada tema.

- Planifica con anticipación la investigación formativa de tu sílaba (Martínez et al., 2019).

b. Ejecución

El objetivo de la ejecución en un proceso de enseñanza-aprendizaje es desarrollar materiales didácticos que se relacionen con la formación y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como de valores y motivaciones para la acción. Las estrategias o métodos de enseñanza son altamente grupales y participativos,

contenciosos y están diseñados para fomentar la reflexión, la iniciativa, la flexibilidad y la creatividad de los estudiantes en busca de respuestas a los problemas del desafío de aprendizaje; así como, lo más importante, la responsabilidad y la independencia en el aprendizaje (González, 2019).

La educación superior exige que los instructores se mantengan actualizados sobre las técnicas de evaluación e instrucción e incorporen actividades prácticas que les permitan ver a los estudiantes aplicar las competencias esperadas en la materia, tener más tiempo para preparar lecciones, crear evaluaciones genuinas y brindar retroalimentación continua a los estudiantes (Villaroel et al., 2014).

Reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para hacer una propuesta de ajuste es una práctica productiva para los docentes universitarios (Tapia et al., 2017). En este punto, la evaluación requiere una evaluación sistemática del desempeño y/o credenciales de un profesor universitario en relación con su rol profesional.

Además, deben ser elogiados por lo bien que realizan las tareas que les son encomendadas y por lo mucho que contribuyen a que las metas educativas del sistema se cumplan en un nivel superior (Cruz, 2007). El instructor de educación superior debe utilizar las siguientes métricas al momento de llevar a cabo la ejecución educativa:

- Iniciar la clase con actividades motivadoras.

- Recuperar conocimientos previos empleando las estrategias pertinentes.
- Se incluyen los criterios de la evaluación de cada trabajo.
- Aplicar nuevas estrategias de aprendizaje desarrolladas en torno al tema.
- Al final de la clase, cree un resumen del material cubierto.
- Ayuda a fomentar el desarrollo de actitudes y valores.
- Utilizar herramientas y recursos para el saber, el aprendizaje y la enseñanza.
- Fomenta el uso de textos y artículos apropiados para el tema.
- Use materiales complementarios como folletos, guías y otros.
- Tener en cuenta el progreso académico de la asignatura.
- Emplear técnicas de enseñanza y aprendizaje en línea.
- Calcula el tiempo de desarrollo de los contenidos.
- Recupera las clases que se perdió la licencia y otros.
- Estar abierto a las opiniones y decisiones de los educandos.

(SINEACE, 2009).

c. Evaluación

La evaluación del desempeño de un docente puede entenderse como un proceso dinámico, continuo, sistemático, centrado en los cambios de comportamiento y desempeño, a través del cual podemos evaluar los logros alcanzados a la luz de las metas planteadas inicialmente (Ramírez, 2018). La evaluación tiene un propósito

educativo en la medida en que se enfoca en la dirección del proceso de aprendizaje y los medios para desarrollar el potencial del estudiante. En este sentido, es significativo el papel que juega tanto la evaluación individual del estudiante como la evaluación por pares dentro del grupo de estudiantes (González, 2019).

Además, la evaluación es un proceso que permite evaluar sistemáticamente si se han cumplido los objetivos previamente propuestos, teniendo en cuenta que la educación está dirigida a lograr cambios en el comportamiento de los sujetos que sean positivos y duraderos en función de metas específicas, precisas, socialmente aceptables e individualmente aceptables.

Por otro lado, permite al profesor monitorear el desarrollo de los proyectos de los estudiantes, identificar problemas a medida que surgen, ajustar las actividades que se utilizan y evaluar cómo los estudiantes están manejando los problemas a medida que lo hacen. Después de eso, comunique verbalmente y por escrito a los estudiantes sus logros en relación con la situación del juego (Ramírez, 2018).

Además, la evaluación es un proceso que permite evaluar sistemáticamente si se han cumplido los objetivos previamente propuestos, teniendo en cuenta que la educación está dirigida a lograr cambios en el comportamiento de los sujetos que sean positivos y duraderos en función de metas específicas, precisas, socialmente aceptables e individualmente aceptables.

Por otro lado, permite al profesor monitorear el desarrollo de los proyectos de los estudiantes, identificar problemas a medida que surgen, ajustar las actividades que se utilizan y evaluar cómo los estudiantes están manejando los problemas a medida que lo hacen. Después de eso, comunique verbalmente y por escrito a los estudiantes sus logros en relación con la situación planteada (Chávez, et al., 2018).

Los procedimientos de acreditación apoyan la mejora continua de los planes y programas destinados a realizar evaluaciones de ingreso, diagnóstico y aprendizaje, así como a la realización de autoevaluaciones de los estudiantes. Es crucial adherirse a los estándares descritos en esta sección en relación con esta evaluación:

- Realiza una evaluación o diagnóstico a los alumnos que ingresan a su primera clase.
- Evalúa el aprendizaje utilizando los puntos de referencia descritos en el plan de estudios.
- Emplear herramientas de evaluación para el aprendizaje, como listas de verificación, hojas de observación y rúbricas.
- Pida a los estudiantes que completen una autoevaluación.
- Publicar las notas de evaluación de la tarea dentro de los plazos especificados

(SINEACE, 2009).

d. Apariencia Física

Un profesor universitario es alguien que se compromete a aprender cosas nuevas, enseñar cosas nuevas a otros, realizar investigaciones educativas o trabajar en su campo. El docente debe establecer políticas y poner en marcha estrategias didácticas y procedimientos de evaluación en el desempeño de sus funciones para garantizar que los alumnos reciban una formación integral (Arias, et al., 2018).

La autoridad para establecer estándares y perfiles académicos, así como para contratar personal docente, recae en la institución de educación superior. El nivel de satisfacción personal y profesional de un profesor universitario es lo que le define en el ámbito laboral. Debido a la necesidad de ver la enseñanza como una actividad integral que combina actividades artísticas y científicas, existe una gran necesidad de educadores que practiquen su oficio como una profesión especializada de acuerdo con sus áreas únicas de especialización (Zabalza, 2009).

En esta dimensión se evalúan los siguientes indicadores:

- Ser puntual con su llegada a las tareas académicas.
- Demuestra moralidad y adecuación en las interacciones con compañeros, adultos y maestros.
- Promueve un ambiente propicio para el aprendizaje y la enseñanza.
- Participar en iniciativas relacionadas con la responsabilidad

social a través de las comisiones que le encomiende el consejo de facultad o programa de estudios.

- Contribuye a la mejora del procedimiento de acreditación de la carrera (SINEACE, 2016).

Figura 3

Ministerio de Educación del Perú (2007)



CAPÍTULO II

2 PROPUESTA EDUCATIVA

2.1 Modelo de Educación Tradicional

Desde el siglo XVI hasta la actualidad, se ha desarrollado un "modelo" educativo "tradicional", caracterizado por la expansión de la modernización peruana, y que sirvió de base tanto a la educación superior como a la educación pública. Es un modelo de aprendizaje pasivo, receptivo y mecánico que enseña conceptos y valores directamente a las generaciones futuras que tomaron como evangelio, de esta manera toda la educación era conductual (Mariátegui, 1971).

Dentro de este marco, el docente es el componente clave que determina cómo se entrega el conocimiento, monopoliza el conocimiento y participa activamente en la exposición de ideas. Esta es una metodología de enseñanza inductivista.

El aprendizaje se representa como una estructura de poder vertical, donde la autoridad y la disciplina del maestro gobiernan de arriba abajo, donde están los estudiantes. Obliga a los estudiantes a memorizar material de los libros de texto, tomar notas y asistir a conferencias. El estudiante no contribuye significativamente; más bien, su trabajo es meramente receptivo y se trata como una mera herramienta de enseñanza (Ribeiro, 2010).

En educación solo se utilizan logotipos y solo bajo circunstancias estrictamente controladas en aulas, bibliotecas y laboratorios se transmite el conocimiento. El estudiante debe concentrarse en prestar atención al docente; no se les permite interactuar con sus compañeros de clase o participar en otras actividades por temor a las repercusiones; en cambio, deben permanecer inmóviles y concentrarse únicamente en el profesor. Presupone un procedimiento de enseñanza integral para el control sobre la mente y el cuerpo (Loayza, 2006).

Por el contrario, es un modelo de difusión del conocimiento controlado principalmente por la universidad como organización. Las instituciones de educación superior centralizan, refuerzan y desarrollan conocimientos y valores hegemónicos., y toda la dinámica docente se desarrolla únicamente en su campus (Santos, 2007).

El proceso de ubicuidad del conocimiento en la modernidad está íntimamente ligado a la educación superior. La universidad ha contribuido al desarrollo de una visión del colonialismo y del mundo moderno desde sus inicios; representa una forma de pensar y una forma de generar conocimiento. En la educación superior, se distribuye un discurso monocultural construido sobre el universalismo de la episteme europeísta (Montoya, 2009).

La relación entre la universidad y los poderes históricamente arraigados de la Iglesia, el Estado y el Mercado es lo que le da al

sistema de educación superior peruano su carácter eurocéntrico. La universidad está organizada de acuerdo con el conocimiento teológico de la conquista del alma, la "Razón de Estado" y la educación para las habilidades del mercado global. El imaginario social, la memoria histórica y el punto de vista del conocimiento conocido como "eurocentrismo" permiten la organización de todas las subjetividades en un gran discurso universal con Europa y Estados Unidos como sus centros (Santos, 2007).

El sistema universitario peruano es también una manifestación del orden colonial que mantiene el privilegio tradicional de casta en la educación, ya sea aristocrático de pura sangre o de riqueza mercantil moderna. Esta orden considera que la mayoría de la población carece de derechos a la educación, más allá de los conocimientos indígenas y populares, y los excluye directamente de la educación superior o de una educación de calidad (Prigogine et al., 1983).

El sistema universitario peruano está fuertemente estructurado en términos disciplinares y unidades académicas cerradas y verticales que clasifican los saberes a partir del predominio de algunas orientaciones teóricas. Esta estructura partió del desarrollo de la filosofía, pasó a la formación de médicos y abogados, y actualmente sobrevalora las habilidades técnicas mientras ignora y asfixia la democracia de la diversidad y singularidad del saber en la educación superior (Burga, 2013).

El ethos general de las universidades modernas en Per contemporáneo se distingue por el mercantilismo como un componente del proceso de globalización neoliberal que impregna la sociedad contemporánea. A pesar de todo, parece que asistimos al surgimiento de una episteme que tiene en cuenta la posibilidad de que las instituciones educativas existan fuera del mercado y solo en presencia del gobierno, lo que nos permite vislumbrar una universidad diferente fundada en la comunidad de redes. y acceso. basado en una tradición de libertad y esperanza, similar al conocimiento (Fals, 2003).

2.2 Nuevo Modelo de Acreditación Universitaria

El nuevo modelo de acreditación institucional sigue la misma filosofía que el modelo de programa de estudios, no debe verse como una serie de modificaciones, alteraciones o transformaciones al marco de evaluación, sino como un cambio significativo en el proceso de evaluación de la calidad. educativo. Este nuevo modelo concibe la evaluación de la calidad como un proceso de aprendizaje que ofrece a las instituciones la posibilidad de evaluar sus debilidades y realizar cambios para mejorar de manera gradual y permanente, fortaleciendo su capacidad de autogobierno y estableciendo una cultura institucional de excelencia y mejora continua.

Cabe destacar, que el Consejo para la Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU) del SINEACE estableció el primer modelo de

acreditación para instituciones de posgrado en 2009 y que incluye estándares específicos para cada carrera. Esta estrategia incluye tanto estándares básicos de calidad como estándares más estrictos que son particulares de la acreditación.

En lugar de una colección de ajustes, modificaciones y transformaciones al marco de evaluación, el nuevo modelo debería significar un cambio significativo en la forma en que se evalúa la calidad de la educación. De acuerdo con este nuevo paradigma, la evaluación de la calidad es un proceso formativo que ofrece a las instituciones la oportunidad de evaluar sus debilidades y realizar mejoras (SINEACE, 2016).

El nuevo modelo representa un cambio significativo en la forma en que se conceptualiza la evaluación de la calidad educativa en lugar de una colección de ajustes, modificaciones y transformaciones a la matriz de evaluación. De acuerdo con este nuevo modelo, la evaluación de la calidad es un proceso formativo que ofrece a las instituciones la oportunidad de evaluar sus áreas de mejora, realizar cambios para mejorar de manera gradual, permanente y consistente, fortalecer su capacidad de autorregulación y crear una cultura de calidad institucional. a través de la mejora continua (Barrios, et al., 2017).

El nuevo marco de evaluación está compuesto por cuatro (04) dimensiones, doce (12) factores, treinta y cuatro (34) estándares. Un

programa educativo debe proporcionar una prueba verificable de cumplimiento para determinar si se ha cumplido con un estándar. Las cuatro dimensiones y los componentes de cada una se muestran en la Figura 2, en la Matriz de Estándares.

Además, estas relaciones destacan el involucramiento e interacción con las partes interesadas, tanto en las dimensiones como en los resultados. Para potenciar el diseño y relevancia del perfil, los grupos de interés se transforman en una fuente de información confidencial que solicita la carrera.

Se describen los pasos necesarios para graduarse, junto con su relación con el título y la formación (SINEACE, 2016).

Figura 4

Matriz de estándares del nuevo modelo de acreditación universitaria
Dimensiones de la Acreditación Universitaria

DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN ESTRATÉGICA			
1	Planificación del programa de estudios	4	8
2	Gestión del perfil de egreso	2	
3	Aseguramiento de la calidad	2	

RESUMEN	
Dimensiones	4
Factores	12
Estándares	34

DIMENSIÓN 2 : FORMACIÓN INTEGRAL			
4	Proceso enseñanza aprendizaje	5	18
5	Gestión de los docentes	4	
6	Seguimiento a estudiantes	4	
7	Investigación	3	
8	Responsabilidad social universitaria	2	

DIMENSIÓN 3 : SOPORTE INSTITUCIONAL			
9	Servicios de bienestar	1	6
10	Infraestructura y soporte	4	
11	Recursos humanos	1	

DIMENSIÓN 4 : RESULTADOS			
12	Verificación del perfil de egreso	2	2



✓ **Gestión Estratégica**

Con el fin de mejorar la capacidad de todos para una intervención exitosa, se utiliza la gestión estratégica en los procesos de acreditación y contratación de docentes.

Esto implica visualizar la situación educativa, desarrollar la estrategia y coordinar acciones para alcanzar las metas y objetivos trazados (Rodríguez, 2019). En él, creamos el programa de estudios, gestionamos el perfil de salida y nos aseguramos de que la calidad sea adecuada para los grupos objetivos.

Por otro lado, hay mucha literatura sobre gestión porque es una actividad muy exigente, compleja e incierta que requiere un alto grado de adaptabilidad. Sin embargo, cuando se trata de poner en práctica esta avalancha de sugerencias, los resultados son, en el mejor de los casos, insignificantes.

Algunos autores sugieren utilizar modelos extranjeros u obsoletos que han sido modificados para las necesidades locales, mientras que otros investigadores ajustan variables e indicadores cuantificables para exponer varios enfoques (Veliz, et al., 2016).

Figura 5

Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación de programas de estudios universitarios



✓ Planificación del Programa de Estudios

El plan de estudio contiene una descripción de los espacios de capacitación y los planes de lecciones, los cuales están compuestos por objetivos, materiales temáticos, modos de instrucción y evaluación. Como un método muy dependiente de las personas. (de ahí que sea tan complejo), la gestión tiene importantes desafíos.

El responsable de la dirección, o la oficina de dirección, es un

operador logístico en el sentido más amplio; él o ella fomenta la ética de trabajo y el tiempo de reacción de su unidad y de cada parte componente.

a. Gestión del perfil de Egreso

Las metas del programa (consistencia interna), entre otros factores, deben ser consideradas para asegurar la eficacia del perfil de egreso. Para evaluar la aplicabilidad del egresado, los actores o grupos de interés aportan datos de referencia.

b. Aseguramiento de la Calidad

Es importante discutir la acreditación como una práctica que incorpora una serie de estándares que conducen a la idea de un sistema de aseguramiento de la calidad que es tomado en cuenta en la política educativa peruana, dentro de los requisitos de una educación de calidad como proceso continuo de mejoramiento. Con su paso por el desempeño académico de los docentes universitarios, que representa un paso crucial hacia la evaluación externa, y culmina en una certificación que involucra a toda la comunidad educativa y se conjuga con la idea de un aprendizaje autodirigido con condicionantes éticos - profesionales de alto estándar (Coronado et al., 2022).

Con miras a la excelencia en la educación peruana, la idea de calidad educativa apareció históricamente por primera vez en el contexto de una evaluación interna del desempeño del personal. Lo que confirma la existencia de una relación innata e intrínseca entre la

calidad educativa y concepto que controla directamente la acreditación y la eficacia del desempeño docente.

En nuestra nación, las instituciones educativas deben tener fuertes lazos con la comunidad en general. Esta conexión ayuda al aseguramiento de la calidad educativa la cual es crucial para un proceso de acreditación porque contribuye al buen funcionamiento general de la institución (Urraca, 2009).

2.3 Formación Integral

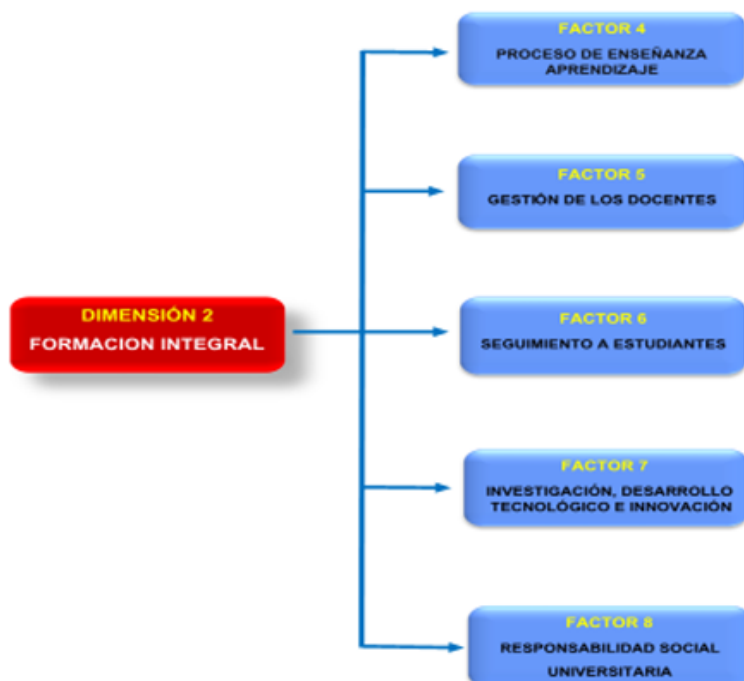
Es el punto focal que evalúa el proceso de enseñanza y aprendizaje, el apoyo a profesores y estudiantes, así como los procesos de investigación y responsabilidad social (Barrios et al., 2017). Es importante asegurar que los estudiantes estén preparados para cumplir con las expectativas profesionales y estén conectados con las necesidades reales de la sociedad y el sector productivo del país para garantizar la excelencia en la educación superior de alto nivel. Para garantizar que esto sea así, se debe establecer un sistema de garantía de calidad (Angulo et., 2016).

La eficacia de la educación se demuestra en la formación integral y su contribución al desarrollo, lo que significa que la formación integral incluye no sólo el componente humano sino también la capacidad de participar y ejercer la autonomía. Como resultado, esto afecta el componente de conocimiento (SINEACE, 2017).

Para alcanzar el pleno potencial de la persona en la sociedad, la formación integral se define como un proceso continuo, permanente y participativo que tiene como objetivo desarrollar las dimensiones ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, física, sociocultural y política de cada ser humano en de manera ordenada y coherente (SINEACE, 2017).

Figura 6

Dimensión 2 formación integral de estándares de calidad



a. Factor 4. Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.

El plan de estudios está supervisado por el programa de estudios, que incluye un horario de estudio flexible que garantiza una

educación completa y el desarrollo de competencias a lo largo de la educación.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se integra con la investigación, el avance tecnológico, la responsabilidad social y la innovación. El intercambio de experiencias locales e internacionales fortalece aún más la relación (SINEACE, 2017).

Es crucial enfatizar que la instrucción y el aprendizaje son procesos efectivos, dinámicos y activos desde la perspectiva del estudiante, así como desde un análisis de los métodos y estrategias de instrucción utilizados por los docentes (Cardona, 2016).

Por otro lado, se destaca que estos procesos interactivos deben ser vistos como un proceso integrador, donde los docentes deben profundizar en las implicaciones de la enseñanza y el aprendizaje a partir de su experiencia. dentro del marco de la universidad (García, 2008). El docente experimenta situaciones de enseñanza y aprendizaje siendo un sujeto crítico y reflexivo, contextualizándolas (Solar, et al., 2009). Para ello se presentan los estándares siguientes:

Estándar 9: Plan de estudios.

Estándar 10: Características del plan de estudios.

Estándar 11: Enfoque por competencias.

Estándar 12: Articulación con I+D+i y responsabilidad social.

Estándar 13: Movilidad.

En la investigación Mamani (2020) sus resultados permitieron

hallar una relación significativa entre el indicador de calidad, procesos de enseñanza y aprendizaje y el desempeño de los docentes de UNA-Puno.

En virtud de los resultados obtenidos con el estadístico Coeficiente de correlación de p Spearman, distinto de 0 ($r = 0,485$), afirmar que existe correlación entre las variables “Proceso de Enseñanza y Aprendizaje” y “Desempeño Docente”, presentando una correlación positiva media; siendo esta relación significativa porque se obtuvo $p=0.000$, menor a 0.05, lo que permite afirmar que existe relación entre estas variables.

Factor 5. Gestión de los docentes.

La gestión educativa identifica su(s) mecanismo(s) de acuerdo con sus características, respetando su propio nombre como estrategia, proceso, procedimiento o conjunto de acciones, se incluyen bajo la definición de “mecanismo”, sin descartar otras formas. Además, al establecer los estándares para esa evaluación de sus componentes teniendo en cuenta una variedad de factores u opiniones, permite una evaluación precisa (SINEACE, 2017).

Este proceso permite el uso de criterios y una metodología adecuada para producir resultados confiables que faciliten a los administradores del programa la rápida toma de decisiones acertadas. Este “mecanismo de gestión” asegura que el plan de estudios sea actualizado o revisado de acuerdo con los resultados de la evaluación

del perfil de egreso (SINEACE, 2017).

El plan de estudios se completa con el marco normativo y los mecanismos de control que permitan la gestión de la calidad del profesorado, el reconocimiento de las actividades docentes (docencia, investigación y/o gestión) y la implementación de una estrategia de desarrollo integral de dichas actividades (Peregrina, et al., 2016, p. 16). Por lo tanto, se cumplen criterios como los estándares que se enumeran a continuación:

Estándar 14: Selección, Evaluación, desarrollo de capacidades y perfección.

Estándar 15: Un plan de lección apropiado.

Norma 16: Reconocimiento de actividades laborales docentes.

Estándar 17: El plan de desarrollo académico del docente.

En cuanto al indicador de calidad de la dimensión 2 de formación integral, gestión de los docentes, el estudio de Mamani (2020) es consistente en cuanto a que sus resultados, ya que en la percepción de los docentes estos presentan un desempeño adecuado para llevar a cabo la gestión de docentes, dando lugar a una correlación positiva media ($r=0,447$) entre las variables gestión y desempeño docente.

✓ **Selección, Evaluación, Desarrollo de Capacitación y Perfección**

De conformidad con lo establecido en la línea de la Ley

Universitaria N° 1, y a través del área o dependencia correspondiente, que establece los requisitos, perfiles de postulantes y mecanismos de selección que aseguren un proceso justo, la elección se rige por la 30220 y su rango normativo, proceso de su mandato (SINEACE, 2017).

El programa de estudios elegir, evaluar, formar y trabajar para mejorar el personal docente para garantizar que cumple con los requisitos del documento curricular. La evaluación del desempeño proporciona información crucial para el reconocimiento de la labor educativa a través de incentivos económicos o académicos como financiación para la asistencia a congresos internacionales, libros, artículos y movimiento académico, entre otros (SINEACE, 2017).

✓ **Plan docente adecuado**

El plan de estudios del programa asegura que el profesorado sea suficiente tanto en cantidad como en calidad, y que sean compatibles con los objetivos y el nivel de dificultad del curso.

✓ **Reconocimiento de las actividades de labor docente**

Tanto las actividades estructuradas como las no estructuradas (como desarrollar materiales curriculares, preparar exámenes, brindar orientación a los estudiantes, etc.) se reconocen en el plan de estudio como parte del trabajo de los docentes.

Las actividades estructuradas incluyen la adquisición de conocimientos, la investigación, la vinculación con el medio ambiente

y la gestión académica y administrativa.

✓ **Plan de desarrollo académico del docente**

El programa académico debe adoptar una estrategia de desarrollo académico que impulse a los docentes a desarrollar las habilidades necesarias para maximizar la matrícula universitaria de sus estudiantes (SINEACE, 2016).

c. Factor 6. Seguimiento a estudiantes

El diseño del estudio garantiza que cada participante tenga un perfil de ingresos adecuado y emplea mecanismos para seguir el progreso y abordar las deficiencias que puedan surgir durante la fase formativa.

El objetivo general de las actividades extracurriculares es la formación integral del estudiante.

Se prevé que los criterios del programa —mecanismos objetivos y transparentes— estarán orientados a determinar el grado de cumplimiento del perfil de ingreso con el mayor grado de precisión, ayudando al postulante a iniciar su carrera académica con la mayor probabilidad de éxito, perseverancia y graduación. Se espera que los criterios respondan a las modalidades aplicadas (SINEACE, 2017). Entre las normas podemos mencionar las siguientes:

✓ **Admisión al programa de estudios**

Los prospectos, que son documentos públicos, describen claramente el perfil de admisión, y estos detalles se utilizan para

establecer los criterios de admisión al programa de estudios.

✓ **Nivelación de ingresantes**

El programa académico crea, implementa y mantiene sistemas que nivelan en los estudiantes las habilidades necesarias para iniciar sus estudios universitarios.

✓ **Seguimiento al desempeño de los estudiantes**

El programa académico realiza un seguimiento del desempeño de los estudiantes a lo largo de su educación y les brinda el apoyo que necesitan para lograr el progreso deseado.

✓ **Actividades extracurriculares**

El plan académico fomenta y evalúa la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares que avanzan en su educación (SINEACE, 2016).

Con respecto al factor seguimiento de los estudiantes tal como se ha venido ilustrando, el trabajo Mamani (2020) permite tener una noción cercana del trabajo que realizan los docentes de la UNA-Puno para prever actividades destinadas a seguir el desenvolvimiento académico y personal de sus estudiantes.

Con los hallazgos se demuestra, que los docentes con percepción favorable respecto al seguimiento de estudiantes presentan buena capacidad para mantener y ejecutar mecanismos que formación del estudiante y ofrecer el apoyo necesario para el logro del avance esperado; presentando de esta manera correlación positiva media

($r=0,339$) entre las variables estudiadas.

d. Factor 7. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación

La investigación, el avance tecnológico y la innovación están regulados y garantizados por el programa de estudios (I+D+i) realizado por profesores y estudiantes, con foco en la publicación e integración de sus hallazgos en la instrucción, así como en la I+D+i para la obtención de notas y títulos de los educandos.

En el manual de Frascati de la OCDE, enumera la enseñanza de las ciencias y la formación técnica (STET), la investigación y el desarrollo (DR) y los servicios científicos y tecnológicos (SCT) como los tres componentes de la investigación universitaria.

Estas actividades, a menudo conocidas como actividades científicas y técnicas (ACT) dentro de las universidades, tienen como objetivo el avance de la ciencia y la innovación para el desarrollo social (Medina, 2018).

En la educación superior, la investigación se utiliza como herramienta didáctica cuando se integra al proceso de enseñanza-aprendizaje. El propósito de esta instrucción es que el estudiante la incorpore a su función como conocimiento que ha sido guiado por un maestro (Rojas, 2015).

La acreditación se basa en iniciativas del Ministerio de la Producción, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

Tecnológica (CONCYTEC) y las respectivas universidades para promover las actividades relacionadas con esta función, producto de las medidas estatales de aseguramiento de la calidad de las universidades (Medina, 2018).

Se recomienda que las universidades realicen una formación integral en investigación a partir de la formulación y desarrollo de proyectos relevantes que tengan impacto en la sociedad y avancen en la investigación. (López et al., 2017).

Este consejo proviene de investigaciones que se hicieron sobre investigaciones que se hicieron en universidades latinoamericanas. Los profesores de los niveles superiores fomentan el desarrollo y fortalecimiento de condiciones favorables para el crecimiento de las actividades de investigación. (Alvitres et al., 2014). Dentro de los estándares podemos mencionar los siguientes:

✓ **Gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes**

De acuerdo con la política de I+D+i de la universidad, la carrera gestiona, controla y vela por la calidad de la I+D+i que realizan los profesores en relación con la disciplina a la que pertenece.

✓ **I+D+i para la obtención del grado y el título**

El programa académico da fe de la exactitud, pertinencia y excelencia del trabajo de I+D+i producido por los estudios conducentes a la obtención de una licenciatura y un título profesional.

✓ **Publicaciones de los resultados de I+D+i**

El programa de estudios fomenta la publicación de los resultados de los proyectos de I+D+i de los docentes, su incorporación al currículo y su inclusión en el conocimiento de los estudiantes y de la comunidad académica.

En cuanto al factor I+D+i, está demás decir que parte del proceso de inmersión tecnológica implica que las instituciones universitarias se deben poner a la vanguardia de los avances a la par de convertirse en centros de la actividad científica y de innovación. Por ello sus docentes han venido demostrando toda la disposición para engranarse en esta tendencia, como vía para efectivamente preparar a sus estudiantes para el mundo.

Ello se evidencia en los resultados del trabajo de Mamani (2020), quien pudo evidenciar que en la UNA-Puno, la mayoría de los docentes tiene una percepción favorable y medianamente favorable están en la capacidad de promover la investigación, el desarrollo tecnológico e innovación dentro de los parámetros de la calidad y acorde a las exigencias establecidas por la universidad, lo que corresponde a una correlación positiva considerable ($r=0,631$) entre las variables estudiadas.

e. Factor 8. Responsabilidad Social Universitaria

La gestión ética y eficaz del impacto que las universidades tienen en la sociedad como resultado de su labor académica, I+D+i, servicios de extensión y participación en el desarrollo tanto nacional

como internacional se conoce como responsabilidad social universitaria (SINEACE, 2016).

Una política para gestionar los estándares éticos de la universidad se denomina Responsabilidad Social Universitaria. Esta política se basa en la misión, los valores y el compromiso de la universidad con la sociedad a través de la comunicación abierta y la participación con todos los actores sociales que tengan interés en el éxito de la universidad.

A través de una relación fluida entre los actores y con su entorno social, su trabajo afecta directamente a sus propios miembros (médicos, investigadores, personal administrativo y estudiantes) así como a la sociedad (Pérez, 2009). promover la justicia, la solidaridad y la equidad social a través del desarrollo de soluciones efectivas a los desafíos que implican la promoción del desarrollo humano integral. (Vallaey, 2008).

La RSU es una estrategia de gestión que tiene como objetivo mantener un enfoque holístico en la estructura organizativa propia de la universidad mientras apoya iniciativas inter e intrainstitucionales —colaboración entre departamentos académicos y otras unidades universitarias— (Beltrán, et al., 2014). Sin comprender explícitamente las conexiones entre las universidades y el entorno social, se debe asumir el papel de educación superior integral con objetivos éticos y de apoyo al desarrollo sostenible de su comunidad. Dentro de las

normas podemos mencionar las siguientes:

✓ **Responsabilidad social**

El programa académico identifica, aclara y desarrolla acciones de responsabilidad social que están conectadas con el desarrollo académico integral de los estudiantes.

✓ **Implementación de Políticas Ambientales**

El programa de estudios implementa políticas ambientales y realiza un seguimiento de la aplicación de medidas preventivas en ese campo (SINEACE, 2016). En la actualidad presenciamos el resurgimiento de responsabilidad social de la institución universitaria, algunos autores introdujeron el concepto de responsabilidad social universitaria (RSU) como una nueva condición de esta institución, comparándolo con el concepto de responsabilidad social empresarial que se añade mucho más recientemente (Beltrán, et al., 2014).

La responsabilidad social universitaria se hace realidad cuando la organización toma conciencia de sí misma, de su entorno y de su papel en dicho entorno; presupone la superación de un enfoque egocéntrico (Ayala García, 2011). Es esta idea, precisamente, la que recoge la argentina Silvia Gabriela Vázquez (2011) al señalar que la responsabilidad social universitaria responde al “¿qué puedo hacer yo?” convirtiendo el yo en nosotros y las utopías en acciones.

La percepción del proceso de acreditación universitaria y su relación con el desempeño docente en cuanto a la responsabilidad

social son temas interconectados. La acreditación puede ser un mecanismo para fomentar y evaluar la responsabilidad social de una universidad, y los docentes desempeñan un papel clave en la implementación de iniciativas relacionadas con la responsabilidad social. La forma en que los docentes perciben y responden a estas dinámicas puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación superior y en la contribución de la universidad a la sociedad.

Ello es confirmado por los resultados de Mamani (2020), los cuales demostraron que la mayoría de los docentes que perciben de forma favorable la responsabilidad social universitaria y que ostentan un desempeño muy bueno y bueno, están en la capacidad de desarrollar acciones de responsabilidad, implementando políticas para garantizar su cumplimiento, lo que corresponde a una correlación positiva considerable ($r=0,566$).

2.4 Proceso de Acreditación

El proceso de acreditación significa cumplir con los requisitos generales y específicos de cada programa, realizar un proceso de autoevaluación y evaluación de los estudiantes, docentes, administrativos y ser visitado por pares evaluadores externos que confeccionan el informe para la decisión del Consejo y como programa de estudio han de elaborar su proceso para presentar los habituales solicitados (Dreyer, et al., 2015).

El proceso de autoevaluación se inició en 2013 y consistió en

la realización de encuestas de satisfacción de estudiantes y egresados con respecto a la administración, organización, apoyo y opinión general del programa, así como encuestas de autoevaluación de docentes. Estas encuestas tomaron en cuenta fortalezas y debilidades en las siguientes áreas: instituciones que fomentan y colaboran con el aprendizaje, centros de evaluación formativa, recursos humanos, admisiones y selección de residentes, programas y planes de estudio, continuación del proceso formativo y diversidad cultural (Pihán, et al, 2017).

La dinámica de creciente conocimiento en comunicación y resolución de problemas está fomentando la integración de equipos interdisciplinarios conformados por académicos y profesionales de diversas universidades del Perú. Esta dinámica pone de relieve la necesidad de mecanismos y condiciones operativas que permitan el reconocimiento nacional e internacional de la educación, tanto para continuar la formación como para integrarse al mundo laboral (Ceneval, 2006).

Estas demandas presionan cada vez más a las instituciones de educación superior para que brinden a los estudiantes una formación que desarrolle una variedad de habilidades relacionadas con la vida y el trabajo profesional, como la capacidad de resolver problemas, el aprendizaje constante (aprendizaje permanente), el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Trabajar en equipo

y poseer las habilidades especializadas que requiere cada profesión (Ceneval, 2006).

En oposición a estas tendencias, se debe dar prioridad a los esfuerzos por hacer que los distintos sistemas educativos universitarios sean comparables y convergentes. Establecer procedimientos y objetivos de garantía de calidad a través de un proceso de evaluación para lograr la acreditación, ya sea a nivel docente o institucional, es una de las estrategias que se ha utilizado para facilitar las comparaciones entre instituciones dentro y entre países y aumentar la confianza en el calibre de la educación superior. instituciones y sus egresados (CONEAU, 2008).

La evaluación de la calidad de la educación universitaria en el Perú ha sido uno de los temas principales en la agenda de la reforma educativa desde mediados de los años ochenta. En términos de la calidad de los servicios educativos prestados, la evaluación y, en particular, la acreditación fue vista como herramientas útiles para regular el sistema estatal de educación superior. Los procesos de globalización e integración han traído nuevos desafíos y oportunidades para la educación latinoamericana (CONEAU, 2008).

Las preocupaciones sobre la calidad de la educación han aumentado a la luz de su creciente comercialización y competencia transfronteriza, que se han visto aceleradas por el uso cada vez más generalizado de las tecnologías de la información y la comunicación.

Por otro lado, los acuerdos comerciales han servido como un importante catalizador para el desarrollo de mecanismos para el reconocimiento de credenciales y para la certificación correspondiente (CONEAU, 2008).

¿Qué está pasando en la universidad peruana, la gente se pregunta ante todo esto?, ¿cómo se crean los planes de estudio o currículo? ¿Cómo se hacía o se hace la evaluación de la institución a los estudiantes, docentes, currículo y alumnos? ¿Por qué se da la situación? ¿más complicado en las universidades peruanas dado que se trata no solo de otorgar grados y títulos a los futuros profesionales del país, sino también de aprobar o rechazar solicitudes de cursos? ¿Qué modelo evaluativo sustenta o ha sustentado esta afirmación? ¿Cómo determina la institución el calibre de sus egresados? Respondiendo a cada una de las preguntas podremos conocer el estado actual de la formación del profesorado en la Facultad de Educación (Frenzel et al., 2007).

Hay un componente estructural fundamental que debe estar presente para conceptualizar la evaluación actual; este componente está anclado tanto en la legislación educativa como en las definiciones de los distintos autores. En primer lugar, la evaluación debe verse como un proceso dinámico, abierto y contextualizado que se desarrolla durante un período de tiempo en lugar de una acción única o aislada. En segundo lugar, se deben dar ciertos pasos secuencialmente a lo

largo de este proceso para proporcionar las tres características esenciales e indiscutibles de toda evaluación:

- ✓ **Obtener información.** Usar procedimientos confiables y confiables para recopilar datos e información que sean sistemáticos, precisos, pertinentes y apropiados y que sustenten la consistencia y seguridad de los resultados de la evaluación. Elaborar juicios de valor. Para hacer posible el juicio de valor más adecuado, la información obtenida debe permitir el análisis y valoración de los hechos que se evalúan.
- ✓ **Tomando decisiones.** Las decisiones que tengan sentido en cada caso se podrán tomar de acuerdo con las evaluaciones publicadas en base a la información pertinente que ahora está disponible. Se conoce como acreditación al reconocimiento público y temporal de una institución educativa, área, programa o carrera profesional que ha participado voluntariamente en una evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa, enfocada a un campo programa o carrera en particular (Frenzel et al., 2007).

Figura 7 *Proceso de acreditación*



Nota: educacionenred.pe

Figura 8 *Proceso de acreditación*



Nota: <https://www.gob.pe/institucion/sineace/noticias/201749-cuatro-docentes-responden-como-contribuye-la-autoevaluacion-en-la-docencia-universitaria>

CAPÍTULO III.

3 DOCENCIA UNIVERSITARIA, PLANES EDUCATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS ACADÉMICOS, CULTURALES, COMUNITARIOS

3.1 Docente Universitario

El docente universitario, concretamente se desempeña en: conocimiento disciplinar, conocimientos pedagógicos, habilidades de gestión, función de tutoría, capacidades culturales y contextuales, comunicativas, sociales, metacognitivas y tecnológicas; de ahí que su evaluación permite conocer sus características pedagógicas, humanas y metodológicas enfatizando una visión constructiva y centrada en el aprendizaje (Martín, 2019); en el estudio permitirá conocer su desempeño que asume frente al proceso de acreditación universitarias.

En tal sentido el desempeño del docente se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga

claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos (Gutiérrez, 2006).

El docente es la persona cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a los estudiantes a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo, autoestima y vocación docente (Benites, 2017).

3.2 Características de la Docencia Universitaria

La docencia universitaria, al igual que otras profesiones requiere ser evaluado, respecto a su desarrollo de capacidades de planificación, ejecución del proceso enseñanza y aprendizaje, así como como utilizar instrumentos de evaluación, de autoevaluación coevaluación, heteroevaluación y cuidar de su aspecto personal demostrando idoneidad, responsabilidad al participar en el fortalecimiento del proceso de acreditación en los programas de estudios (Andreucci, et al., 2017).

El docente universitario es un profesional cuya tarea es lograr

los objetivos planteados por la universidad con el fin de satisfacer las demandas de la sociedad. Debe ser un profesional reflexivo, crítico, competente en el ámbito de su disciplina, capacitado para ejercer la docencia” (Sanz, et al., 2014).

Existen mecanismos que establece las Instituciones Educativas (IE) para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje (SINEACE 2014).

La evaluación de las prácticas educativas constituye uno de los espacios clave para la mejora de la calidad universitaria”. Es de gran importancia que la evaluación docente abarque las diferentes variables que influyen en el proceso educativo y que, a partir de la información recogida, la misma se analice y discuta de modo de permitir tomar decisiones oportunas, fundamentadas y racionales (Loureiro, et al., 2016).

La evaluación del docente universitario promueve el proceso de evaluación del desempeño desde una perspectiva dinámica, de intercambio y transformadora, para de esta forma contribuir a la formación de un(a) educador(a), que bajo un enfoque dialéctico solucione dificultades y desarrolle sus potencialidades de forma integral, a la par que integre las necesidades de sus ambientes

educativos a sus saberes” (Gil, et al, 2017).

La evaluación del desempeño debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño.

Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de sí mismos, e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo (Almulñas & Galarza, 2013).

El proceso evaluativo constituye un arma esencial que servirá como base para potenciar las capacidades del docente que coadyuve a las soluciones de las deficiencias identificadas o problemas más sentidas (Rizo, 2004); para lo cual es necesario que cada profesor sea consciente de sus necesidades y potencialidades; proponer dimensiones, variables e indicadores que guíen al docente a alcanzar mayor nivel profesional desde su puesto de trabajo (Ronquillo, et al., 2016).

La evaluación docente es considerada como un instrumento de cambio y mejoramiento de los procesos educativos, conectar la evaluación del profesorado sobre los procesos de formación, de mejora y desarrollo profesional debe estar orientada a los procesos de

innovación y cambio institucional (Arbeláez, et al., 2008,). (SINEACE, 2014) en resultado del análisis sobre la calidad del ejercicio profesional en el Perú afirma:

Certificar competencias profesionales es reconocer oficialmente que una persona posee las capacidades, destrezas y conocimientos que garantizan una prestación eficiente de sus servicios. Es la certificación de una calificación profesional eficiente, confiable y transparente, y responde a la demanda que la sociedad moderna presenta a sus servidores en función al derecho que tiene el usuario de recibir una atención de calidad (Loor, et al, 2018).

Una revisión realizada sobre los atributos de una docencia de calidad en la educación superior, determinó que las características genéricas, pedagógicas y las disciplinarias identificadas son factibles de ser modificadas, aprendidas y entrenadas; los cuales juegan un papel crucial en la facilitación del aprendizaje (Yáñez, et al, 2016).

Lo sustancial en la evaluación de la docencia universitaria es la mejora del profesor y de la institución..." considerando que la evaluación docente es imperativa de las universidades, pero en ocasiones se queda en intenciones concebidas como instrumento de control y regulación (Loor, Gallegos, Intriago, & Guillén, 2018).

Es así como, la autoevaluación docente se convierte en un factor fundamental para que el profesor pueda tomar conciencia de lo que está haciendo y asumir la responsabilidad de reflexionar

críticamente sobre su propia práctica con el fin de conducirla mejor y con mayor autonomía (Almulñas, et al 2013).

La autoevaluación del docente tiene como principales razones reconocer la práctica y el desarrollo profesional las que se derivan de sus obligaciones; siendo el mismo responsable de valorar e interpretar lo referente con su práctica docente, en el que enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destreza y eficacia (Cruz, 2007).

En la autoevaluación el profesor puede dar cuenta de las razones del diseño del curso, de la lógica de la inclusión de las actividades planeadas, de la pertinencia del contenido, de la validez de las fuentes de información, así como de la congruencia del sistema de evaluación (Gómez, et al., 2019). Por otra parte, puede explicar las razones de las actividades que llevó a cabo, lo que ayudó y dificultó su labor de apoyar el aprendizaje de los estudiantes y las fortalezas y debilidades que percibe en su desempeño como docente (Gómez, et al., 2019).

Conocer el desempeño docente y los factores con los que se demuestra que la transformación educativa sólo se logrará verdaderamente cuando el docente se comprometa plenamente con su responsabilidad, y una de las vías para lograrlo es conocer los factores que facilitan o dificultan el buen desempeño de sus funciones. actuación. Esta útil información puede ayudarnos a tomar decisiones

y lograr mejoras (Martin, 2010).

Debemos buscar el camino hacia la buena práctica pedagógica, donde surjan inquietudes, esfuerzos y voluntad por encontrar la eficiencia y eficacia como parte esencial de su profesión en relación a mejores logros educativos. Es crucial que las instituciones y los sujetos involucrados busquen continuamente promover y favorecer la mejora del trabajo y, a partir de ello, generar políticas educativas que puedan coadyuvar en la adquisición de un mejor desempeño docente. Es crucial que el docente sea consciente de sus debilidades y fortalezas que pueden de alguna manera influir en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Un ejemplo importante son los lineamientos de política educativa 2001-2006 del Ministerio de Educación, que propone cerrar las brechas de calidad y elevar los estándares docentes mejorando el desempeño y la condición profesional (capacidad didáctica, dedicación y juicio autocrítico para mejorar en las líneas específicas de la acción educativa en la que participa (Gómez et al., 2019).

Existen diferencias significativas en la importancia relativa de los distintos componentes del desempeño docente en la generación de calidad educativa, que es el principal motor que motiva este estudio. La calidad del desempeño docente y los otros diecinueve (19) componentes educativos han sido objeto de publicaciones en todos los ámbitos nacionales e internacionales, incluso en los distintos niveles

educativos de nuestra nación. En este sentido se afirma que un maestro es alguien que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse de una manera nueva y diferente. su papel es ayudar a otros a adquirir nuevos conocimientos y adoptar nuevos patrones de comportamiento (Cooper,1997).

Por lo general, se cree que un maestro profesional calificado debe ser un experto en un campo cultural particular. Capacidad humana, capacidad de investigación, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, carácter moral incuestionable, cultura general aceptable, trayectoria en la docencia y los servicios sociales, empatía, capacidad para fomentar un clima psicosocial participativo, así como un conjunto más complejo de rasgos cognitivos, estilísticos y conductuales, el liderazgo y la autoestima son ejemplos de personalidad.

Lo que importa es la actuación del docente en relación con cada una de las facetas pertinentes del ejercicio de su profesión. Esta definición pone un fuerte énfasis en el desempeño del docente, lo que hace y cómo enseña porque, en algunos casos, es la única forma de alcanzar el perfil sugerido (Acevedo, 2002). La actuación docente no debe contemplar únicamente su capacidad de transmitir sus conocimientos, sino que también debe tener la sabiduría para aprovechar al máximo los recursos educativos (Vidarte, 2005).

La facilitación del aprendizaje, el uso de estrategias didácticas,

el uso de materiales y medios didácticos y la evaluación del aprendizaje son algunos ejemplos de tales actividades. los que arman los componentes fundamentales de la educación.

El núcleo del factor desempeño docente ha tenido en cuenta en la determinación del problema de investigación lo que ha sido validado a través de numerosos estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de características relacionadas con el desempeño docente, como propias del patrón de las denominadas universidades eficaces, entre las que mencionan una alta participación de los docentes en las decisiones pedagógicas (Cahuana, 2006).

Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente, así como una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera, que favorece la formación de profesionales críticos, se centra en el desarrollo de competencias en las materias. y consciente de sí mismo, autónomo con responsabilidad por su trabajo y capaz de sugerir alternativas pedagógicas (Cahuana, 2006).

Cabe destacar que el perfil de un nuevo docente incluye sus creencias, motivos, puntos de vista éticos y políticos, y nivel de satisfacción con el desempeño. Estas características tienen un impacto en cómo se apropian de su propio desempeño en comparación con las expectativas sociales y de los compañeros, estudiantes (Díaz, 2009). Cuando planifica, promueve, facilita y evalúa procesos de aprendizaje,

un docente competente debe ser capaz de articular los diversos tipos de conocimiento de manera pertinente e innovadora.

Con base en la experiencia global, se define el desempeño como “buenas prácticas de trabajo en el aula, colaboración con el desarrollo institucional y preocupación por el desarrollo profesional. El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su voluntad personal y su responsabilidad social para: Articular relaciones significativas entre los componentes que impactan en la formación de los estudiantes, participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de los programas educativos locales y regionales (Rizo, 2005).

Finalmente, el docente es un profesional de la educación que ha cursado cinco años de estudio para ser capaz de instruir, aplicar métodos, técnicas y evaluar sabiamente, teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar. de manera confiada a la necesidad del estudiante y su contexto, su compromiso es ayudar a sus estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, sólo cuando esto se logre, el docente se habrá desempeñado lo mejor que pueda.

3.3 Teorías del Desempeño Docente

Estas teorías explican la relación entre la satisfacción laboral y desempeño, así como la relación entre la motivación y la capacidad de desempeño. En este sentido, planteamos las teorías que nos permitan comprender y brindar el sustento necesario a nuestro tema de investigación (desempeño docente). Como su nombre lo indica, la teoría de la equidad esencialmente sostiene que está relacionada con la percepción que tiene el empleado de si su trato es justo o injusto (Klingner et al., 2002).

Esto se demuestra a través de la lealtad, los actos de bondad y el aumento de la productividad en el trabajo. Aunque la teoría es sencilla, el desafío es que esta percepción con frecuencia tiene un vínculo más fuerte con un estado mental basado en evaluaciones subjetivas. Sin embargo, implica que la justicia y el buen trato son componentes fundamentales, igualmente importantes para la gestión eficaz y las relaciones subordinadas (Klingner et al., 2002).

En definitiva, el rendimiento y la compensación son los dos componentes que componen este patrimonio. El desempeño docente es la evaluación de la contribución o el desempeño de un individuo en el trabajo y cuánta compensación recibe un individuo en comparación con otros a lo que se le ha llamado teóricamente análisis comparativo.

3.3.1 La Teoría de las Expectativas

Esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que a su vez irradian un mejor desempeño laboral en comparación con los demás. Se observan los siguientes tres factores: el alcance de las expectativas del empleado para sí mismo cuando realiza el trabajo al nivel esperado; la evaluación del empleado y el posterior reconocimiento a través de bonificaciones o sanciones como resultado de su desempeño en o por debajo del nivel esperado; y la importancia que el empleado le da a estas recompensas o sanciones (Peñaloza, 1995).

La teoría de las expectativas o modelo para la motivación fue elaborada originalmente por Víctor Vroom y enriquecida en varias ocasiones por Poster y por Lawler. Vroom propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la necesidad de las fuerzas motivadoras (Méndez, 2009).

La teoría de las expectativas señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignan al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta.

La expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado (Davis y Newstrom, 2003).

Uno de los grandes atractivos de la teoría de Vroom es que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Se ajusta al concepto de armonía de objetivos, en cuanto a que los individuos tienen metas personales diferentes de las metas de la organización, pero que ambas pueden armonizarse. La expectativa del docente del siglo XXI y de la humanidad en general consiste en crear un mundo justo, un espacio con igualdad de oportunidades de desarrollo personal (Méndez, 2009),

En conclusión, a través de esta apreciación que se le ha dado a la teoría de las expectativas, se puede explicar cómo funciona la teoría de las expectativas en el campo de la educación, específicamente en la educación universitaria, a través de la organización del currículo como “selección y previsión de los procesos y experiencias que deben vivir los educandos.

3.4 El Papel del Docente Reflexivo-activo

El papel del docente reflexivo- activo tiene la función de contribuir eficazmente a la formación de los alumnos en todas las facetas del ser humano. El pedagogo puede aprender nuevas tecnologías de la información y la comunicación a través de una formación continua, que fortalecerá su posición profesional. Cuando

el educador exhibe excelencia en la instrucción, el aprendizaje será de alta calidad.

El docente juega un papel crucial en este abordaje crítico del proceso educativo a través de temas transversales porque reflexionan sobre la practican, la analizan para intervenir de manera más coherente con los valores que buscan, y tratan de desvelar el currículum oculto para atender las necesidades de los distintos grupos sociales que conviven en un mismo centro. El potencial para transformar la educación con estos temas transversales es enorme (Klingner, et al., 2002).

3.5 Control de Profesores

La gestión docente define su(s) mecanismo(s) de acuerdo con sus características y respeta su propio nombre: Una estrategia, o un proceso, o un procedimiento, o un conjunto de acciones están dentro del alcance del término “mecanismo”, sin descartar otras formas. Además, permite una evaluación precisa al establecer los estándares para esa evaluación de sus partes constituyentes teniendo en cuenta varios factores u opiniones. Utilizar criterios y una metodología adecuada durante este proceso permite obtener resultados confiables que ayudan a los administradores del programa a tomar decisiones inteligentes a tiempo. Este “mecanismo de gestión” asegura que el plan de estudios sea actualizado o revisado de acuerdo con los hallazgos de la evaluación del perfil de egreso (SINEACE, 2017).

El plan de estudios cuenta con el marco legal y los mecanismos de control necesarios para gestionar la calidad del cuerpo docente, además identifica las actividades docentes (docencia, investigación y/o gestión) e implementa una estrategia integral de desarrollo de las mismas (Peregrina et al., 2016). Para ello se cumplen los criterios antes mencionados.

Estándar 14: Reclutamiento, instrucción y desarrollo.

La facultad adecuada es un estándar.

Norma 16: Reconocimiento de las actividades educativas.

Norma 17. Plan de desarrollo académico docente.

Selección, Análisis, Instrucción y desarrollo.

De acuerdo con los lineamientos de la Ley Universitaria No. A través del área correspondiente o dependencia, que establece los requisitos, perfiles de puestos que requiere el programa de estudios y los mecanismos de selección que garantizan un proceso transparente, 30220 y su marco normativo regulan el proceso de selección de su personal docente (SINEACE, 2017).

3.6 Factores que Influyen en el Desempeño Docente

Tres factores, según Montenegro (2003), inciden en el desempeño de los docentes:

a) La formación profesional, el bienestar físico, el nivel de empuje y dedicación al trabajo del docente son factores que se relacionan con ellos. Las mejores posibilidades de completar las tareas

con éxito están directamente relacionadas con la más alta calidad de capacitación.

b) Los factores específicos del estudiante incluyen cosas como su salud, nivel de preparación, nivel de motivación y nivel de compromiso. Estos son similares a los factores específicos del maestro.

Estos elementos suelen depender del entorno del alumno, del profesor, de su nivel socioeconómico y de sus circunstancias familiares. La motivación puede ser generada por el docente en esta estructura.

c) El contexto sociocultural: Se cree que la sociedad, como organismo socioeconómico, político y cultural, tiene un impacto significativo en el "desempeño docente". La respuesta es nuestra parte en el avance de la nación.

3.7 La Gestión del Desarrollo Personal y Profesional

El docente es el primer ámbito de actuación en los escenarios educativos. Cada docente debe tener las siguientes cualidades para ser eficaz: Antecedentes profesionales: Realizar estudios de superación periódicamente: Evaluar si el docente participa en los cursos de actualización pedagógica que ofrece el Ministerio. Mejora de competencias vinculadas a la mejora del rendimiento académico y el aprendizaje a lo largo de la vida profesional y personal. Apoyo con experiencias adquiridas durante su tiempo de servicio: Se trata de

evaluar las experiencias del docente adquiridas durante su tiempo de trabajo como docente (Bozu, et,al., 2009).

Responsabilidad en la ejecución de sus funciones laborales: Mantiene un nivel de eficacia en el servicio educativo; encargado de evaluar la eficacia del profesor en el trabajo. La asistencia puntual al trabajo ya las clases se refiere a que el docente se presente en el lugar de trabajo y entre al salón de clases a la hora señalada.

La participación de los docentes en discusiones metodológicas o en jornadas de reflexión: se refiere a la participación de los docentes en encuentros locales para encontrar soluciones a situaciones o problemas (Bozu et al., 2009).

Entregar documentos académicos tales como planificaciones, hojas de calificaciones, registros de asistencia e instrumentos de evaluación en tiempo y forma es lo que se entiende por “entrega de documentos académicos necesarios en tiempo y forma”. “Cumplimiento de la normativa” se refiere a determinar si se cumplen o no los requisitos establecidos por las autoridades de la institución.

La participación personal en la toma de decisiones institucionales implica evaluar si el docente apoya las 28 disposiciones establecidas por la institución. Para evaluar las habilidades pedagógicas de un maestro, se debe determinar qué tan bien versado está en el tema que se enseña (Ortiz, 2017).

Evalúa la capacidad de un maestro para inspirar a los

estudiantes en el aula al determinar qué tan entretenido e interesante pueden hacer su tema. La capacidad del docente para planificar de manera efectiva se refiere a su habilidad para planificar el proceso de enseñanza educativa.

La capacidad de proporcionar información sobre las calificaciones de sus alumnos de manera oportuna y comprensible se conoce como el grado de información sobre el progreso del aprendizaje de los alumnos. Se evalúa el nivel de contribución del profesor al desarrollo de valores para determinar si ayuda a los alumnos a desarrollar sus valores (Monereo et al., 1998).

Su eficacia formativa y de autopreparación: este término hace referencia al interés del docente por la investigación, la formación y la autopreparación. La docente analiza su labor educativa para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente. Aplicar los hallazgos de su evaluación de desempeño para mejorar la forma en que enseña a sus alumnos.

Esto involucra evaluar si el profesor realiza cambios en la forma en que enseña a sus alumnos. Emocionalidad: Muestra vocación pedagógica: comprueba si el docente aborda su trabajo con pasión y compromiso tanto personal como profesional. Nivel de autoestima: este factor determina qué tan bien se considera al docente en relación con su trabajo (Ortiz, 2017).

La capacidad de equidad y realismo en el comportamiento:

implica evaluar el nivel de equidad y realismo del docente en su instrucción. Méritos: Nivel de satisfacción con el trabajo realizado: implica valorar el grado de aprobación del trabajo del profesor. La capacidad para realizar investigaciones. Averigüe si el docente se dedica a alguna investigación en el área de la educación (Ortiz, 2017).

Enfoque 2: Gestión Curricular diseñado para apoyar el desarrollo integral de todos y cada uno de los estudiantes a través de una gestión curricular eficiente. Planificación: Eficacia en el diseño del programa del curso: se refiere a la capacidad del docente para modificar el programa del curso de acuerdo con las necesidades del grupo y llevarlo a cabo según lo planificado (Bozu, et al., 2009).

Nivel de cumplimiento del programa del curso: evalúa qué tan bien está progresando el curso para cumplir con los requisitos del programa. Aplicación de herramientas de diagnóstico para la planificación en el proceso pedagógico:

Se refiere al uso de instrumentos, como entrevistas, cuestionarios y pruebas, para el diagnóstico preliminar de la realidad institucional y de los estudiantes antes de pasar a la planificación (Ortiz, 2017).

La planificación que implica el proceso pedagógico es algo de lo que los estudiantes son conscientes; implica determinar todo lo que se tratará en las clases. Mide los conocimientos, habilidades y/o actitudes que los estudiantes habrán adquirido a lo largo del curso.

Evaluar los diversos temas que se tratarán en el curso. Se evalúa el grado de participación del docente y del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje en relación con el modelo educativo (Ortiz, 2017).

Asimismo, esto incluye tanto el papel del profesor como facilitador del aprendizaje como el papel activo que debe desempeñar el alumno. Utiliza una variedad de recursos didácticos en sus clases: Evalúa el uso de medios electrónicos y/o recursos didácticos a lo largo del desarrollo del curso. Tecnología en la educación: Se evalúa en qué medida se utilizan recursos como la pizarra, el retroproyector, las ayudas para el estudio, los materiales impresos, los ejercicios y las tutorías para facilitar el aprendizaje (Bozu, et.al., 2009).

Evalúa la eficiencia con la que se facilita el aprendizaje mediante el uso de medios electrónicos como Internet, correo electrónico, Blackboard y otras plataformas. Uso de indicadores gráficos: Evalúa el crecimiento de la rueda de atributos, la espina de pescado, la tabla de ideas principales, la cadena de secuencias, la tabla sinóptica y la tabla de doble entrada utilizadas en la síntesis de horas de clase para ayudar al aprendizaje (Ortiz, 2017).

Evidencia de que el docente mantiene un conjunto de valores que le permiten ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, equidad, responsabilidad y solidaridad. Educación y práctica de valores. Confianza en que el instructor participa en funciones y

reuniones oficiales para mejorar la reputación de la institución. Al enseñar a los alumnos cómo ejercer sus derechos y responsabilidades, el maestro puede mostrar cómo cultiva un ambiente propicio para este conocimiento. Confianza en su capacidad para hacer una contribución significativa al desarrollo integral de los estudiantes a través de su trabajo en el aula (Ortiz, 2017).

La acreditación de que el instructor cumple con las normas de calificación y evaluación relacionadas con la solvencia. Creencia de que el profesor asiste regularmente a su clase y realiza su trabajo de manera responsable. Confirmación de que el instructor sigue el plan exactamente como se presentó. Confirmación de la amabilidad del maestro hacia sus alumnos y compartir sus experiencias académicas. Alcance 3: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje Diseñado para apoyar el crecimiento y comprensión de la clase en todos y cada uno de los estudiantes a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual consiste en lo siguiente (Ortiz, 2017).

Organización de contenidos basada en el aprendizaje de los estudiantes: Muestra el conocimiento de los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes. Crea estrategias de aprendizaje claras, adecuadas para todos los estudiantes y consistentes con el marco curricular, de acuerdo con el Estándar 34. Los requisitos de capacidad de los temas y las metas de desarrollo de capacidades de los estudiantes son compatibles. La capacidad de comprender los temas y

disciplinas en profundidad a lo largo del proceso de instrucción. El grado de dominio de los contenidos programáticos. Fomenta una cultura de equidad, confianza, libertad y respeto en sus interacciones con los estudiantes y entre ellos mismos.

Crea un entorno propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Habilidad para desarrollar relaciones empáticas con los estudiantes. Establece altos estándares para el aprendizaje de los estudiantes. Establece y mantiene estándares uniformes de disciplina para el ritmo de la clase. Asegurar un entorno físico seguro y de apoyo para el crecimiento de las capacidades deseadas (Rueda, 2008).

Facilitar el aprendizaje: El enfoque de enseñanza-aprendizaje es integral y formativo. Nivel de Promoción del Logro de los Resultados de Aprendizaje de las Asignaturas en Clase: Evalúa el hecho de que el docente, a través de actividades prácticas de aprendizaje, ya sea individual o grupal, a lo largo del curso, promueve la comunicación clara y efectiva, el aprendizaje continuo, el pensamiento crítico y valores, así como la apertura a la diversidad (DEAC, 2007).

Conocimiento de los aprendizajes previos de los estudiantes para ser utilizados en el proceso instruccional: Se refiere a la verificación del aprendizaje previo con el que el estudiante ingresa al salón de clases y lo utiliza para tomar decisiones respecto al proceso instruccional. Examina el uso de una variedad de procedimientos,

técnicas y herramientas de evaluación, como exámenes escritos, presentaciones de estudiantes, participación en clase, tareas, rúbricas, tareas escritas, autoevaluación, evaluación en equipo, proyectos de aplicación e informes de investigación (Gil, 2010).

Establece estándares precisos y claros para las evaluaciones y los comunica a los estudiantes. Menciona cómo se evaluará el aprendizaje de los estudiantes, incluidos los tipos de evaluación que se utilizarán (autoevaluación, evaluación por pares, evaluación unidireccional), los tipos de instrumentos de evaluación (registros de secuencia de aprendizaje, mapas conceptuales, carpeta de evidencias y otros), el momento de la evaluación y las calificaciones que se otorgarán. La retroalimentación de los estudiantes se trata de productos de aprendizaje: evalúa, señalando a los estudiantes lo bueno y lo malo en sus diversos trabajos para ayudarlos a mejorar (Marcano, 2006).

La retroalimentación de los estudiantes es sobre los procesos de aprendizaje; evalúa qué tan bien los estudiantes participaron en varias actividades de aprendizaje al hacer observaciones de ellas. Habilidad para discutir los resultados de la evaluación con los estudiantes para reenfocar los procesos pedagógicos: esta habilidad se relaciona con la presentación de los resultados de la evaluación de los estudiantes y describe cómo reenfocar el proceso de enseñanza si es necesario. Utiliza la evaluación procesal para determinar la

calificación del estudiante: Esto es cuando las calificaciones se determinan utilizando los resultados de las evaluaciones que se llevaron a cabo durante el curso de la instrucción (Rodríguez, 1999).

El éxito académico alcanzado por sus alumnos en las materias que imparte. Nivel alcanzado de orientación de valor positivo hacia los rasgos de personalidad deseables en línea con el modelo de hombre previsto. La medida en que sus estudiantes sienten amor por la nación, la naturaleza, el aprendizaje y la humanidad.

Para establecer conexiones o interacciones profesionales adecuadas con los distintos agentes escolares y potenciar los aprendizajes, el alcance 4: Gestión de Vínculos con la Comunidad se enfoca en los siguientes rasgos: Relación entre docentes y directivos: Nivel de participación en las actividades de la institución: se refiere a ayuda, apoyo y. participación en las tareas realizadas por la organización donde trabaja en la educación (Ortiz, 2017).

Relación entre el docente y sus pares: Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes: se refiere a la perfecta integración en grupos de trabajo con pares y otros miembros de la comunidad educativa. Nivel de participación en las actividades y decisiones de toda la institución para el desarrollo comunitario integral. La voluntad de ayudar a los compañeros incluso después de las horas de clase.

La institución sugirió métodos para mediar y resolver disputas.

Tiene la capacidad de socializar con sus compañeros sobre los nuevos conocimientos y experiencias que ha adquirido a través de sesiones de formación o en su práctica (Ortiz, 2017).

Le gusta discutir métodos para mejorar las técnicas de enseñanza con sus compañeros porque sugiere que trabajará para la institución. Relación entre profesores y estudiantes: Cantidad de cuidado y comprensión para fomentar la interacción grupal en los estudiantes. Nivel de expectativas para el cumplimiento de las metas grupales de los estudiantes (Ortiz, 2017).

Crea asignaciones estándar para que los estudiantes completen mientras trabajan en grupos para perfeccionar habilidades y resolver problemas. El nivel de integración improvisada de los alumnos. Relaciones entre padres, profesores y alumnos: Capacidad de las familias para participar en las actividades escolares.

La voluntad de estar abierto a la variedad de puntos de vista y emociones de los estudiantes, así como un respeto genuino por sus diferencias en términos de género, raza y nivel socioeconómico. La opción de planificar actividades para ser completadas con padres, representantes y estudiantes. Una disposición para entablar discusiones con los miembros de la comunidad y promover su desarrollo (Ortiz, 2017).

3.8 Funciones del Desempeño Docente

El proceso de formación dentro del sistema educativo formal

es movilizado por el desempeño docente. Es fundamental evaluar y analizar el desempeño de los docentes en el aula a partir de ejemplos concretos y encarnados de la vida cotidiana. Tomando como guía un perfil ideal de desempeño docente, se tienen en cuenta las siguientes variables: Factor 1 (también conocido como interno). Alude a los admirables rasgos de carácter de un maestro, como la bondad, la paciencia y la humildad (Ortiz, 2017).

Factor 2, también conocido como Profesional. Alude a rasgos de tipo profesional como experiencia en la materia, entusiasmo por instruir y uso de la metodología adecuada. Tercer factor, también conocido como externo. Se refiere a los comportamientos poco profesionales que exhibe el maestro, como tratar a los estudiantes democráticamente, ser optimista, aceptar voluntariamente las críticas y tener un alto nivel de empatía por ellos.

3.9 Evaluación del Desempeño Docente

El proceso de evaluación del desempeño docente no debe utilizarse para examinar las deficiencias de todo el sistema educativo, incluidas sus limitaciones y fallas. Encontrar la fuente de errores que puedan revelar cualquier proceso de enseñanza no es el problema. La evaluación del desempeño de un docente no es, ni debe ser, una caza de brujas; de lo contrario, no sería una evaluación en absoluto.

El trabajo del maestro y posteriormente su actuación ha sido objeto de numerosos estudios, comentarios y análisis (Estrada, 2005).

La evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que generalmente se obtienen de los documentos del quehacer docente en el aula”, lo que implica muchas limitaciones en cuanto se menosprecia otras actividades que son enmarcada dentro de la profesión del docente como educador. La evaluación del desempeño docente es adecuada porque brinda la oportunidad de ampliar perspectivas y adoptar un nuevo estilo de reflexión sobre las prácticas educativas, así como sobre las características ideales y requeridas de los educadores para el avance de la sociedad peruana y, más específicamente, de la región Cajamarca (Guerrero, 2008).

El proceso pendiente de la evaluación institucional es la evaluación del desempeño docente. Da valor al curso de acción. Para hacer las correcciones necesarias y prácticas para el logro más efectivo de los objetivos, se deben formar juicios sobre estándares, estructuras, procesos y productos (Rodríguez, 1999). En este sentido, evaluar el desempeño de un docente se define como un proceso metódico de recopilación de datos precisos y confiables con el único objetivo de determinar el impacto educativo genuino y significativo que la labor del docente tiene en los estudiantes. sobre las habilidades didácticas, la emotividad, la responsabilidad laboral.

Por consiguiente, el dominio de la materia que enseñan y las interacciones interpersonales con estudiantes, compañeros de trabajo y directivos de los docentes. Esto implica que el proceso de evaluación

implica avanzar en la comprensión de una realidad que existe en forma real, está en constante cambio y está influenciada por una infinidad de factores obvios y otros menos obvios (Rodríguez,1999).

En este tipo de situaciones, las condiciones y acciones inconsistentes del personal docente serían resaltadas por la evaluación de su desempeño. Esta evaluación se convertiría en realidad en una actividad regular para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Por ello, la propuesta de evaluación del desempeño docente tiene como objetivo proponer hipótesis de mejora, principalmente a partir de un conjunto de datos e informes basados en procesos de trabajo de investigación sobre el tema, con la máxima participación de todas las partes involucradas, y emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución y complejidad de las variables que componen el desempeño docente objeto de estudio (Ortiz, 2017).

De acuerdo con este punto de vista, la evaluación del desempeño docente no debe realizarse, ni debe ser entendida por los docentes evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, comportamiento y forma de ser del personal docente, sino más bien como forma de promover y favorecer la superación profesional y personal del profesorado, como proceso que ayuda a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar educación (Díaz, 2009).

Así, a la luz de lo dicho, afirmamos que se ha puesto mucho

énfasis durante años en la antigüedad del servicio y la formación académica y profesional; siendo un factor esencial y suficiente para determinar la idoneidad del docente, la posesión de grados y títulos, la formación recibida, y la experiencia de impartir el área impartida, dejando de lado la importancia del desempeño docente en el Ministerio de Educación del Perú (MEP, 2007).

Sin duda, los docentes enfrentan una variedad de desafíos, incluido su trabajo a menudo solitario en el aula, así como las continuas críticas del Ministerio de Educación a su promoción. Los docentes temen que a partir del Ministerio de Educación se atribuya la calidad de la enseñanza al desempeño escolar, desconociendo que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza (Mateo, 2005).

Como toda actividad de evaluación, la información obtenida puede ponerse al servicio de diferentes funciones que pueden ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formadora con una con consecuencias vinculadas a las condiciones de trabajo y otra relativa a una clasificación basada en sus competencias profesionales. Sin embargo, a pesar de que ambos roles son válidos e importantes, es crucial distinguirlos y asegurarse de que el docente esté siempre al tanto del resultado esperado del proceso (Martín, 2010).

El Ministerio de Educación del Perú (2007) define el

desempeño docente como “Un proceso participativo de carácter sistemático, que permite evaluar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y resultados de aprendizaje, cuyo objetivo es tomar en cuenta el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o entorno local en la evaluación, teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias equivalentes a los estándares curriculares, describir el conocimiento del maestro y las acciones deseables.

3.10 Parámetros para Evaluar el Desempeño Docente

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica, que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y del director, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores, que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos de la comunidad. A continuación, se muestra, los parámetros primordiales que se debe de considerar al evaluar el desempeño docente (Mateo, 2005).

a. El saber este parámetro responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el

desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b. El hacer Responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa? El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes y el segundo al dominio de los haceres.

Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran “el ser del educador”. El hacer que involucra “el ser y el saber del educador” es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo. Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el “aprender” para el mejoramiento del docente, sabemos que el componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el “Plan de Desarrollo Profesional”, que se elabora después que se han valorado los diferentes aspectos del desempeño, el mismo que contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado, evidenciando las debilidades para consolidar las fortalezas, que mejorarán los aspectos del desempeño profesional.

(Bacharach, et al., 1997), indica que para evaluar el desempeño de los docentes hay seis procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- ✓ A través de los logros alcanzados por los estudiantes.
- ✓ Por medio de instrumentos estandarizados que midan su desempeño.
- ✓ Por su habilidad docente.
- ✓ Según la opinión que manifiestan los estudiantes de los docentes.
- ✓ Por medio de la autoevaluación de cada docente.
- ✓ En base al diagnóstico realizado por el director y otras autoridades docentes. Al evaluar a través de los logros alcanzados por el estudiante parece que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño de los docentes. Aparentemente debe haber una relación directa entre la eficiencia de un docente (desempeño docente) y el éxito alcanzado por sus estudiantes.

Sin embargo, no es así, ya que el éxito o fracaso de un estudiante no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su docente, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable desempeño docente. Por eso, no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay estudiantes que no aprenden ni con el mejor de los docentes (Bacharach, et a; 1997).

Evaluando a través de instrumentos estandarizados que miden la habilidad docente, estos tienden a medir una serie de aspectos que se creen que están relacionados con el desempeño de los docentes los cuales contemplan los siguientes aspectos:

- ✓ Información general.
- ✓ Conocimiento de teoría pedagógica.
- ✓ Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- ✓ Resolución de situación y problemas escolares.
- ✓ Comprensión lectora. Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad que la potencialidad pedagógica.

La evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los estudiantes es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica debido a que muchas veces es circunstancial, es decir, el alumno responde o da su opinión dependiendo del momento en que se encuentra en ese instante y, por lo tanto, no sería confiable al 100%.

Entonces asumimos que la evaluación del desempeño docente debe ser la resultante de diferentes factores, entre ellos, la opinión de sus estudiantes.

3.11 Educación, Acreditación, Desempeño y Evaluación

La educación, en términos generales, es entendida como un proceso destinado a lograr cambios duraderos y positivos en las conductas de los sujetos sometidos a su influencia, en base a objetivos definidos de modo correcto y preciso. El logro de dichos cambios representa una de las metas de la educación. Verificar hasta qué punto estos han sido alcanzados, es el propósito central de la evaluación educacional. La evaluación es entendida como una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que hubiera con antelación (Montenegro, 2003).

La tecnología educativa actual, no sólo acepta la necesidad de evaluar para verificar el cumplimiento de objetivos, sino que extiende la tarea evaluativa a todos los componentes del proceso educacional. El Proceso de evaluación al comparar hechos o desempeños previos, la decisión del valor del programa se establece al comparar con su propio desempeño en un momento anterior.

El proceso de comparación del estado actual en que se encuentra un programa con el estado inicial indicará si como consecuencia de la aplicación de ciertas estrategias educacionales se ha producido avances o logros significativos (Montenegro, 2003).

Si comparamos facultades de educación similares en el Perú, la comparación del progreso de un programa o componente del sistema

es comparado con el progreso de otros de características similares. Es el tipo de comparación que más se emplea para la evaluación del campo cognitivo. Si la comparación de los objetivos preestablecidos con otras facultades de educación del país, los criterios de decisión son tomados en base de la comparación del progreso del programa o componente con objetivos preestablecidos. Esta base de comparación ha determinado que algunos evaluadores y teóricos de la educación definen la evaluación como el proceso de establecimiento de congruencia entre objetivos y desempeños (Ministerio de Educación de Perú, MEP, 2007).

En todo proceso de evaluación debemos tratar de comparar con un ideal, la base de comparación es un ideal dado o un caso hipotético. Se utiliza para fijar metas o políticas de largo alcance. Algunas veces, más de una base puede ser usada para un problema de evaluación, pero en todo caso, lo importante es que el criterio o criterios de comparación han sido definidos con claridad y anticipadamente (MEP, 2007).

3.12 Enfoque de Calidad Educativa

En la actualidad, encontramos diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa: El primer enfoque se refiere a la eficacia.

- ✓ **Eficacia:** Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al aula,

podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone debe aprender.

- ✓ **Un segundo enfoque se refiere a considerar la calidad en términos de relevancia.** En este sentido los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles, que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.
- ✓ **Un tercer enfoque sobre el concepto de calidad se refiere a los recursos y a los procesos.** Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema académico o administrativo, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente equipo, serán necesarios para el logro de la calidad.

La experiencia nos dice que la calidad no puede reducirse sólo a una de estas tres dimensiones, sino al concurso de las tres. Por consiguiente, la calidad depende de más factores. Esto significa, por ejemplo, que la responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus

participantes y, por su función, en el proceso educativo, principalmente en el docente.

La calidad educativa se entiende como un servicio que se presta a quienes se benefician de la misma. Lleva implícita dos conceptos básicos, los de eficacia (sirve aquello para lo que fue realizado) y eficiencia (relación entre el costo y el resultado). Actualmente, la educación está orientada a desarrollar competencias. Para ello es necesario:

- ✓ Logro de competencias para la vida.
- ✓ Participación activa del estudiante en su aprendizaje.
- ✓ Autonomía del estudiante.
- ✓ El docente es orientador y especialista.
- ✓ El docente es a su vez investigador.
- ✓ Diseño curricular integrado por áreas de acuerdo a las recomendaciones del MINEDU.
- ✓ Ambiente para el aprendizaje y la investigación.
- ✓ Compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible.
- ✓ Evaluación integral y permanente para el logro de competencias.
- ✓ Calidad educativa como eje para la toma de decisiones.

3.13 Principios de Calidad Educativa

La calidad es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumple con una

necesidad o expectativa establecida” (RIACES, 2004). Además, se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación (MEP, 2007).

La misma instancia plantea que para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje y la gestión. Cada parte puede ser medida por su calidad y el conjunto supone la calidad global. No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más con dos aspectos: a) Formación de las personas que terminan el programa, b) Capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación y la planificación de ese cambio, así como la operativización de estrategias para el cambio institucional.

La educación no es meramente adquisición de conocimientos sino también de herramientas, educación multicultural, uso de tecnologías, pensamiento crítico, y capacidad de aprender (después de haber obtenido el título) temas nuevos. Los objetivos que se miden en las personas que terminan la carrera no es solamente su formación en las materias centrales, sino su conocimiento en materias periféricas, su motivación para investigar e innovar, y los objetivos de servicio a la comunidad. Estos son algunos de los factores más utilizados por las agencias u organismos de acreditación.

Además, se mide la capacidad de participación de la población (familias, estudiantes y personal) en el proceso de acreditación. Es importante evaluar hasta qué punto la institución y el programa de estudios responde a los problemas reales de la sociedad, y a las iniciativas de la población. La acreditación mide la calidad, pero no en forma de ordenamiento jerárquico, sino respecto de niveles o estándares.

Es una medida que debe complementarse con cambios organizativos y de eficacia de los programas de estudio, que lógicamente varían con el avance del conocimiento. La tendencia es que la información derivada de la acreditación de un programa se incluya en la información creciente que se coloca en la red, accesible a cualquier persona interesada.

Esta información debe incluir decisiones sobre la transferencia de créditos entre instituciones acreditadas.

La calidad académica y la pertinencia social hacen que la universidad sea mejor en la medida en que entienda la realidad en la que se inserta y contribuya a transformarla con mayor eficacia; también, será de mayor calidad en la medida en que forme a los profesionales que la sociedad necesita para edificar y animar una sociedad más humana, más solidaria y, finalmente, será mayor en tanto que sus conocimientos y saberes surjan de la realidad social. La universidad nuestra será excelente académicamente cuando su

docencia, su investigación y su vinculación social sean pertinentes socialmente.

La calidad académica suele ser confundida por el mercado y por los mismos alumnos con la exigencia académica sobre los estudiantes (entre más agobio mejor calidad o, incluso mientras más caro, mejor). Calidad académica es, principalmente, pertinencia social: transmitir, construir, gestionar conocimientos que tengan que ver con la concreta realidad socio-profesional de las carreras, con la particular realidad sociopolítica del país y con el proyecto futuro de nuestros pueblos.

Por tanto, pertinencia; se refiere a la importancia de que los contenidos de la educación sean significativos para personas de distintos estratos sociales, culturas e intereses; de forma tal, que pueda aprehenderse la cultura local, nacional y mundial, para constituirse como sujetos universales, desarrollando su autonomía, autogobierno, libertad y su propia identidad. La pertinencia, demanda la inclusión del otro, pese a las diferencias culturales, de acceso al conocimiento, al aprendizaje, al éxito escolar y a las oportunidades sociales.

Se establece que una educación es de calidad si ofrece los apoyos que cada quien necesita para estar en igualdad de condiciones para aprovechar al máximo las oportunidades educativas y ejercer el derecho a la educación, con el propósito de alcanzar los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje de acuerdo con sus capacidades.

Podemos señalar algunos principios que conducen a trabajar dentro del marco de una gestión de calidad educativa.

Asimismo, se plantea una flexibilidad que se refiere a que la educación que se imparte a través del sistema educativo en su conjunto tiene que adaptarse a las características de los estudiantes en los diversos contextos sociales y culturales, lo cual exige transitar de una pedagogía de la homogeneidad a una pedagogía de la diversidad, para potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje optimizando el desarrollo personal y social. En tal caso, las instituciones educativas han de partir de la singularidad inherente para propiciar las formas de gestión pertinentes que la lleven a cumplir con sus propósitos institucionales como la equidad e igualdad.

Cabe señalar, que equidad e igualdad, son aspectos diferentes y a la vez inseparables. Se entiende por igualdad al tratamiento homogéneo que se da a las personas y por equidad al tratamiento diferenciado dentro de esa igualdad. Una educación de calidad con equidad, es aquella que se brinda a todos por igual, pero considerando las características y oportunidades que cada beneficiario requiere, es decir, es importante la individualidad de los estudiantes, su contexto social, su ámbito cultural y su entorno geográfico (CONEAU, 2008).

La equidad al responder a las necesidades de cada persona asegura que todas tengan oportunidades diferenciadas para hacer efectivo su derecho a la educación. E. Relevancia. Una educación

relevante es aquella que, partiendo de las exigencias sociales y el desarrollo personal, genera aprendizajes significativos. La relevancia se refiere al ¿qué? y ¿para qué?, de la educación (CONEAU, 2008).

La relevancia de la educación debe dar cuenta del tipo de aprendizajes establecidos como indispensables por y para la humanidad de nuestro siglo; de la posibilidad de conocer, vivenciar, respetar los derechos y libertades humanas fundamentales, por lo que debe existir un equilibrio entre las demandas educativas sociales y las de desarrollo personal de los individuos, en una idea holística de lo formativo.

La existencia de una acreditación favorece ese intercambio de créditos. A veces se habla de alta calidad (calidad alta), otras veces de excelencia. La calidad es la adecuación del Ser y Quehacer de la Educación Superior a su Deber ser (UNESCO, 1998). Es decir, la Misión (Deber Ser), al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (Que hacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados (Ser) son evaluados en cuanto a su eficacia.

De lo mencionado, se puede llegar a la siguiente definición operativa de la calidad, es la condición en que se encuentra la institución superior para responder a las exigencias que demanda una sociedad que busca la mejora continua de su bienestar y que está definida por el grado de cumplimiento de tales exigencias. La

evaluación del sistema educativo no se refiere únicamente a evaluar el logro del estudiante. El proceso educativo se basa en la interrelación de objetivos, experiencias de aprendizaje y evaluación estudiantil (DEAC, 2007).

La evaluación del logro estudiantil corresponde, sin embargo, a la medición del efecto que tiene el sistema sobre los estudiantes y es el requisito que permite confrontar los diversos factores. El logro, de algún objetivo, es la meta del proceso educacional; se busca que el estudiante durante su permanencia en el sistema adquiera o desarrolle características que no poseía al entrar al proceso. En consecuencia, los sistemas nacionales de evaluación debieran presentar al menos las siguientes características:

Proveer información del sistema como un todo, no acerca de los estudiantes individuales.

Incluir mediciones del aprendizaje estudiantil, de la historia de los estudiantes y de los factores y los procesos, lo que permite que los datos de la evaluación sean usados en el análisis de políticas educacionales.

- ✓ Monitorear el logro del sistema a través del tiempo, es decir, determinar si el sistema está haciendo o no progresos hacia sus metas.
- ✓ Usar medidas de logro de aprendizaje estudiantil.
- ✓ Los resultados deben ser divulgados a una variedad de

audiencias: educadores y público en general.

✓ La Eficacia. Hace referencia a la medida y proporción en la que se alcanzan los objetivos educativos, respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. Es impacto de la educación, la valoración de que las metas educativas son alcanzadas por todos y de que no reproducen diferencias sociales, traducidas en una inequitativa distribución de oportunidades.

Es importante señalar, que la eficacia da cuenta de qué nivel y en qué medida los educandos acceden y permanecen. Si las necesidades educativas de los estudiantes se satisfacen en a su nivel educativo y los recursos se están asignando de una manera que ayude a los procesos de aprendizaje, y la eficiencia al hace uso de los recursos asignados, y se refiere a la relación entre los objetivos educativos anticipados y el aprendizaje que se ha alcanzado, es decir, la eficiencia también se define como la capacidad de los servidores públicos para actuar de manera responsable asegurando que los recursos asignados para la educación logren sus objetivos de la manera más efectiva y rápida posible.

3.14 Acreditación y Calidad en la Educación Superior

Según el sistema legal actual, la calidad es la recolección de rasgos que debe poseer un bien o servicio para satisfacer las necesidades del comprador. A la luz de esto, una carrera universitaria

de primer nivel claramente define su misión o propósito en función de sus grupos de interés, y estos propósitos cubren las actividades que la sociedad considera que son aceptables (MEP, 2007).

La calidad de la educación superior es un concepto multifacético que debería abarcar todas sus funciones y actividades, incluidos programas de enseñanza y académicos, investigación y becas, profesores y personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipos y servicios comunitarios.

También hay universidades en todo el mundo que, para mejorar la calidad, se apoderan de valiosos recursos estratégicos, por lo tanto, es imperativo realizar una autoevaluación interna y un examen externo y transparente por parte de expertos imparciales, preferiblemente del extranjero. Es importante establecer ejemplos nacionales independientes y establecer comparaciones internacionales de estándares de calidad. Se debe considerar la debida consideración a las características únicas de los contextos institucionales, nacionales y regionales para tener en cuenta la diversidad y prevenir la uniformidad (MEP, 2007).

El proceso de evaluación institucional debe incluir a los protagonistas en su totalidad. La educación superior también debe tener un componente internacional para considerarse de alta calidad. Esto incluye el intercambio de conocimientos, el desarrollo de sistemas interactivos, la movilidad de los maestros y los estudiantes, y

las colaboraciones de investigación internacional, incluso cuando tienen en cuenta los contextos nacionales y culturales.

La selección cuidadosa del personal y su mejora continua, particularmente a través de la promoción de los planes de estudio apropiados para la mejora del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y a través de la movilidad entre países y establecimientos de educación superior y entre establecimientos de educación superior, son Algunos factores que son particularmente cruciales para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional.

Debido a su influencia en la adquisición del conocimiento teórico y práctico, las tecnologías de la información son una herramienta crucial en este proceso.

El modelo propuesto se basa en el enfoque sistémico, aplicando “planificar-hacer-verificar-actuar” en cada uno de los procesos del ciclo. Su estructura lo convierte en un instrumento creado para ser utilizado en un sistema de aseguramiento de la calidad de los procesos de acreditación que implementará CONEAU.

Los 69 indicadores de gestión del modelo, que se presentan en adendas, complementarán los datos necesarios para medir y evaluar el cumplimiento de cada indicador y estándar. Se presenta el diagrama de flujo del proceso de acreditación propuesto por CONEAU junto con un programa complementario para la acreditación de carreras como un

paso adelante.

Desde la perspectiva de la calidad, como concepto multidimensional de la educación superior, el modelo propuesto tuvo en cuenta los factores de evaluación de las actividades que conducen a la formación profesional y sus productos, que se realizan en los ámbitos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y social. procesos de proyección.

Esto se hizo con el fin de pasar de la visión a la acción y superar los desafíos y dificultades mencionados en la introducción de este documento. Este modelo es el resultado de la revisión y análisis de diversas fuentes de información del ámbito legal y técnico, incluyendo normas, reglamentos, modelos de calidad, guías, libros y artículos sobre los criterios y estándares de calidad ya existentes en la región, en particular los de los Iberoamericanos y a nivel nacional.

Es importante señalar que, durante una de sus etapas de desarrollo, el modelo creado por la Dirección General de Investigación y Acreditación Universitaria de la ANR sirvió como referencia para la comparación de modelos de calidad, ya que utilizó como referencia a la mayoría de las universidades del país. para iniciar sus procesos de mejora.

Utilizando el enfoque sistémico, uno de los principios de la calidad total, todas las interacciones de los procesos que se dan en la unidad académica están representadas en el modelo de calidad para la

acreditación propuesto para las carreras universitarias en el Perú, y que le permitan estar en línea con el cumplimiento de los acuerdos de la institución con la sociedad en materia de conocimientos generados, profesionales formados y servicios ofrecidos a la comunidad.

Los resultados se verían reflejados en la cantidad de egresados y los que avanzaron, los esfuerzos de investigación, las extensiones universitarias, las proyecciones sociales, las publicaciones y, lo más importante, el nivel de percepción social del calibre del servicio brindado.

El hecho de que los recursos y actividades asociadas se gestionen como procesos, los cuales han sido desarrollados bajo el principio de continuidad mejora, aplicando el ciclo de Deming: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, es otra ventaja en la construcción de este modelo porque se pueden lograr con mayor facilidad los objetivos propuestos. Las tres dimensiones del modelo a) Gestión de Carrera, b) Formación Profesional y c) Apoyo a la Formación Profesional.

La Gestión de Carrera tiene como objetivo evaluar la eficiencia de la gestión institucional y administrativa, así como la creación de mecanismos que propicien la mejora continua. Estos mecanismos incluyen aquellos que miden qué tan bien la organización está siguiendo su misión y objetivos.

La formación profesional, que encarna las funciones de la

universidad, tiene como objetivo evaluar la actividad formativa de los estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, así como sus resultados conforme se manifiestan a través de su inserción laboral. y su funcionalidad.

La tercera dimensión, que trata del apoyo a la formación profesional, confirma la capacidad de gestionar e involucrar los recursos tanto materiales como humanos en el crecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los lineamientos del Proyecto Educativo Nacional, así como otros documentos relacionados con la realidad nacional, el avance de la educación superior en el mundo, la competitividad y la responsabilidad social, fueron tomados en consideración para establecer cada uno de los factores, criterios e indicadores.

En ese sentido, se prevé que la evaluación de la calidad tendrá un impacto en los procedimientos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria, proyección social, gestión administrativa, financiera y de recursos, y los resultados que de ellos se obtengan. La visión que se presenta del docente proporciona una guía para el cambio en el campo de la enseñanza.

En conclusión, el modelo propuesto se basa en un enfoque sistémico, aplicando el ciclo “planificar-hacer-verificar-actuar” a cada uno de los procesos, se le da una estructura que lo convierte en un

instrumento creado para ser utilizado en un sistema de aseguramiento de la calidad de los procesos de acreditación que implementará CONEAU. Con la a información necesaria para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de cada indicador y estándar.

3.15 Modelos de Profesionalización Docente

Dos modelos de profesionalización están en disputa como resultado de los cambios significativos que se han producido en las sociedades modernas en la segunda mitad del siglo XX (20) (MEP, 2007). Se tiende a predeterminar medios y fines desde una lógica causa-efecto ya estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupados por la eficiencia; el otro reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en la consideración considerada (SINEACE, 2017).

Esta segunda opción, que enfatiza y reconoce la docencia como una tarea compleja, enmarca la visión de la profesión docente en la que se fundamenta el Marco de Buen Desempeño Docente. Su práctica exige una acción reflexiva, o una relación independiente y crítica respecto de los conocimientos necesarios para actuar, así como la capacidad de tomar decisiones en cada contexto.

Además, es una profesión que debe ejercerse a través y dentro de una dinámica relacional con los estudiantes y sus pares, una complicada red de interacciones que median el aprendizaje y el

funcionamiento del sistema escolar (MEP, 2007).

Dado que es consciente de la capacidad de sus palabras y acciones para instruir a los estudiantes, el docente se ve a sí mismo en esta visión como un agente de cambio.

Para la planificación, evaluación y reflexión pedagógica demanda también el trabajo en grupo con sus pares. Además, es una función éticamente sólida.

3.16 Dimensiones de la Profesión Docente

Las profesiones cambian junto con los cambios sociales, surgen nuevas necesidades y demandas en diversos campos del conocimiento, se necesitan nuevos conocimientos y habilidades en consonancia con las nuevas teorías del desarrollo, las interacciones entre las personas y la resignificación de conceptos antiguos como la verdad, libertad, justicia y equidad con el reconocimiento de los derechos humanos (MEP, 2007).

La tecnología también se desarrolla para abordar problemas educativos. El alcance del conocimiento crece, desafiando el conocimiento y las habilidades de las profesiones. En este contexto, notamos que la docencia participa de una serie de dimensiones que actualmente están presentes en otras profesiones, y luego identificamos ciertas dimensiones dentro de ella. Antes de pasar a los aspectos específicos de la enseñanza, primero nos fijaremos en los rasgos o dimensiones comunes.

- ✓ **Dimensión reflexiva:** En su trabajo cotidiano, el docente afirma su identidad profesional. En y después de participar en la práctica social, reflexiona. Para asegurarse de que los estudiantes estén aprendiendo, piensa cuidadosamente antes de tomar decisiones, apropiándose críticamente de una amplia gama de conocimientos y desarrollando diversas habilidades (MEP, 2007).

La fuente principal del trabajo docente es la autorreflexión, que utiliza junto con las revisiones continuas de sus métodos de instrucción. El manejo del conocimiento pedagógico y disciplinar, así como el conocimiento de las características de los estudiantes y de su contexto, en la práctica de la docencia implica una reflexión sistemática sobre los métodos y fines de la enseñanza (SINEACE,2017).

El educador debe evaluar críticamente sus propias prácticas y las de sus colegas. Este saber articula saberes disciplinares, curriculares y profesionales y constituye la base de su competencia profesional en la medida en que se sustenta, como ya se mencionó, en los saberes derivados de la reflexión sobre su propia práctica y antecedentes. En la medida en que el conocimiento del maestro es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo es complejo y especializado (MEP,2007).

El repertorio de conocimientos de un docente se compone de

su experiencia técnica, experiencia en la materia y técnicas de enseñanza. También renuevan este conocimiento socialmente. Sus fuentes son numerosas y diversas, desde su historial profesional y personal hasta su desempeño laboral actual. Esta práctica reflexiva requiere de una conciencia crítica individual y colectiva y se traduce en compromisos de cambio de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente al interior de las organizaciones y forman parte de contextos institucionales, sociales y culturales diversos (MEP,2007).

- ✓ **Dimensión relacional:** La enseñanza es esencialmente una relación entre individuos que participan en un proceso de aprendizaje que es organizado, supervisado y evaluado por profesionales de la enseñanza. Este proceso crea las conexiones cognitivas, afectivas y sociales que transforman a la docencia en una profesión con un enfoque subjetivo, moral y cultural. La forma en que se maneja la relación entre el profesor y los estudiantes es crucial.

El respeto, la consideración y el interés por el alumno como sujeto de derechos son necesarios para una enseñanza eficaz. De acuerdo con este punto de vista, la instrucción se estructura a través de interacciones reales dentro del entorno educativo, particularmente entre docentes y estudiantes, e incluye el crecimiento de los procesos afectivos y emocionales, así como la tolerancia y la flexibilidad.

En estas interacciones con los estudiantes, que sirven como eje de su trabajo pedagógico, el docente adquiere conocimiento al tiempo que aprecia su diversidad sociocultural y sus diferencias individuales.

En nuestra nación, muchos docentes capacitados valoran mucho estas cualidades, particularmente la comprensión que desarrollan de sus estudiantes y las relaciones positivas que pueden forjar con ellos, cualidades que son típicas de la enseñanza eficaz.

El concepto de "construir vínculos" no solo aparece y crece en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente necesita actuar de la misma manera, como son sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la enseñanza (SINEACE, 2017).

- ✓ **Dimensión de un colegio o universidad:** El docente desarrolla esencialmente su trabajo dentro de una organización cuyo objetivo es lograr que sus principales beneficiarios, los estudiantes, aprendan y adquieran las competencias necesarias. Su línea de trabajo es social e institucional. Para coordinar, planificar, implementar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela, se comunica y relaciona con sus pares, docentes y directores.

Esta situación, que se manifiesta en la vida institucional, posibilita el trabajo en grupo y la reflexión sistemática sobre la naturaleza y alcance de sus prácticas docentes. Es responsabilidad del

docente adoptar los valores y la ideología de la institución al mismo tiempo que comparte su visión y misión. El docente es parte de la cultura de la universidad y está abierto a sus principios y métodos.

Cuando contribuye a las metas y objetivos de la institución a la que pertenece, su trabajo individual cobra mayor trascendencia. En gran parte, los entornos sociales y profesionales que fomenta ayudan a moldear las identidades profesionales de los docentes. Las decisiones de mayor impacto en la comunidad académica deben tomarse a nivel colegiado en educación. Los docentes deben expresar con frecuencia sus opiniones y decisiones a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas, y sus órganos de dirección deben ser plurales.

Para todo ello es necesaria la colaboración y la autoorganización entre los docentes. Sólo si sus integrantes, los docentes, entienden que el resultado de su trabajo individual depende de lo que hagan sus pares, se podrá lograr la planificación y desarrollo de la docencia en la escuela, a la que todos aspiramos para lograr la misión institucional. Dependiendo de lo que haga o sea capaz de hacer, esto a su vez dependerá de él. La universidad es el mejor lente a través del cual ver las prácticas de enseñanza individuales (SINEACE, 2017).

- ✓ **Dimensión ética:** La dimensión ética se manifiesta principalmente en el compromiso y el sentido del deber moral de cada estudiante, así como en su aprendizaje y desarrollo como personas. También se demuestra en este contexto por el

reconocimiento y respeto por la diversidad del Marco de Buen Desempeño Docente, así como por el formato mediático elegido. El profesor supervisa varios grupos de estudiantes y es responsable de cada uno de ellos. Toma decisiones y elige métodos de enseñanza de acuerdo con las metas de la escuela y los objetivos educativos generales del país (MEP, 2007).

El respeto a los derechos y la dignidad de los estudiantes constituye el pilar moral de la profesión docente. Requiere un alto nivel de profesionalismo por parte del educador, conducta moral y una búsqueda metódica de herramientas y técnicas que ayuden a cada estudiante a aprender. La complejidad del ejercicio docente exige una perspectiva multicultural que reconoce la diversidad de antecedentes raciales, lingüísticos, culturales y biológicos de nuestra nación.

Esta perspectiva también debe considerar cómo la universidad puede dirigir sus esfuerzos hacia la creación de sociedades más democráticas. El docente utiliza la enseñanza realizando un servicio público, siendo sus alumnos los principales destinatarios. Es una profesión que se rige por el Estado, y como tal, confiere responsabilidad social a sus practicantes frente a sus estudiantes, sus familias, la comunidad y la sociedad.

Esta responsabilidad se basa en los procesos y resultados que resultan de su trabajo. En este ámbito, es crucial que el docente rechace los actos de violencia, discriminación, corrupción y terrorismo a favor

de dar ejemplo de conducta moral en su comunidad.

- ✓ **Dimensiones Específicas de la Docencia:** Identificamos tres aspectos específicos de la docencia que, articulados entre sí, constituyen el ejercicio de la profesión como una tarea que atiende simultáneamente a un fin pedagógico, político y cultural.
- ✓ **Dimensión Cultural:** Se refiere a la necesidad de un conocimiento amplio de su entorno para enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y lo local, contexto regional, nacional e internacional en el que surgen. Implica examinar la evolución, los conflictos y las dificultades para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad recomienda a sus jóvenes generaciones.
- ✓ **Dimensión Política:** Alude al compromiso del docente por formar a sus alumnos no solo como individuos sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, ya que la misión de la escuela también tiene que ver con el desafío de constituyéndonos como nación, como sociedades cohesionadas con una identidad común. El docente debe ser consciente de la realidad social y sus dificultades si queremos construir sociedades menos desiguales, más justas y

libres apoyadas en ciudadanos comprometidos, conscientes, concienciados y respetuosos con el medio ambiente.

El núcleo de la profesionalidad docente es la dimensión pedagógica. Alude a un cuerpo particular de saberes, saberes pedagógicos basados en la reflexión teórico-práctica, que le permiten valerse de saberes variados para el desempeño de sus funciones. También hace referencia a una profesión en particular, la docencia, que exige la capacidad de suscitar en los estudiantes las disposiciones, el interés y la dedicación a la formación— para aprender. Además, exige adherirse a la ética de la educación, lo que implica recordar que el desarrollo y la libertad del campo educativo son los que dan el vínculo al que se educa a través de su significado.

Se pueden identificar al menos tres aspectos fundamentales de esta dimensión:

a) El juicio pedagógico, que se refiere a tener criterios que son variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de diversos estilos de aprendizaje e interpretación, evaluar lo que cada alumno requiere en cuanto a necesidades y oportunidades de aprendizaje, y determinar la mejor opción de respuesta en cada situación.

b) Liderazgo motivacional, que implica la capacidad de generar aprendizaje en grupos de personas de edades, expectativas y características diversas, así como la confianza en su capacidad para

adquirir todas las habilidades que necesitan, a pesar de cualquier adversidad y en cualquier entorno socioeconómico y contexto cultural.

c) La conexión; esto tiene que ver con desarrollar conexiones personales con los estudiantes, especialmente en relación con su aspecto subjetivo, así como con la creación de conexiones significativas entre ellos. Etimológicamente, la palabra "vínculo" significa "apego" y "compromiso", que implican intercomunicación afectiva, empatía, implicación, cuidado e interés por el otro, y apertura a encontrar siempre lo mejor en cada individuo (MEP, 2007).

Esta visión se expresa en el Marco para el Buen Desempeño Docente, particularmente en las tres distintas dimensiones que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada, difícil en términos de creatividad y criticidad. Aunque se pueden usar procedimientos similares para tipos específicos de aprendizaje, la combinación de estos tres factores hace que la enseñanza sea una profesión desafiante para desempeñar de manera estandarizada. Como resultado, el Marco es más que un simple objeto normativo y práctico; es, sobre todo, una herramienta que puede utilizarse para orientar la formación docente, evaluar su desempeño y fomentar, en otras palabras, el desarrollo profesional permanente de los docentes.

Una vez finalizados sus estudios de posgrado, los inciden en las esferas política y económica en base a las diversas características

que se han demostrado a nivel mundial, culturales, educativas y sociales, lo que conlleva el incentivo de investigar su concepto en diversas esferas de la competencia humana (Lira, 2005).

Otra forma de ver los esfuerzos teóricos que abordan el fenómeno actual de la innovación creativa los docentes observan los cambios que se producen, porque la tecnología incluye las herramientas necesarias para la gestión universitaria creativa, junto con los objetivos y metas. El docente debe poseer opiniones propias sobre los acontecimientos actuales para sustentar las circunstancias que sustentan a una organización y están más socialmente conscientes, con sentido de identidad personal y particularidad, gracias a su formación universitaria.

Sin embargo, a algunos les resulta difícil llevar a cabo la educación con nuevas tendencias. A veces, los profesores y los estudiantes prefieren lápiz y papel antes de actuar, la fuente activa en varios escenarios universitarios emerge como una nueva habilidad de elementos, herramientas, métodos y propuestas creativas para llevar a cabo la acción de forma motivadora y dinámica y no estancada como siempre ha sido el caso cuando las tecnologías se implementan en las instituciones académicas lo tanto, la praxis tecnológica es la fuente activa en una variedad de escenarios universitarios.

Cabe señalar que, los estudiantes de posgrado deben estar familiarizados con la variedad de métodos disponibles, el profesor

universitario debe aportar los conocimientos necesarios que el estudiante narra y que le sirven para que investigue, aprenda y haga suyo el conocimiento. Ser innovador ayudará a los estudiantes a convertirse en investigadores (Lira, 2005).

El progreso de otras categorías en una situación o evento que puede ser observado y tratado desde la perspectiva innovadora en escenarios adicionales para ampliar conocimientos y componentes adicionales que permitan brindar opciones creativas al docente. Las acciones de los fenómenos que resultan del uso de la tecnología, permiten una respuesta rápida en los escenarios universitarios, cuando el recurso esté disponibles para ajustar y adaptar lo necesario, como las técnicas activas que muchos estudiantes aún desconocen.

En conclusión, el docente es un facilitador para que los estudiantes accedan a los recursos rápidamente y usen los que sean consistentes con las actividades de aprendizaje. Utiliza los recursos teniendo en cuenta los ritmos, las preferencias de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes. Acceso y uso de la tecnología para todos los estudiantes, particularmente para fines de comunicación e información, administra el tiempo de manera flexible y efectiva teniendo en cuenta las necesidades educativas de los estudiantes. Se atiene a las normas y procedimientos transitorios.

3.17 3Responsabilidad Social

La responsabilidad social y el clima en las instituciones

educativas públicas y privadas de nivel universitario juegan un papel importante en la educación y altos niveles, como el Ministerio de Educación, dictan normas que rigen a quienes enseñan, quien le brinda recursos que pueden ayudarlo en su administración \ donde se hace un esfuerzo por fortalecer la. mejora del rendimiento laboral de los educadores que deben promover acciones innovadoras, en consecuencia, de minimizar comportamientos en el ámbito educativo (MEP, 2007).

Muchos docentes a veces evaden su responsabilidad social y más aún cuando se trata de tecnología; al seguir una educación innovadora, muchos de ellos exhiben una actitud pasiva. En otras palabras, la dedicación y responsabilidad social del profesor universitario recae claramente en él. De existir esta codificación, la calidad docente que se debe brindar para que la acción educativa sea la mejor. correspondencia entre la gestión del talento humano y la creatividad, desarrollada por los estudiantes.

Convertirse en los futuros profesionales del mañana, donde puedan exhibir eficiencia, es la meta de Ministerio de Educación; en este sentido de importancia, debe el docente tener responsabilidad social y aptitud, así como la disposición para utilizar herramientas tecnológicas; es necesario alternar de alguna manera la pasividad que algunos de ellos asumieron al tomar las actividades que se aplican (MEP, 2007).

Por ello, los deberes del docente también sugieren un cierto equilibrio en los elementos fundamentales muy estimados para llevar a cabo los programas, planes y organización necesarios porque de ello se beneficiarán los asociados a la universidad quienes, como participantes, informan a las autoridades competentes que integran la comunidad universitaria los nuevos acontecimientos (MEP, 2007).

Aunque no se den clases, hágales saber quién es responsable de ellas y qué sucede en la universidad; cara a cara dadas las circunstancias desafiantes provocadas por una u otra circunstancia el docente debe seguir teniendo responsabilidad social. El educador, puede organizarse para ayudar en los diversos aspectos del plan de estudios, incluso cuando no esté en el salón de clases. El mismo, necesita un programa educativo para poder realizar una excelente planificación (Colmenarez, 2021).

Debido a esto, la planificación se considera el componente más importante de la innovación tecnológica. En estas situaciones con las que una persona se enfrenta se da cuenta, que la planificación es un paso importante. Se suministra información mediante pautas que se obtienen de un supervisor lo que implica seleccionar y utilizar las mejores estrategias para lograr las metas (Chiavenato, 2005).

Para garantizar el docente responsabilidad social, es fundamental planificar las actividades al instruir y estar de acuerdo con los pasos a dar, tener una visión más justa. como resultado, la

verificación de que el proceso se está dando como es debido. En cuanto a lo que se evalúa, el cumplimiento de lo proyectado se enfoca en la especificidad que se relaciona con la profesión docente (Colmenarez, 2021).

También se requiere del trabajo del docente para confirmar si se lograron las metas predeterminadas. Si no se alcanzaron las competencias en consecuencia, es imperativo realizarlas de manera satisfactoria. El docente con responsabilidad social debe expresar plenamente las ideas para que el proceso funcione según lo previsto y estar vinculado a

como ya se mencionó anteriormente, a la innovación tecnológica lo que tiene como objetivo fortalecer la universidad uniendo a la comunidad, para que participe en las actividades y desarrolle las innovaciones que transformarán el campus universitario (Colmenarez, 2021).

Por tal motivo, la universidad debe contar con un personal activo, dinámico y enfocado en los estudiantes con los mejores intereses de la institución y la sociedad general de educación. Para asegurar su retención, también es fundamental mejorar la comunicación, beneficiarse de lo previsto con la inserción tecnológica, superar obstáculos y volverse más ingeniosos en su lugar de trabajo; en consecuencia, lo que se puede potenciar en las actividades que produce la educación de calidad.

3.18 Glosario

- **Acreditación**

Se otorga un reconocimiento público temporal a la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente participó en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Se considera la acreditación institucional especializada por área, programas o carreras; y acreditación institucional integral (SINEACE. Art. 11, Ley 28740).

- **Calidad**

Alude a las especificidades que definen algo y permiten calcular su valor. Decimos que algo es de buena calidad cuando estas particularidades son ventajosas.

- **Calidad educativa**

Ocurre cuando los procedimientos satisfacen tanto las necesidades del individuo como las necesidades de la sociedad en su conjunto. Para garantizar que la educación sea equitativa y eficaz, esto solo es posible si los recursos son suficientes y se utilizan con eficacia. Una adolescente habrá sido víctima de un sistema con mala calidad educativa si completa la escuela secundaria sin tener las competencias necesarias para cursar una carrera universitaria o incorporarse al mundo laboral. La a calidad educativa será notable si la institución ayuda al estudiante a prepararse para los desafíos de la edad adulta. Fundamentos teóricos de la Variable Desempeño Docente.

- **Desempeño**

El desempeño se refiere a cualquier acción tomada o completada por un individuo en respuesta a una responsabilidad que se le ha asignado y que se evaluará en función de qué tan bien se completó. La evaluación del desempeño del individuo es lo que determina el desempeño, y para maximizar la motivación, las personas deben creer que el esfuerzo que realizan dará como resultado una evaluación del desempeño favorable, que luego conducirá a las recompensas que valorarán.

- **Desempeño Docente**

El desempeño involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, conocimientos y habilidades que se interiorizan en cada persona e influyen en la forma en que cada uno actúa en su contexto, efectivamente enfrenta sus desafíos diarios y afecta la calidad general de la tarea. Las tareas que el docente debe cumplir con deber y responsabilidad, combinando actitudes, valores, conocimientos, creatividad y habilidades que inciden en el logro del fin último, podrían entonces denominarse actuación docente. Por supuesto, también se debe mencionar que el desarrollo de la reflexión general y crítica, así como la creatividad en la resolución de problemas para los diversos temas que surgen tanto en situaciones académicas como del mundo real, influyen constantemente en el desempeño del docente a diario.

- **Didáctica**

Es el proceso y componente que se utiliza actualmente en la enseñanza y el aprendizaje, es, además, el foco de la disciplina científico-pedagógica, para llevar a la práctica los principios de las teorías pedagógicas, es por lo tanto el área de la pedagogía la que se ocupa de las estrategias y métodos de enseñanza. Es una disciplina que combina la teoría con la historia y la política.

- **Evaluación del Desempeño Docente**

El proceso de evaluación del desempeño de un maestro no debe usarse para evaluar las deficiencias de todo el sistema educativo, las limitaciones de los maestros individuales o su propio desempeño. Encontrar la fuente de los errores que pueden revelar cualquier proceso de enseñanza no es el problema. Dado que esto sería absurdo e iría en contra del propósito de la evaluación misma, la evaluación del desempeño docente no es una caza de brujas (Estrada, 2005).

- **Evaluación Docente**

La evaluación constituye una reflexión crítica sobre todos los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico para determinar cuáles pueden ser, están siendo o han sido los resultados del mismo. Esto implica tener en cuenta la evaluación integral, que en la era moderna es el método más defendido por los mejores educadores del mundo.

- **Estrategias de aprendizaje**

Proceso mediante el cual el alumno elige, coordina y aplica los procedimientos para conseguir un fin relacionado con el aprendizaje. Capacidad de reflexionar en la forma en que se aprende y actuar en consecuencia autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones (Díaz y Hernández, 2002).

- **Estrategias de Enseñanza**

El diseño, programación, elaboración y realización de la materia a aprender oralmente o por escrito es la clave para la efectividad de la aplicación de las estrategias de enseñanza. La planificación es fundamental porque de ella surgen situaciones como esta. Sin embargo, dado que no hay dos grupos exactamente iguales, también es crucial tener en cuenta las características del grupo.

- **Estrategias de Evaluación**

Las estrategias de evaluación se describen como un plan que especifica cómo se recopilarán los datos para evaluar el nivel de logro del aprendizaje teniendo en cuenta las diversas actividades y herramientas que se utilizan para medir los indicadores de evaluación en varios momentos.

Por ello, las estrategias de evaluación van más allá del simple uso de técnicas, herramientas y recursos por parte del docente para medir el desempeño de los estudiantes, teniendo en cuenta los diversos

resultados de aprendizaje, incluidos el aprendizaje cognitivo, socioafectivo y psicomotor (Monereo, et al 1998).

- **Formación profesional**

Es el nivel educativo que prepara a los estudiantes para una actividad profesional y les capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.

- **Gestión de la Carrera**

Se refiere a la trayectoria profesional de una persona, en los puestos que ha ocupado a lo largo de su carrera laboral.

- **Grupo de Interés**

Algunos grupos son muy participativos y están completamente comprometidos con sus actividades, mientras que otros exhiben lo contrario, muestran apatía o luchan por tomar las decisiones correctas. Son experiencias o condiciones que crea el docente para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

- **Proceso de Acreditación Docente**

El proceso de acreditación docente de una institución, parte de la auto- evaluación que la misma efectúa sobre las condiciones que reúne para desarrollar un programa de pre grado o posgrado a la luz de los requisitos generales y específicos establecidos por la universidad, de conjunto con los organismos de la administración central del estado y los órganos correspondientes del gobierno local.

- **Servicios de Apoyo**

Los Servicios de Apoyo son grupos que interactúan con las instituciones educativas a través de profesionales calificados y/o especialistas en una variedad de campos relacionados con la educación, la salud y los temas sociales.

Participan ayudando a docentes, estudiantes y familias a poner en práctica soluciones educativas acordes a sus necesidades para avanzar en la mejora de los aprendizajes planteados en el Proyecto Educativo Institucional.

Se concluye que, a través de la percepción adquirimos conciencia del mundo que nos rodea a través de los sentidos, lo que desencadena no solo las sensaciones sino también, la organización, interpretación y análisis donde no solo intervienen los sentidos sino también el cerebro, lo que permite adquirir conciencia. de lo que se percibe; esto implica que los docentes son producto de este proceso cuando son percibidos favorablemente o desfavorablemente y más en un proceso de acreditación o medición del desempeño docente.

En los hallazgos de las dimensiones del proceso de acreditación se muestra de manera bibliográfica que la mayoría de los docentes mantienen una visión positiva del proceso de enseñanza y aprendizaje; y se puede decir, que su desempeño presenta aspectos tanto positivos como negativos, lo que permite a los docentes profundizar en los significados que le asignan a este proceso desde su

experiencia en el contexto de la universidad.

De manera similar, la relación que existe entre la gestión docente y el desempeño docente, es una relación significativa; pues al relacionar ambas variables, encontramos que los docentes que muestran una percepción positiva de la gestión docente tienen un desempeño muy bueno, así también existen docentes que tienen una percepción negativa de su propia gestión. De hecho, es importante señalar, que la gestión del docente garantiza que el plan sea actualizado o revisado de acuerdo con los hallazgos de la evaluación que se le hacen a su desempeño.

En cuanto a la percepción positiva del seguimiento de los estudiantes, los docentes pueden mantener y realizar mecanismos de formación de los estudiantes y brindar el apoyo necesario para lograr el progreso esperado cuando los mismos sean acreditados, lo que respalda que haya una percepción favorable percepción favorable porque presentan buen desempeño, esto preestablece que la percepción favorable del seguimiento de los estudiantes y de los docentes se catalogue como positiva.

De acuerdo con el programa de estudios que se implementa se asegura que los aspirantes cuenten con el perfil de ingreso excelente, por lo tanto, se utiliza los mecanismos de seguimiento y nivelación de las deficiencias que puedan presentarse durante el proceso de acreditación y desempeño docente.

La mayoría de los docentes que reportan tener una percepción favorable o algo favorable de su profesión son capaces de avanzar manteniendo los estándares de calidad, de acuerdo con los criterios planteados por la universidad. Los docentes con percepciones favorables de sí mismo, presentan respectivamente muy buen desempeño. Por ello, tener una percepción positiva del cumplimiento de los estándares exigidos en esta dimensión, motiva al docente a crear e implementar el programa con nuevas tendencias, apoyando la creación y fortalecimiento de las condiciones idóneas para el desarrollo de las actividades investigativas. Es por tal motivo, que la investigación en educación superior funciona como una herramienta formativa porque se espera que los estudiantes la incorporen como un conocimiento guiado por un docente.

La relación entre el desempeño docente y la responsabilidad social universitaria, es significativa porque la mayoría de los docentes que ven favorablemente la responsabilidad social universitaria y que tienen un buen desempeño son capaces de crear acciones responsables y establecer políticas para garantizar su cumplimiento; esta situación sugiere que los docentes que ven la responsabilidad social universitaria como una estrategia para la gestión ética de la calidad de la universidad son más propensos a desarrollar acciones responsables. De esto, es posible inferir la importancia de la acreditación universitaria porque está diseñada como una estrategia para el avance

continuo de la educación superior.

La intervención del profesor va más allá de la práctica para potenciar el trabajo. Practicar con eficacia presupone una conducta y, sin embargo, se convierte en una nueva forma de conducta; de esto se puede inferir que sigue reglas y termina allí para llevarse a cabo como estaba destinado. Por ello, la práctica y la innocreatividad del docente universitario constituyen en conjunto, una habilidad donde se desarrollan nuevos componentes, herramientas, técnicas y/o ideas creativas para ejecutar. satisfactoriamente, dinámicamente, en oposición a actuado estáticamente como lo hacían en el pasado, cuando hay un componente tecnológico, se avanza hasta el punto en que los estudiantes universitarios puedan hacerlo también.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, L. (2002). Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente. Lima: UNMSM.
- Almulñas, J, y Galarza, J. (2013). La evaluación del desempeño del docente universitario: Experiencias institucionales y nacionales. Universidad Ecotec. Ecuador. Retrieved from https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/LIBRO_Evaluacin.pdf
- Alvitres, V, Chambergó, A, y Fupuy, J. (2014). La investigación formativa y la acreditación universitaria peruana. Revista de Investigación Científica, 11(2), 37–48. Retrieved from
- Andreucci, P, y Ellwanger, J. (2017). La formación docente en profesionales que se desempeñan como profesores universitarios | Andreucci | Revista Akademeia. Revista AKA, 16(2), 1–16. Retrieved from <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/155>
- Angulo, P., Espinoza, J., & Angulo, P. (2016). Educación universitaria de calidad con formación integral y competencias profesionales - Dialnet. Horizonte de La Ciencia, 6(11), 159–167. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5797570>
- Arbeláez, R, Fortes del Valle, M, y Grau, C. (2008). Concepciones

- sobre la docencia universitaria de calidad. *Revista Docencia Universitaria*, 9(1), 31–55. Retrieved from <https://www.mendeley.com/catalogue/e2ba6755-80fb-3074-b06a-10cba79bf87d/>
- Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedagógicos*, 8(1), 9–22. Retrieved from <https://horizontespedagogicos.iberro.edu.co/article/view/08101>
- Barrios, C. Velarde, F. Alfaro, D. Paz, S y Lizarbe, S. (2017). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria Serie: Documentos Técnicos (Primera ed)*. Lima Perú.
- Beltrán, J., Íñigo, E., & Mata, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(14), 3–18. [https://doi.org/10.1016/s2007-2872\(14\)70297-5](https://doi.org/10.1016/s2007-2872(14)70297-5)
- Bozu, Z. y Canto, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2(2), 87-97. http://reedu.webs.uvigo.es/Reedu/Vol2_2/REFIEDU_2_2_4.pdf
- Bacharach, A., Conely, S. y Shedd, J. (1997). Cómo evaluar al profesorado para promociones y aumentos salariales. En J.

- Millman y L. Darling-Hammond (Dirs.), Manual para la evaluación del profesorado (pp. 188-207). Madrid: La Muralla.
- Burga, M. (2013). Universidad y poder. San Marcos y el Estado, pp. 305-315. En: M. Guisti y R. Sánchez Concha. Universidad y nación. Lima: PUCP
- Cáceres, M, y Rivera, P. (2017). El docente universitario y su rol en la planificación de la sesión de enseñanza - aprendizaje. PUCP, 8(1), 13. Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/18958>
- Cahuana, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Barcelona: Pirámide
- Calvo, J. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. Sophia, 14(2), 4-14 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522053>
- Ceneval, (2006). La Educación Superior en el Nuevo Milenio. México: Pirámide.
- Colmenarez, P. (2021). Responsabilidad social en los espacios universitarios para culminar estudios de postgrado con la innocreatividad tecnológica en tiempos de dificultad. Municipalidad de Lima, Perú. Bicentenario 2021. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6303-0907>
- CONEAU (2008). Modelo de calidad para la acreditación de carreras

universitarias y estándares para la carrera de educación. Lima: Minedu.

Cooper, J. (1997). Estrategias de enseñanza. México:

LimusaCoronado, J y Lujano, Y. (2022). Acreditación y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la Península de Chucuito, Perú. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.c.01.38>

Corzo, M. (2000). Funciones gerenciales del gerente educativo. Guía Práctica Bienestar Estudiantil NIBE. Venezuela.

Cruz, M. (2007). Una propuesta de evalaución del profesorado universitario. Universidad Autónoma de Barcelona. Retrieved from <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1del.pdf?sequence=1>

Chiavenato, I. (2005). Gestión del talento humano: el nuevo papel los recursos humanos en las organizaciones. Editorial McGraw-Hill. México.

Davis, K y Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. Mención de edición, 10a. ed. México: McGraw-Hill Interamericana.

Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de

http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo –

Díaz y Hernández. (1999). “Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo”. Una Interpretación Constructivista. Diagnóstico unión, S. A de C. V. México.

DEAC (2007). Guía de Autoevaluación de la Formación Unidades Académicas. Dirección Académica de Planeamiento y Evaluación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Díaz, F y Hernández, G. (1999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista. Diagnóstico unión, S. A de C. V. México.

Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo - Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf)

Díaz, L. (2006). La política educativa del estado peruano y las propuestas educativas de los colegios San Carlos y Nuestra Señora de Guadalupe: Lima, 1820-1857. Lima: UNMSM.

Dreyer, I. S., Oyarzún, E., Sepúlveda, R. M., Clavijo, M. N., & López, M. M. (2015). Proceso de acreditación del programa de formación de especialista en medicina general familiar de la universidad de Chile. Investigación En Educación Médica, 4(14), e10–e11. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(15\)30044-2](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(15)30044-2)

- Estrada L. (2005). El desempeño docente. Departamento de Filosofía
Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo
– Venezuela.
- Fals, O. (2003). Ante la crisis del país. Ideas-acción para el cambio.
Bogotá: El Áncora Editores.
- Frenzel, A y Rojas C. (2007). Impacto de los Procesos de Evaluación
y Acreditación en el Ámbito Universitario. Facultad Regional
Tucumán, Universidad Tecnológica Nacional.
- Galaz, A. (2014). Evaluación y Aplicación de un Modelo de Calidad
a organismos de acreditación en Chile. Chile. Retrieved from
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116371/Galaz
Álvarez Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116371/Galaz%20Álvarez%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garret, H. (1958). Las grandes realizaciones en la psicología
experimental. México:Fondo de Cultura económica.
- Gil, O. (2010). Calidad y evaluación de la actividad docente del
profesorado. Tesis doctoral presentada por la Licenciada en
Pedagogía. Departamento de Economía y Administración de
Empresas Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Málaga - España.
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente
en la educación superior. Propósitos y Representaciones, 7(2),
479–515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gonzales, V. (2019). La profesionalidad del docente universitario

- desde una perspectiva humanista de la educación. Retrieved November 27, 2019, from <https://www.oei.es/historico/valores2/gonzalezmaura.htm>
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Horruitiner, P. (2007). El modelo de acreditación de carreras de la educación superior cubana. Revista de la educación superior (Vol. 36). Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México: ELIAC.
- Lira, A. (2005). La tecnología de la información y la comunicación: estudio económico. Problemas del Desarrollo 36 (143) México oct./dic.
- Loayza, A. (2006). La política educativa del Estado peruano y las propuestas educativas de los colegios San Carlos y Nuestra Señora de Guadalupe: Lima, 1820-1857. Lima: UNMSM.
- Loor, K, Gallegos, M, Intriago, M, y Guillén, X. (2018). La evaluación del profesorado universitario: tendencias en Iberoamérica. Educ Med Super, 38(1), 245–252. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000100023&lng=es&nrm=iso
- López, H. (2011). Percepción y cognición ambiental, un marco referencial para

- una psicología ambiental de la relación individuo–ambiente. *Poiésis*, 10(19), 1–11. <https://doi.org/10.21501/16920945.107>
- López, J. (2004). La acreditación universitaria en el Perú. *Revista Iberoamericana de Educación*, (35), 113–132. Retrieved from <https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a06.htm>
- Loureiro, S, Miguez, M, y Otegui, J. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55–67. <https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>
- Mamani, D. (2020). Percepción del proceso de acreditación universitaria y su relación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno. (Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano Puno).
- Marcano, F. (2006). Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional. Tesis presentada en opción 130 al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Pedagógica Félix Varela. Ciudad de La Habana - Cuba.
- Mariátegui, J. C. (1971). 7 ensayos de interpretación de la realidad peruana. Lima: Amauta.
- Martín, E. (2010). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?: <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>

- Martínez, B. (1998). Funciones del personal docente. Panapo. Caracas. Venezuela
- Martínez, E, y Vásquez, E. (2019). Percepción de los aportes de la acreditación institucional del Instituto Superior de Educación Pública "Nuestra señora de Chota", 2017. Chiclayo-Perú. Retrieved from http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2060/1/TL_MartinezLavadoEla_VasquezGonzalesEleuterio.pdf
- Mariátegui, J. (1971). 7 ensayos de interpretación de la realidad peruana. Lima: Amauta.
- Mateo, A. (2005). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE – HORSORI. Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.
- Méndez, R (2009) Modelo de expectativas del Dr. Victor Vroom. Disponible en rogermendezbenavides.blogspot.com.
- Medina, D. (2018). El rol de las universidades peruanas frente a la investigación y el desarrollo tecnológico. Propósitos y Representaciones, 6(2), 703–737. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.244>
- Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Monereo, C., Castelló, M., Palma, M. y Lluïsa, M. (1998). Estrategias

de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela. México: Grao.

Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.

Montoya, L. (2009). Desarrollo universitario y modernización en el Perú, pp. 135-159. En: J. Ríos. La universidad en el Perú: historia presente y futuro. Lima: ANR.

Oficial El Peruano, D. (2010). Separata Especial. Retrieved from <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Estandares-para-la-Acreditacion-Institucional-Universitaria.pdf>

Ortiz, R. (2017). El desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015. Universidad de San Marcos. Lima Perú.

Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en Psicología con base en la teoría Gestalt. Revista de Estudios Sociales, (28), 89–96. Peñaloza, W. (1995). El algoritmo de la educación del currículo. Universidad del Zulia. Venezuela.

Pihán, R. González, R., & Navarrete, P. (2017). Procesos de acreditación por autodescripción y por autoevaluación de un Programa de Especialización en Psiquiatría de Adultos. Investigación En Educación Médica, 6(22), e10–e11.

<https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.028>

- Prigogine, I. y Stengers, I. (1983). *La nueva alianza. Metamorfosis de la ciencia*. Madrid: Alianza.
- Ramirez, R. (2018). Una evaluación para el proceso de aprendizaje. Retrieved March 10, 2020, from <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Una-evaluacion-para-el-proceso-de-aprendizaje>
- RIACES (2004). *Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación*. Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación. RIACES. Madrid.
- Ribeiro, D. (2010). La universidad peruana, pp. 263-311. En: J. Ríos. *La universidad en el Perú: historia presente y futuro*. Lima: ANR.
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. PRELAC, 1, p. 148.
- Rodríguez, J., Domínguez, J. y Vera, F. (2019). Modelo teórico de gestión universitaria. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 6, 1-14.
- Rodríguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- Rojas, C., & Aguirre, S. (2015). *La Formación Investigativa en la Educación Superior en América Latina y el Caribe: Una*

aproximación a su estado del arte. Revista Eleuthera, 12, 197–222. Retrieved from <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=20114532&AN=119557149&h=Ye0I1FrvitM1lh5MXipGmJBmdv%2B4O0OIj67C22%2Fv6QcIawsSW%2Bo%2BdnxzM8G6EVqhS0j%2B9VCn6TXUZ2F1B8KfA%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resu>

Ronquillo, S, Moreira, C, y Verdesoto, O. (2016). La evaluación docente. Una propuesta para el cambio en la Facultad de Administración, Universidad Ecuatoriana. Revista Universidad y Sociedad, 8(2), 125–131. Retrieved from <http://rus.ucf.edu.cu/>

Rosales, C. (2003). Criterios para una Evaluación Formativa. Editorial Narcea S.A. Madrid, España.

Rueda, M. (2008). La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica. México: Plaza y Valdez.

Ruiz, C, Mas, O, Tejada, J, y Navío, A. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario: Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. Rev. Educ. Sup, 37(146). Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602008000200008

Sanz, S., Ruiz, C., & Pérez, I. (2014). El Profesor universitario y su

- función docente. Revista Espacio I+D Innovación Más Desarrollo, 3(5), 97–112.
<https://doi.org/10.31644/imasd.5.2014.a05>
- Sevillano, S. (2017). El sistema de acreditación universitaria en el Perú: marco legal y experiencias recientes |. Revista de Educación y Derecho., (15). Retrieved from <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/18400>
- SINEACE. (2009). Modelo de Calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias. Lima Perú. Retrieved from <http://www.upt.edu.pe/upt/sgc/assets/ckeditor/kcfinder/upload/files/modelo.pdf>
- SINEACE (2014). Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Según el Artículo 11 de la Ley 28740.
- SINEACE (2016). Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Según el Artículo 11 de la Ley 28740.
- SINEACE (2017). Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Según el Artículo 11 de la Ley 28740.
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. Comuni@cción,

- 8(2). Retrieved from
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S219-71682017000200001
- Torrades, S., & Pérez, P. (2008). Sistema visual. La percepción del mundo que nos rodea. *Revista Offarm*, 27(6). Retrieved from <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-sistema-visual-la-percepcion-del-13123522>
- UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La educación superior en el siglo XXI. Paris: UNESCO.
- Urraca, V. (2009). Calidad de la Educación y Eficacia de la Escuela. Estudio sobre la gestión de los recursos educativos. Ladiprint Editorial S.A.S.
- Veliz, V, Alonso, A, Fleitas, M, y Alfonso, D. (2016). Una gestión universitaria basada en los enfoques de gestión de proyecto y por proceso. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 466-482. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.23>.
- Vidarte, E. (2005). Enseñanza y sacrificio. 2da. ed. Madrid: Lexis.
- Villarroel, V, y Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(1), 23–34. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue1-fulltext-335>
- Santos, B. de S. (2007). La universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipatoria de la

universidad. La Paz: CIDES-UMS.

Yáñez, Ó, Sánchez, C, y Held, B. (2016). Atributos de una docencia de calidad en la educación superior: Una revisión sistemática. *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 483–506.
<https://doi.org/10.4067/s0718-07052016000400026>

DE LOS AUTORES

Dometila Mamani-Jilaja



Posdoctorado en Ciencias, por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huanuco- Perú, Doctor en Educación, Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en educación en deportes, segunda especialidad en Psicomotricidad y Educación Primaria EIBI, Licenciada en Educación Física y Educación Inicial (UNA-Puno) actualmente Docente nombrada de pre y posgrado de la Escuela Profesional de Educación Física, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno-Perú. Especialista en el área psicomotriz, ponente en congresos nacionales e internacional en las diferentes líneas de investigación, artículos publicados en revistas indexadas en Scopus, web of Science y Scielo, directora y asesora de tesis en las diferentes líneas de investigación. Actualmente Docente investigador RENACYT.

Gino Frank Laque-Córdova



Ingeniero Civil, egresado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, con 16 años de docencia universitaria en la Universidad Nacional del Altiplano. En la actualidad Docente Nombrado de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil- Universidad Nacional del Altiplano. Con grado académico de Maestro en Ciencias con mención en Ingeniería Geotécnica, en la Universidad Alas Peruanas. Estudios concluidos de Doctorado en Ciencia y tecnología y medio ambiente y Posdoctorado en ciencias. Actualmente con más de 15 años de experiencia profesional desarrollando diversos estudios de ingeniería para proyectos de infraestructura civil.

Manuela Daishy Casa-Coila



Docente investigador de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno Perú. Posdoctorado en Ciencias por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Doctor en Educación por la UNA Puno, Máster en Ciencias de la Educación Superior por la Universidad Habana - Cuba, Segunda Especialidad en Didáctica Universitaria, Licenciada en Educación Especialidad Químico Biológicas, por la Universidad Nacional del Altiplano Puno, docente de pre y posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Asesora de tesis. Revisora de artículos en revistas indexadas.

Salvador Gerardo Flores-Chambilla

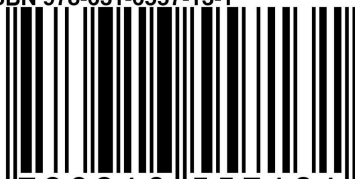


Docente de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú. Doctor en Educación por la UNA Puno, Doctor en Derecho por la UNA Puno, Master en Investigación y docencia universitaria por la UANCV- Juliaca, Segunda especialidad en Computación e informática educativa, Licenciado en Educacion: Especialidad: Idioma Ingles por la UPEU. Docente Acreditado de Revisión de Abstract de la UNA Puno, Revisor de Artículos en Revistas científicas.



PUERTO MADERO
EDITORIAL

ISBN 978-631-6557-13-1



9 786316 557131