
OPTIMIZACIÓN EDUCATIVA:

SISTEMA DE GESTIÓN DOCENTE

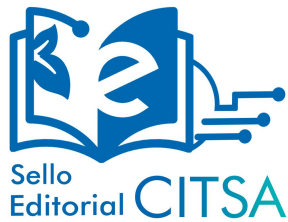
Fany Rojas Lazo
Fidel Castro Cayllhua
Severo Simeon Calderón Samaniego
Javier Amador Navarro Veliz
Juan Enrique Gutierrez Waidhofer
Ruben Dario Tapia Silguera



Fanny Rojas Lazo
Fidel Castro Cayllahua
Severo Calderón Samaniego
Javier Amador Navarro Veliz
Juan Enrique Gutierrez Waidhofer
Ruben Dario Tapia Silguera

Optimización Educativa: Sistema de Gestión Docente

<https://doi.org/10.61286/edcitsa.vi.53>



Maracay, estado Aragua, Venezuela 2024

Catalogación en Fuente

Rojas Lazo, Fanny.

Optimización educativa: Sistema de gestión docente. 1ª ed. – Maracay: Sello Editorial CITSA, 2024.

Recursos en línea (78 páginas); il. ; 21 x 29,7 cm.

ISBN: 978-980-8050-02-8

- Gerencia en la enseñanza media Libros de texto I. Rojas Lazo, Fanny. II. Castro Cayllahua, Fidel. III. Calderón Samaniego, Severo. IV. Navarro Veliz, Javier Amador. V. Gutierrez Waidhofer, Juan Enrique. VI. Flores Espinoza, Carlos Gerardo.

CDD 375865



Centro de Investigación en Tecnologías de Salud y Ambiente.
Dirección: Calle el Stadium N° 3-A, Las Brisas, La Pedrera, Parroquia Las Delicias, Maracay estado Aragua, Venezuela.

Sello Editorial CITSA

Email: citsa@investigaciondetecnologias.com

Web: www.investigaciondetecnologias.com

Coordinación Editorial: Dr. José Romero

Revisión y corrección de estilo: Dra. Mirta Camacho

Diseño de cubierta: CITSA

Composición y puesta en línea: Lic Carmen Julia Silva Sánchez

Depósito Legal en la Biblioteca Nacional de Venezuela según el Número AR2024000395



Tecnologías de la Información y Comunicación en la Educación Superior: Avances y Perspectivas tiene licencia CC BY-NC-ND 4.0. © 2 por Fanny Rojas Lazo, Fidel Castro Cayllahua, Severo Calderón Samaniego, Juan Amador Navarro Veliz, Juan Enrique Gutierrez Waidhofer y Carlos Gerardo Flores Espinoza.

Índice

Presentación	1
Introducción	2
Capítulo 1. Gestión docente versus optimización educativa	4
1.1 Descripción de la realidad problemática	4
1.2 Delimitación de la realidad problemática	6
1.3 Como alcanzar la optimización educativa	7
1.4 Justificación de la investigación	7
1.4.1 Social	7
1.4.2 Teórica	9
1.4.3 Metodológica	10
1.4.4 Práctica	13
1.5 Objetivos de la Investigación	15
Capítulo 2. Fundamentos teóricos para la gestión docente y calidad educativa	16
2.1 Antecedentes nacionales e internacionales de la gestión docente	16
2.2 Bases teóricas de la gestión docente	23
2.2.1 Elementos a considerar en la gestión docente	27
2.2.2 Criterios a tener en cuenta en la gestión docente	29
2.2.3 La calidad hacia un nuevo modelo de gestión de la docencia	29
2.2.4 Sistema de gestión docente	31
2.2.5 Sistema de gestión docente y calidad educativa	35
2.3 Calidad educativa	36
2.3.1 Dimensiones de la calidad educativa	38
Capítulo 3. Abordaje metodológico de la gestión docente	40
3.1 Método específico de investigación	40
3.2. Tipo de Investigación	41
3.3 Nivel de investigación	42
3.4 Diseño de la investigación	43

3.5 Población y muestra	43
3.6 Variables del sistema de gestión docente: definición conceptual y operacional	45
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
3.9 Procedimientos de recolección de datos	52
3.10 Aspectos éticos	52
Capítulo 4. Abordaje metodológico de la gestión docente	53
4.1 Dimensión desempeño docente	53
4.2 Dimensión gestión curricular	54
4.3 Dimensión investigación	56
4.4 Dimensión responsabilidad social	58
4.5 Sistema de gestión docente	59
4.6 Contrastación de hipótesis	61
Capítulo 5. De la gestión docente a la optimización educativa	64
Capítulo 6. Alcanzando la optimización educativa	68
6.1 Alcances de la implementación de la gestión docente	68
6.2 Nuevos retos de la gestión docente	69
Glosario	70
Referencias Bibliográficas	75

Presentación

El libro titulado '**Optimización Educativa: Sistema de Gestión Docente**' representa el resultado del proyecto de investigación denominado 'Implementación de un sistema de gestión docente y mejora de la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes 2022'. Este libro aborda la problemática relacionada con la gestión docente y la calidad educativa mediante la implementación de un sistema denominado sistema de gestión docente (SIGEDO).

El problema general planteado es: ¿Cómo afecta la implementación de un sistema de gestión docente a la mejora de la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes durante el período 2022? Como objetivo general, se propone 'Implementar un sistema de gestión docente y evaluar su influencia en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes en el 2022'. Además, se formula la siguiente hipótesis general: 'La implementación del sistema de gestión docente tiene un impacto significativo en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes durante el período 2022'.

En la investigación se utiliza el método inductivo-deductivo que permitir plantear posibles hipótesis para la investigación. Se toma en consideración el objetivo del estudio, la intención metodológica y los parámetros de la operacionalización de variables establecidos. Con un diseño cuasi experimental, en un nivel de investigación descriptivo-explicativo. Finalmente, se alcanza la optimización educativa referida como un proceso organizado y orientado a mejorar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos dentro de las instituciones educativas. Su objetivo es perfeccionar la formación y el aprendizaje, buscando maximizar los recursos disponibles para lograr una educación más efectiva y eficiente.

Los Autores

Introducción

Las organizaciones educativas de educación superior, tanto privadas como públicas, tienen amplias oportunidades para optimizar sus procesos, si deciden aplicar soluciones tecnológicas e ingenieriles previamente estudiadas, diseñadas y comprobadas. En este contexto, los sistemas de información desempeñan un papel crucial en la gestión de actividades de una organización de educación superior, especialmente cuando se trata de instituciones universitarias. Uno de los procesos fundamentales en una institución de educación superior es la gestión docente.

La gestión docente al interior de la Universidad Peruana Los Andes se establece como un proceso complejo, el cual se encuentra compuesto por las dimensiones, asistencia y puntualidad, metodología y recursos didácticos, instrumento y proceso de evaluación y dominio tecnológico y científico del docente. En el cual participan tanto los pares académicos como los directivos y los estudiantes matriculados, y tiene como principal objetivo implementar un sistema de gestión docente y establecer la influencia en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes, período 2022, para ello, se plantea la siguiente hipótesis general: “la implementación del sistema de gestión docente influye de manera significativa en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes, período 2022”. En la investigación se usó el método inductivo – deductivo, el cual contribuye a la solución del problema debido a que permite plantear posibles hipótesis para el problema de investigación, tomando en consideración el objetivo del estudio, la intención metodológica, y los parámetros de la operacionalización de variables establecidos, la investigación siguió un diseño cuasi experimental, en un nivel de investigación descriptivo - explicativo. Como conclusión, un sistema de gestión docente logra mejorar la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes.

En el primer capítulo “**Gestión Docente versus Optimización Educativa**”, se enfoca en la operación diaria de las actividades educativas para optimizar esos procesos y lograr mejores resultados en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Se realizó una descripción de los aspectos generales de la investigación, el mismo se encuentra compuesto por el planteamiento del problema, la caracterización y sustento, objetivos de la investigación, delimitación del estudio, los cuales están determinados como el establecimiento

de la medida en la que un sistema de gestión docente logra una mejora en la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes.

El segundo capítulo **“Fundamentos Teóricos para la Gestión Docente y Calidad Educativa”** comienza detallando los antecedentes y el estado del arte del tema de investigación, tanto a nivel nacional como internacional. Del mismo modo, este capítulo incluye el marco teórico usado para la investigación, para la descripción de las bases teóricas de la gestión y el desempeño docente.

En cuanto al tercer capítulo, **“Abordaje Metodológico de la Gestión Docente”** se realizó una descripción detallada de la metodología implementada en la investigación, siendo de enfoque mixto, tipo tecnológica, diseño cuasi experimental, y nivel descriptivo explicativo. Además de, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, y la metodología de análisis. En el cuarto capítulo, **“Dimensiones de la Gestión Docente”** se determinaron los resultados de la investigación luego de aplicar sobre estos el estadístico de Wilcoxon para datos emparejados, midiendo la efectividad ex post facto. En el quinto capítulo, **“De la Gestión Docente a la Optimización Educativa”** se detalló la discusión de resultados y los aportes propios de la investigación. Por último, el capítulo 6 **“Alcanzando la Optimización Educativa”**, describe las recomendaciones y los nuevos retos de la gestión docente”.

Los Autores.

Capítulo 1

Gestión docente *versus* optimización educativa

1.1 Descripción de la realidad problemática

Uno de los aspectos fundamentales del proceso de formación profesional en el nivel universitario es la gestión docente, más específicamente, que se inicia desde la planificación docente, organización docente, la dirección y la evaluación de desempeño docente; la evaluación de desempeño docente debe ser entendida como un proceso de retroalimentación, reflexión de la actividad docente, es decir: ¿qué logros?, ¿qué desaciertos? se está logrando como docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el proceso de investigación y en el proceso de responsabilidad social de la institución universitaria en la cual se está trabajando (desde la perspectiva del docente), así mismo, la institución de educación superior (Universidad en el caso de la presente investigación), debe definir las políticas de evaluación alineadas con las políticas generales de dicha institución. La gestión docente y la calidad educativa deben ser sometidas a investigación por parte de los actores educativos en búsqueda de los principios del saber que se pretende desarrollar con miras a potenciar la capacidad crítica del pensamiento y el sistema de valores para propiciar modos de comportamiento que fortalezcan el proceso de mejora en la formación profesional.

Bajo lo expuesto se considera la política de gestión docente y la calidad educativa para la Universidad Peruana Los Andes:

“Lograr un servicio de enseñanza de calidad, mediante estrategias académicas que permitan identificar y atender en forma permanente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes. La evaluación de desempeño docente es una responsabilidad de todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje en La Universidad Peruana Los Andes: Autoridades, Docentes y Estudiantes. En ese sentido, cualquier acción que tenga como objetivo mejorar y asegurar la calidad de la educación de nuestra casa superior de estudios, debe considerar como partícipes a todos ellos. Asimismo, la presente política debe servir como marco orientador para las acciones de todas las áreas de la Universidad, a nivel Sedes, Filiales y a la sociedad, en relación con el servicio educativo superior universitario que se brinda”.

Dicho documento pone en hincapié la necesidad de contar con un Sistema de Gestión Docente que tome en cuenta uno de los aspectos de los pilares de la administración que se ve reflejado de manera inicial en el proceso integral de calidad educativa, puesto que, a la fecha, la gestión docente que se realiza en la Universidad Peruana Los Andes no refleja de manera satisfactoria lo estipulado en la práctica docente de éstos, ni lo establecido en las normas emitidas por el gobierno a través del Ministerio de Educación, por ello, para lograr que esto se efectivice se requiere dar solución a dicho problema, y al margen que se logre plasmar dicho sistema se requiere estimar si ésta (gestión docente) es pertinente o no para cubrir dicha necesidad, en este contexto se manifiestan situaciones problemáticas en la Universidad Peruana Los Andes los cuales se mencionará a continuación:

En este contexto, la necesidad de determinar los logros, desaciertos de una gestión docente y realizar los ajustes necesarios para atender las demandas de la calidad educativa, exige a la Universidad Peruana Los Andes implementar, bajo el propósito de formar y ofrecer profesionales competentes y con pertinencia social (VRAc, 2019). Esto revela la importancia de la gestión docente, procesos complejos, pero apropiados para reflexionar, analizar y decidir sobre la pertinencia de la calidad educativa que se brinda (Castro, 2018).

Es así que en el 2017 luego de haber revisado el Plan Estratégico Institucional de la Universidad, dentro del diagnóstico de la situación actual de los factores claves y funcionales del eje académico podemos observar que existen deficiencias en la gestión docente, específicamente en el área de gestión de los currículos de estudios, gestión de actividades lectivas y no lectivas, así mismo de evidencias que existen deficiencias en el establecimiento de instrumentos (de evaluación) y procesos de evaluación de desempeño de los docentes, en general ***no existe un marco metodológico, ni instrumentos adecuados para la aplicación de la evaluación de la gestión docente en las escuelas profesionales y unidades de posgrado entre otros*** (UPLA, Diagnóstico de la situación actual de los factores claves y funcionales del eje académico. PEI - UPLA, pág. 70 factores clave del currículo, 2019).

Los documentos de gestión académica que la Universidad hacen mención que las distintas unidades decisorias, como es el caso del Consejo Universitario y Consejo de Facultad (UPLA, Estatuto Universitario de la Universidad Peruana Los Andes 2017 – 2021, 2019) y las unidades operativas (Facultades) con sus respectivas oficinas o áreas como las direcciones de departamentos académicos

y escuelas profesionales, ***tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la calidad educativa*** en todos sus aspectos (UPLA, Reglamento Académico de la Universidad Peruana Los Andes, 2019). Asimismo, en los documentos normativos como menciona la ley universitaria vigente: el Estatuto Universitario, Reglamento Académico de la Universidad ***se estableció en líneas generales la naturaleza y los elementos de la calidad educativa.***

Como se puede apreciar, ya se tiene, en gran parte, los alcances relacionados con la gestión docente (¿qué es?, ¿cómo es?, ¿quién lo realiza?), pero en el caso de la Universidad Peruana Los Andes se observa que el procedimiento del ¿cómo se realiza?, ¿con qué herramientas metodológicas e instrumentos? Presenta ciertas dificultades; es así que se carece de métodos, técnicas y/o metodologías para el logro de tal fin (¿cómo viabilizar la gestión docente?).

Finalmente, a la fecha la Universidad ha logrado el licenciamiento institucional; la institución pública encargada de verificar las condiciones básicas de calidad fue la SUNEDU, quien hace uso un modelo para evaluar dichas condiciones, es así que uno de los indicadores importantes de este modelo toma en cuenta el tema de gestión docente (SUNEDU, 2016), y en el proceso de verificación documentaria por parte de dicha institución, los evaluadores (especialistas en evaluación de los planes de estudio) de la SUNEDU hicieron uso de diversos formatos e instrumentos (SUNEDU - Manual del Evaluador, 2016) para la evaluación de la gestión docente en cada escuela profesional (formatos de licenciamiento C9, por ejemplo) encontraron debilidades en los aspectos de capacitación docente, evaluación de desempeño docente y aspectos relacionados con la gestión docente (SUNEDU, informe y recomendaciones para el cumplimiento de las CBC, 2020).

1.2 Delimitación de la realidad problemática

La delimitación de la realidad problemática o problema de estudio se observa en la tabla 1, la investigación se realizó haciendo el uso del estudio de acuerdo a las variables.

Tabla 1.

Delimitación de la influencia de la gestión docente en la optimización educativa

Delimitación		
Espacial	Temporal	Conceptual o Temática
El lugar en el cual se viene	El trabajo se está	DEPENDIENTE INDEPENDIENTE

desarrollándose la realizando según los
investigación es en la análisis y la proyección
Universidad Peruana Los de los establecidos en el
Andes Sede Central período 2022.
Huancayo Junín.

Calidad educativa Sistema de gestión
docente

1.3 Como alcanzar la optimización educativa

Con base en lo establecido en los párrafos anteriores, formalmente podemos establecer que el problema general se relaciona con un “Sistema de gestión docente y la optimización educativa de la Universidad Peruana Los Andes”. Entonces, para el cumplimiento de la estructura del proyecto de investigación (acorde con lo establecido por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes), los problemas generales formalmente se enunciarán de la siguiente manera:

¿En qué medida la implementación de un sistema de gestión docente logra la mejora de la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes, período 2022?

Problemas específicos

a) ¿En qué medida la implementación de un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión de la gestión curricular docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022?

b) ¿En qué medida la implementación de un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión del desempeño docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022?

c) ¿En qué medida la implementación de un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión de investigación docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022?

d) ¿En qué medida la implementación de un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión responsabilidad social docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Social

El sistema de gestión docente es una pieza clave para el éxito de la propia comunidad académica, del sistema educativo y de la sociedad misma. Sin

embargo, la gestión debe tomar en cuenta todos los aspectos, ámbitos, componentes, estructuras, procesos y resultados en educación superior. Además de ser clave, de ser útil para la retroalimentación y para el mejoramiento continuo, es un indicador paramétrico de calidad de una institución de educación superior que persiga la excelencia en todos sus aspectos y productos, egresados de la Universidad Peruana Los Andes. No se debería concentrar la “gestión” en una sola percepción (o un solo indicador), en una sola y simple fuente de información, que además de ser parcializado es falible, han determinado dificultades en el desarrollo de estas iniciativas y no han conducido a acciones de mejoramiento que sean pertinentes y necesarias para los docentes. En cuanto a la solución planteada, el software sistema de gestión docente, será un producto final que sirve de gran aporte para la problemática que la Universidad Peruana Los Andes, referente a los procesos que se desarrollan en el área de gestión educativa docente; adecuándose a las necesidades y objetivos de acuerdo al giro de negocio (en este caso una institución educativa de educación superior). Una vez realizadas las evaluaciones antes mencionadas, quedará a disposición de las autoridades información valiosa y precisa acerca del punto de vista de los estudiantes acerca de los docentes, la misma que potencialmente serviría como documentación de soporte para la toma de decisiones administrativas de parte de las autoridades de la institución, y así sucesivamente por cada ciclo académico se orientarían las políticas de las autoridades por mejoras cada vez más significativas.

Aun así, la gestión docente es una pieza clave para el éxito de la propia comunidad académica, del sistema educativo y de la sociedad misma. Sin embargo, la gestión debe tomar en cuenta todos los aspectos, ámbitos, componentes, estructuras, procesos y resultados en educación superior. Además de ser clave, de ser útil para la retroalimentación y para el mejoramiento continuo, es un indicador paramétrico de calidad de una institución de

educación superior que persiga la excelencia en todos sus aspectos y productos, egresados de la Universidad Peruana Los Andes Junín.

Dentro del contexto social podemos afirmar que la participación del grupo humano que son los estudiantes y los actores de la Universidad, los involucrados del proceso de gestión trae mejoras sustanciosas tanto en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como, indirectamente, en los profesionales egresados. Luego de estas mejoras serán partícipes de su propia transformación social cultural de su contexto, es así que se contribuye de manera sustancial a transformar y mejorar algunos aspectos del entorno cultural de la Universidad.

1.4.2 Teórica

La investigación “Sistema de gestión docente y su influencia en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes”, toma en cuenta las tendencias en los modelos generales recurrentes e importantes, los cuales se “alinean” con los propósitos institucionales de la Universidad Peruana Los Andes, aspecto que fue establecido tras una profunda revisión de la literatura universitaria en el mundo; así como, aquellas que se encuentran en los documentos disponibles vía web en las instituciones de educación superior de renombre nacional e internacional, las normatividades institucionales existentes (SINEACE), la experiencia llevada a cabo por la Universidad Peruana Los Andes en particular en los últimos cuatro años, cuando se realizó la innovación curricular y mejoramiento del proyecto educativo institucional (contenido en los currículos de estudios 2015 - 2022), así como las propuestas estatutarias (producto de las nuevas directivas emitidas por la SUNEDU), y el contexto del docente actual inmerso en un proceso de licenciamiento institucional a nivel nacional. Este estudio es una iniciativa que pretende ser una solución de procesos y normativas en la que se intentan contemplar todas las perspectivas, ámbitos y necesidades, en el marco de la normatividad vigente, desde la teoría curricular, el sistema de evaluación integral, y el desarrollo de escalas de medición; y cuya meta fundamental es contribuir en el mejoramiento continuo de la calidad docente en

la Universidad Peruana Los Andes. Tomando textualmente el diagnóstico general establecido en el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Universidad Peruana Los Andes y a iniciativa del docente, se desarrolló la presente investigación. Según algunos autores, la evaluación de los docentes debería ser el fruto de la investigación sistemática, periódica y permanente de la actividad de éstos, y debería ser hecha de manera competente, comprometida y seria, ya que el ser humano es un individuo complejo, que tiene muchas facetas o dimensiones, la estrategia evaluativa deberá dar cuenta de esas dimensiones, pertinentes al proceso educativo, a través de diversas fuentes de información.

Es así que las fuentes de información, sistemáticamente construidas, deben ser válidas y reproducibles, y estar disponibles en el momento en que la gestión integral se emprenda. Ese será el aporte que se realizará en el ámbito teórico luego de realizada la presente investigación, es decir, la presente investigación tiene dos vertientes, desde el enfoque tecnológico: análisis, diseño e implementación del sistema informático (que posee una justificación práctica), mientras de la vertiente del enfoque positivista del método científico (teórica y científica) se pretendió determinar el impacto del Sistema de gestión docente en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes, este aporte es significativo, puesto que así se demostrará la importancia de la gestión docente, así como el uso de los sistemas de información existente para una situación problemática real. Además, de proporcionar referente teórico para trabajos futuros que contribuirán a generar cambios de paradigmas en los docentes y en los actores de la evaluación.

1.4.3 Metodológica

Toda gestión, ya sea de las estructuras, los procesos o resultados, se debe concebir tanto en función de los valores, la misión y la visión de la institución (en este caso de educación superior), como en los marcos normativos nacionales al respecto. Estas fuentes de información darán cuenta del quehacer académico, los emprendimientos, desarrollos, actividades, interacciones y resultados. Esta información, dadas sus características operativas,

dará elementos parciales que deberán ser integrados y deberán ser retroalimentados al docente para que este proceda a señalar, en dicho proceso evaluativo, se pueden ubicar y mejorar las áreas en donde se muestran significativos avances y aquellas en donde es menester tomar acciones de mejoramiento. Las perspectivas de calificación son para algunos sustantivos del sistema que en ocasiones dichas perspectivas definen el propio modelo. Un sistema de gestión docente que incorpore una perspectiva holística resultante de varias fuentes evaluadoras y, con metodologías y criterios claramente definidos y suficientemente conocidos por los docentes, proporciona información valiosa para el mejoramiento de la academia en una institución universitaria. Las estrategias de evaluación a desarrollar deben interpretar el sentir de los actores claves del proceso, recoger sus expectativas o inquietudes, evidenciar que su intencionalidad no es coercitiva, convertirse en una herramienta poderosa que genera compañerismo y favorece la colaboración. Asimismo, se tomarán en cuenta otras estrategias de gestión docente como son:

Logros académicos: con el objetivo de sistematizar el registro y valorar los logros académicos del personal docente de la Universidad Peruana Los Andes, se deben revisar los méritos, logros, etc., del docente, lo cual permitirá la evaluación del docente en las funciones académicas: docencia, investigación, extensión y gestión; tomando como base en cada una de estas áreas, los productos generados, los indicadores cuantitativos (porcentajes, grado, número de actividades, entre otros) y la descripción de metas. Para la implementación de este programa de evaluación deberán ser instalados en casi la totalidad de los departamentos académicos de la Universidad.

Formación profesional: De igual manera, los títulos, constancias, certificados son elementos complementarios a la evaluación y validan la formación profesional y académica del docente. Para concluir, cabe señalar que se pretende desarrollar un proceso de evaluación transparente, viable y sencillo en cuanto a las estrategias propuestas, las cuales se aplicarán inicialmente con carácter experimental, bajo la perspectiva de “aprender haciendo” para ir superando las fallas detectadas con miras a su perfeccionamiento.

La presente iniciativa, en desarrollo, pretende ser una posible solución de procesos y normativas en la que se intenta contemplar todas las perspectivas, ámbitos y necesidades, en el marco de la normatividad vigente, desde la teoría curricular, el sistema de evaluación integral, y el desarrollo de escalas de medición; y cuya meta fundamental es contribuir en el mejoramiento continuo

de la calidad docente en la Universidad Peruana Los Andes Junín. Tomando textualmente el diagnóstico general establecido en el PEI de la Universidad Peruana Los Andes Junín, se propone el presente sistema informático. La gestión de los docentes debería ser el fruto del monitoreo sistemático, periódico y permanente de la actividad de éstos, y debería ser hecha de manera competente, comprometida y seria, ya que el ser humano es un individuo complejo, que tiene muchas facetas o dimensiones, la estrategia evaluativa deberá dar cuenta de esas dimensiones, pertinentes al proceso educativo, a través de diversas fuentes de información. Las fuentes de información, sistemáticamente construidas, deben ser válidas y reproducibles, y estar disponibles en el momento en que la evaluación integral se emprenda.

Al desarrollar la implementación de un sistema como el que plantea la investigación, estableceremos un procedimiento que servirá de guía para futuros trabajos que se realicen en el área. Con esta investigación, que se trata de la implementación de un sistema informático de gestión docente; establecerá la influencia de este en la calidad educativa, todo ello acorde a las necesidades de sus usuarios finales y objetivos de la organización; lo cual sirve de guía para el desarrollo de futuros trabajos que se realicen en el área. La idea central en esta investigación es resaltar las ventajas de las TICs en la gestión docente, lo cual mostrará ciertos aciertos en el diagnóstico de necesidades de información (análisis de requerimientos) y la solución de las necesidades respectivas. Asimismo, como se trata de una investigación de corte descriptivo, se busca resaltar el aspecto instrumental (medios y fines para lograr un propósito), el cual es uno de los propósitos de la ingeniería.

La implementación de un sistema de gestión docente y la mejora de la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes son temas de gran relevancia en la actualidad, ya que una educación de calidad es esencial para el desarrollo de una sociedad justa y equitativa. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo una investigación rigurosa y bien fundamentada para proponer nuevas formas de mejorar la calidad de la educación en la universidad y, en última instancia, contribuir al desarrollo del país.

En cuanto a la metodología, se empleó un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión de la literatura para recopilar información sobre los sistemas de gestión docente y la calidad educativa. Esta revisión se realizó utilizando bases de datos especializadas, revistas científicas y otros recursos electrónicos relevantes.

También se llevó a cabo entrevistas a docentes y estudiantes para recopilar información cualitativa sobre las percepciones y opiniones de los involucrados en el proceso educativo.

En segundo lugar, se utilizaron técnicas cuantitativas para analizar los datos recopilados. Además, estadísticas descriptivas para resumir los resultados de las encuestas, con un análisis factorial para identificar los factores clave que afectan la calidad educativa en la universidad. Adicionalmente, se utilizó un enfoque de regresión múltiple para identificar la relación entre los factores identificados y la calidad educativa.

En tercer lugar, se realizó un análisis cualitativo de los datos recopilados a través de las entrevistas. Empleando un enfoque de análisis temático para identificar los temas recurrentes en las respuestas de los entrevistados. Se utilizó un software de análisis de datos para organización e interpretación.

Finalmente, los resultados de la investigación pretenden proponer nuevas formas de mejorar la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes. Estas recomendaciones se presentaron en un informe final junto a una discusión detallada de los resultados y una reflexión sobre las implicaciones de la investigación para el futuro de la educación superior en el país.

1.4.4 Práctica

De igual manera, se aborda la problemática de planificación (sistematización), organización de la información docente (datos de docentes), el proceso de monitoreo y finalmente evaluación de la actividad docente (proceso de desempeño en las aulas); todo ello, definido en un sistema informático que servirá de herramienta y soporte para el procesamiento de resultados de dicha actividad y toma de decisiones por parte de los directivos. A la fecha, no se cuenta con dicho sistema informático. Si bien es cierto, se cuenta con el modelo de evaluación de desempeño docente, reglamento de evaluación del docente, no se tiene la herramienta de gestión que sistematice, agilice y proporcione información en tiempo real sobre la actividad y el desempeño docente en las aulas universitarias. Es por ello que se justifica el análisis, diseño e implementación de dicho sistema para los propósitos mencionados, ya que es requisito indispensable tanto para la institución universitaria (UPLA) como para el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad (CBC) que requiere la SUNEDU.

Es así que, en la presente investigación, se pretende implementar un sistema informático web de gestión docente de la Universidad Peruana Los Andes, así se pretende demostrar que el uso de las TICs es efectivo en el que hacer educativo y ayudará a mejorar los procesos de planificación, selección, monitoreo, control y evaluación de la propuesta docente de la Universidad. El objetivo primordial de una institución de educación superior es forjar profesionales a carta cabal, que luego de obtener la preparación necesaria puedan desenvolverse sin dificultades en el mercado laboral o empresarial, para ello es necesario una realización periódica de evaluaciones al cuerpo docente. De acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, el presente proyecto pretende realizar doble tarea: en primer lugar, implementar un sistema de gestión docente para la Universidad Peruana Los Andes (así se plantea la solución para el procesamiento eficiente y eficaz de la gestión docente), posteriormente se pretende generar un registro de entradas y salidas de datos e información, y de la misma forma emitir informes en tiempo real de reporte de la gestión de los docentes que trabajaron en cada periodo académico, para la toma de decisiones en la Universidad Peruana Los Andes. En segundo lugar, con los datos procesados se pretende evidenciar la mejora de la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes, demostrando así la importancia o no del sistema de gestión docente en los procesos de planificación, organización, dirección y control docente en esta institución de educación superior.

Así, implementar un sistema informático web en el proceso de gestión docente no solo brindará un apoyo automatizando el proceso involucrado, sino que también optimizará la calidad del servicio brindado por los docentes y permitirá a la Universidad Peruana Los Andes sobresalir en el ámbito educativo universitario. Implementar un sistema permitirá disminuir el tiempo de desarrollo de las evaluaciones de desempeño del personal docente, a su vez le otorgará cumplir con los objetivos establecidos (lograr alcanzar un grado de cumplimiento y un nivel de eficacia del 100%), permitiendo que los directivos tengan acceso al sistema las 24 horas del día y acceso al mismo desde cualquier ubicación para que puedan desarrollar todas las evaluaciones notificadas en su correo y dejen de usar el tiempo de sus horas lectivas que perjudica el desarrollo de sus actividades académicas.

Por lo expuesto, el problema principal que se pretende resolver es la no disponibilidad de un sistema para la gestión docente, a través de la

implementación de las TICs, que permita la planificación, organización, dirección y evaluación a la gestión del docente por parte de los estudiantes y personal directivo. Permitiendo optimizar tiempo, seleccionar el recurso humano, obtener los resultados de forma precisa y así promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

1.5 Objetivos de la investigación

Objetivo General

Establecer en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la *calidad educativa* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022.

Objetivos Específicos

- a) Determinar en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión de la gestión curricular docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022.
- b) Determinar en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión del desempeño docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022.
- c) Determinar en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión investigación docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022.
- d) Determinar en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la *dimensión responsabilidad social docente* en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022.

Capítulo 2

Fundamentos teóricos para la gestión docente y calidad educativa

2.1 Antecedentes nacionales e internacionales de la gestión docente

En el Perú se han desarrollado diversas investigaciones con la intención de brindar aportes científicos en pro de la gestión académica. En este contexto, Esperilla Alvares (2019) analizó el ‘**Sistema multiplataforma para la optimización del proceso de Gestión Académica de la IEP Jireh-Manchay (Pachacamac)**’, para determinar cómo este sistema mejora la gestión académica en la institución. Se basó en una investigación cuantitativa de tipo descriptiva con un enfoque sistemático y secuencial. Se caracterizó la muestra de estudio en función de la variable dependiente y sus dimensiones, tanto en el pretest como en el postest. Como conclusión, afirma que la implementación de los sistemas multiplataforma mejoró significativamente el proceso de gestión académica en la IEP Jireh, con un error estimado de 1,5402E-35%. De hecho, el personal experimentó un aumento considerable en los puntajes, pasando de 25,56 a 80,53, en un rango que alcanza los 96 puntos.

Asimismo, se abordó la implementación de un portal web y un sistema de información para la gestión académica en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Ernesto López Mindreau” en Chiclayo, Perú. Con la intención de integrar de manera eficiente los procesos académicos, proporcionando información confiable y facilitando la toma de decisiones en la institución. Los autores Ortiz y Pingo (2019), destacaron que la implementación del software tuvo un impacto positivo en la automatización de procesos al definir los requisitos del portal y sistema web académico según las necesidades detectadas. Además, la metodología XP contribuyó significativamente a mejorar la gestión académica, permitiéndoles acceder a la información requerida sin depender de un lugar físico debido a la disponibilidad en línea del sistema.

Por otra parte, Coronel (2018) se enfocó en la implementación de un sistema web para optimizar los procesos académicos de la institución educativa “José Dammert Bellido” en Cajamarca, Perú. Cuyo objetivo fue mejorar la gestión académica y agilizar procesos, manteniendo una base de datos actualizada para beneficiar a la comunidad académica; utilización del proceso de

desarrollo RUP, pasando por exploración, análisis, diseño e implementación. Y uso de tecnologías web actuales como PHP 7.1, MySQL 5.7, HTML5, Bootstrap 3, CSS3, JQUERY y JavaScript. Aseveró que el sistema alcanzó el 90% de la funcionalidad requerida, con una base de datos MySQL para la información académica y pruebas que garantizan la integridad y seguridad de los datos. Destacando la importancia de la tecnología y la información como herramientas clave para la mejora de los procesos académicos.

En el mismo orden de ideas, Aguirre (2018), valoró el ***“Nivel de conocimiento del docente de evaluación y acreditación en educación básica regular y el nivel de calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de la ciudad de Huánuco – 2017”***, Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre nivel de conocimiento del docente de Evaluación y Acreditación de la Educación Básica Regular y el nivel de calidad de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la ciudad de Huánuco – 2017; para ello, el autor propuso la implementación de un sistema educativo cuya finalidad es garantizar el ejercicio del derecho a una educación de calidad. Se procura superar las dificultades que se presentan en el trabajo de enseñanza-aprendizaje asumiendo compromisos desde un diagnóstico, plan de mejoramiento y el propósito de la evaluación. Esta implementación y articulación no debe significar homogeneidad de procesos formativos o de modelos institucionales, sino la posibilidad de conciliar la existencia de múltiples recorridos educativos en función de las capacidades y demandas de las personas y establecer interacciones. Es decir, busco la relación que existe entre el nivel de conocimiento del docente sobre la evaluación y acreditación de la educación básica regular y en nivel de calidad de gestión, que realizará el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación. En conclusión, se demostró claramente la relación positiva que existe entre el nivel de conocimiento de los docentes sobre la evaluación y acreditación de la educación básica regular en 21% y el nivel de gestión de calidad educativa a 9%. Además, hay una relación positiva entre el nivel de conocimiento de los docentes sobre la evaluación y acreditación de la educación básica regular respecto al factor dirección institucional (58%) y el nivel de calidad de gestión educativa (9%). Asimismo, existe una relación positiva entre el nivel de conocimiento de los docentes sobre la evaluación y acreditación de la educación básica regular respecto al factor soporte al desempeño docente (9%) y nivel de calidad de gestión educativa (15%), de las instituciones educativas de la ciudad de Huánuco.

Adicionalmente, se desarrolló un “**Sistema informático para la gestión y control de los procesos académicos administrativos de la Escuela de Ingeniería de Sistemas Informáticos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador**”. La etapa de análisis cuenta con elementos que pretenden dar un vistazo profundo a los elementos que conforman la estructura analítica sobre la cual se pretende construir el software. Entre estos elementos están las valoraciones iniciales y contextuales que nos colocan en sintonía de la dimensión actual, tales como: antecedentes, enfoque sistémico de la situación actual, procesos diagramados en notación BPMN. También, los autores hacen mención del análisis de requerimientos como tal, donde se realiza una observación más profunda con la ayuda del lenguaje de notación de UML para efectos de tener cimientos sólidos que ayuden al desarrollo del software. Sin dejar de lado el enfoque sistémico, se hace una nueva orientación hacia la situación propuesta. Finalizando con una definición formal de los requerimientos funcionales y no funcionales. Concluyendo que con la implementación del sistema informático se agilizarán los procesos Académicos Administrativos tales como el proceso de graduación, el programa especial de refuerzo académico y el servicio social. Optimizando la comunicación entre los entes involucrados y agilizando el tiempo de procesamiento de solicitudes académicas y administrativas inmersas a lo largo de todo el flujo (Cerón Rivas, Domínguez Cabrera, Flores García, & Moran Mejía, 2017).

Para Portugal Legua (2017) fue de interés el “**Análisis, diseño e implementación de un sistema para la gestión de promociones de docentes de una universidad**” de Perú, mediante una intranet para la PUCP, el cual permitiría el registro de los docentes, llenado de ficha de inscripción, validación de los requisitos, con su posterior aprobación. Generándose reportes que apoyan la evaluación, con lo que se evita la presentación de documentación en físico y reportes manuales. En la entrevista, se contará con un listado de requerimientos, para finalmente establecer un diagrama de todo el proceso a nivel de sistema de información, utilizando la herramienta Visio. En los casos de los diagramas UML, se utilizó el Lenguaje Unificado Modelado, realizándose con la herramienta de código libre StarUM. Como conclusión, el Sistema para la gestión de promociones de docentes gestiona adecuadamente el flujo de trabajo definido por la dirección académica del profesorado con respecto a los estados y permite la integración con otros sistemas alojados en el campus virtual PUCP

que gestionan información de profesores como el CV-PUCP y reporte de plan de trabajo que serán incluidos en la ficha de inscripción.

A su vez, Damas & Oliva (2017), abordaron la ***“Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015”***, en Perú, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en mencionada institución. La muestra estuvo conformada por 267 estudiantes del 4° año de educación secundaria. Sus resultados demostraron relación estadísticamente significativa entre la gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes. Concluyen que la gestión educativa institucional se realiza de manera eficiente. Esta se relaciona con la satisfacción de los estudiantes en mayor o menor grado. Asimismo, la gestión pedagógica del director está al servicio de los estudiantes. La comunidad educativa tiene razón en la medida en que todos sus integrantes participen como una sola familia, ya que esto contribuirá a la satisfacción, al fortalecimiento de sus competencias y habilidades que les permitan asumir con mayor autonomía los desafíos propuestos con la finalidad de potenciar aprendizajes más significativos en los estudiantes. Estimaron contribuir a la mejora de la gestión educativa institucional para la buena gestión pedagógica, con administración de los recursos económicos de manera transparente y distribución equitativa de los materiales educativos.

Otra fuente científica es ***“La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra”*** (Sosa, 2017), realizada en Perú. Con este estudio se pretendió determinar la influencia de la gestión educativa en marco del buen desempeño docente. Para ello, emplearon un método deductivo, inductivo y descriptivo, con diseño no experimental. La muestra quedó conformada por 294 docentes, a los que se les aplicó un cuestionario constituido por 14 ítems de tipo cerrado. Como conclusión, la gestión educativa, pedagógica y administrativa-financiera influyen plenamente en el buen desempeño docente. Además, la gestión de la comunidad permite mejorar el desempeño docente. Mostrando que la gestión constituye el eje central que permite el manejo y conducción estratégica de los procesos, que permite alcanzar la efectividad, la eficiencia y con ello lograr los resultados.

Paralelamente, se planteó la ***“Implementación de un sistema web para mejorar el proceso de gestión académica en las escuelas de la PNP”***, en Perú (Ramírez, 2017). Abordado con una investigación de enfoque

cuantitativo, diseño no experimental, con método hipotético deductivo. En el caso del desarrollo del Sistema web, el enfoque partió en forma macro mediante la Metodología de Proceso Unificado Racional (RUP). Durante la construcción de la arquitectura se seleccionó una estructura de cuatro capas con funciones específicas e independientes entre sí. La implementación se llevó a cabo mediante el Entorno de Desarrollo Integrado Microsoft Visual Studio 2012 y el lenguaje de programación VB soportado bajo .NET Framework. En conclusión, los operadores consideran que es importante el proceso de gestión de nómina de matrícula para los cadetes y alumnos PNP. Esto significa que el proceso de gestión de nómina de matrícula sería eficiente en un 92,86%; por otro lado, el proceso de gestión de nómina de matrícula sería regular en un 3,57%. La automatización del proceso de gestión de nómina de matrícula propiciará a los operadores una mejor gestión en los procesos.

En el 2017, Linares realizó el estudio ***“Sistema de gestión académica vía web para mejorar el seguimiento del rendimiento académico de los alumnos de primaria en una institución educativa de la ciudad de Trujillo”***, en Perú. Con el propósito de mejorar el seguimiento del rendimiento académico de los alumnos de primaria de la institución educativa, a través de la implementación de un sistema de gestión académica vía web. Utilizó como guía la metodología ICONIX, mientras que para el desarrollo de la aplicación se utilizaron diversas tecnologías como el lenguaje de programación PHP 5 y el Gestor de Base de Datos MYSQL SERVER. Concluyendo que, el tiempo promedio de registro de matrícula de los alumnos que el sistema actual utiliza es de 9,99 minutos (100%), en comparación al sistema propuesto que en promedio tarda 5,00 minutos (50,05%). Lográndose mejorar el seguimiento del rendimiento académico de los alumnos, subrayando que el desarrollo del proyecto es factible. Recomendando para proteger la data de la institución, asignar políticas de seguridad de acceso a las bases de datos con el fin de asegurar el óptimo desempeño, así como también determinar un período de actualización de la base de datos.

Del mismo modo, Villegas (2017) en su trabajo ***“Sistema de información gerencial vía web para mejorar la Gestión Académica de la institución educativa Carlos Manuel Cox Rosse a nivel secundario del distrito de la esperanza”***, en Perú. Su objetivo fue implementar un sistema de información gerencial vía web en búsqueda de mejoras en la gestión académica, con el fin de minimizar el tiempo en la elaboración de los registros de notas de

los alumnos, elaboración de reportes de notas y asistencias, así como disminuir el tiempo de entrega de notas y reducir los problemas de información académica de los estudiantes. Al mejorar el servicio educativo, se realiza en beneficio de los alumnos y el prestigio para la institución educativa. Proporcionando información a tiempo real, 365 días/24 horas. Los resultados mostraron que el nivel de satisfacción del Personal Administrativo, basado en la comparación de resultados, puesto que: $t = -18,602$ (calculado) $< t_{\alpha} = -2,132$ (tabulado), estando este valor dentro de la región de rechazo, lo que conlleva a decir que la implementación del sistema propuesto es una alternativa de solución para el problema de investigación en cuanto a al nivel de satisfacción del personal administrativo académico. Como conclusión, se logró reducir el tiempo promedio de elaboración de registro de notas, así mismo como el tiempo promedio en la generación de reportes o consolidados. La evaluación mediante las escalas arrojó como resultado un mayor nivel de satisfacción con respecto al tiempo, manifestándose esto en la aceptación del sistema.

Por su parte, con el objetivo de analizar y determinar ***“La calidad académica y su relación con la gestión académica en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca”***, Perú. Berreda (2017) centró la metodología en la relación entre la gestión académica y el nivel de influencia que existe en el desarrollo de las actividades académicas. Concluye que existe una relación positiva considerable que permite señalar que, a mayor eficiencia de la gestión académica, mayor nivel de calidad académica, lo que puede aportar para proponer estrategias de fortalecimiento institucional acordes con los avances científicos y tecnológicos.

Ahora bien, Díaz (2017) procuró conocer el nivel de la ***“Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016”***, Perú. Con una investigación descriptiva con diseño no experimental, en una población de 17 instituciones educativas, las unidades informantes fueron los estudiantes, docentes y directivos. Los resultados indicaron que 41,2% de las instituciones presentaron nivel de calidad de la gestión educativa regular. Los indicadores de dirección institucional, desempeño docente, trabajo conjunto con las familias y la comunidad, uso de la información, infraestructura y recursos para el aprendizaje, fueron catalogados como regulares. Como conclusión, el 76,5 % de las instituciones educativas estatales,

nivel secundario, zona urbana, distrito de Iquitos, 2016, en cuanto a la dirección institucional es regular; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es bueno.

Alternamente, Enríquez (2016), intentó la implementación de un ***“Sistema de información web y su mejora en la gestión académica del colegio privado Hans Kelsen del distrito de Florencia de Mora - Trujillo”***, Perú. A través del desarrollo de un sistema bajo la Tecnología web, permitiendo accesos remotos a la información; obteniendo consultas y reportes (registros de matrículas, asistencia, notas, horarios, consultas de notas, así como reportes de historial y récord de notas), disminuyendo en tiempo la obtención de información. Específicamente, utilizó código PHP (Preprocessor Hipertext), con MySQL como gestor de Base de Datos; para su desarrollo se utilizó el Proceso Unificado de Rational (RUP) para aplicaciones Web y el lenguaje de Modelado UML con extensiones para aplicaciones Web (WAE). Los resultados demostraron que el nivel de satisfacción del personal con el sistema actual es de 2,58 (51,60%) y con la implementación del sistema es de 4,07 (81,40%), lográndose un incremento de 1,49 (29,80%). El tiempo en los procesos de gestión académica con el sistema actual es de 6,99 minutos (100%) y con la implementación del sistema es de 2,33 minutos (33,33%), con una reducción de 4,66 min. (66,67 %). El tiempo en la elaboración de reportes institucionales con el sistema actual es de 13,46 minutos (100%) y con la implementación del sistema es de 0,90 minutos (6,69%). La reducción fue de 12, 56 minutos (93,31%). Concluyendo, el sistema de información web mejora la gestión académica del colegio privado Hans Kelsen, permitiendo reducir en tiempo la gestión de procesos académicos.

Simultáneamente, en el 2016, Rodrihuez & Márquez elaboraron un estudio titulado ***“La Gestión del docente y el desempeño académico de los estudiantes de biología del grado séptimo primer periodo de la institución educativa técnica empresarial Alberto Castilla de la ciudad de Ibagué 2016”***, en Perú. Intentó determinar la relación de la gestión del docente en el desempeño académico de los estudiantes de biología. Diseñaron una investigación básica con enfoque cuantitativo, con un método correlacional y descriptivo. La muestra se conformó por 67 estudiantes. Se determinó que existe una correlación positiva marcada de la variable independiente la gestión del docente sobre la dimensión currículo basado en competencias. Arrojando referencias para relacionar el SIGEDO con el diseño curricular que permita hacer seguimiento y evaluación continua a los procesos, considerando que la

evaluación es una de las herramientas educativas más poderosas para promover el aprendizaje significativo.

Uno de los trabajos de investigación referentes, es el publicado por Pérez Flores, en el 2010, en el cual propuso un “***Diseño conceptual de un sistema de gestión docente para la Academia Politécnica Militar (ACAPOMIL)***”, en Chile. Respondiendo a una ordenación sistémica de criterios y factores críticos que se reúne vía módulos en forma estructurada del quehacer docente de los cursos que se imparten en el Instituto, convirtiéndose en un marco de informe que otorgará un lenguaje común y una misma base conceptual a todos los involucrados en el quehacer docente. Realizó auditoria, con criterio de cumplimiento dicotómico. Para ser considerado bajo el concepto de “Cumple totalmente”, debe tener un documento o un mecanismo formal de respaldo. Y no se está evaluando la calidad o eficiencia del documento o mecanismo existente. Concluye que el éxito de la implementación de este sistema conceptual de gestión docente dependerá del grado de compromiso de la dirección de la academia, tanto en su desarrollo, como en su explotación y mantención. La información proporcionada por este sistema permitirá el control y evaluación de los objetivos docentes definidos por la dirección a través de su plan estratégico y por ende el cumplimiento de la misión impuesta por el Ejército de Chile.

2.2 Bases teóricas de la gestión docente

No es posible concebir la Universidad sin los docentes (Simpson, 1997). Por lo tanto, la gestión del personal docente es un tema clave en una perspectiva estratégica de la Universidad. Los recursos más importantes que poseen se encuentran en sus cuadros académicos, los cuales, al ser distribuidos en las unidades académicas, dan vida a su quehacer fundamental y posibilitan su desarrollo.

En el ámbito educativo, la gestión docente es “el conjunto de procesos, toma de decisiones y realización de acciones que permitan llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Botero, 2009), citado por Gutiérrez, 2020, p. 20. Comprende cuatro ámbitos: gestión directiva, gestión pedagógica y académica, gestión de la comunidad y gestión administrativa y financiera (Puche Cabrera et al., 2021). Para el escenario universitario, De Donini & Donini (2003) establecen que el nuevo concepto de “gestión docente”

se vincula más con “liderar” procesos de anticipación, transformación e innovación en contextos “turbulentos”, y proponer estrategias que apuntan a una toma de decisiones participativa, ágil y pertinente, para mejorar las funciones propias de la universidad: la enseñanza, la investigación y la extensión (p. 12).

Esta gestión del personal docente, o académico, está vinculada, a su vez, con iniciativas internas que organizan la buena docencia, con impulsos de proyectos de desarrollo para la gestión de la docencia, con trabajos colaborativos en razón de las necesidades, acompañados de horas de dedicación a pesar del escenario de rigidez que se estila en las organizaciones universitarias, en función de las dotaciones, el perfeccionamiento y el desarrollo, en general, de la cultura de tareas del personal docente en las universidades (Ancisco et al., 2021).

En relación a la gestión educativa docente con la calidad de enseñanza universitaria, autores concluyen que un modelo de gestión docente es el más grande reto que se debe tener, y de igual manera es una herramienta para aumentar la eficacia, eficiencia, oportunidad y flexibilidad en los sistemas educativos, enmarcado en el logro de resultados de calidad y la utilización de la cultura del seguimiento y la evaluación como el instrumento fundamental para fortalecer la educación, logrando con ello orientar a la toma de decisiones, las políticas y las planificaciones hacia los objetivos de la calidad (Luis & Del, 2020).

Por otra parte, Enríquez, Garofalo, & Hidalgo señalaron que la gestión educativa docente con calidad de enseñanza es la calidad de vida y el progreso de un país independiente; ambos temas están ligados a la cobertura, calidad y pertinencia de la formación superior que brinda a sus ciudadanos y ciudadanas, y a la inversión que realiza en ciencia, tecnología e innovación (Luis & Del, 2020).

Para el Ministerio de Educación de Chile (2007), la gestión del docente es: “El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión” (p. 8). Mientras que, Marcano (2008), la evaluación de la gestión del docente “permite establecer en diferentes momentos del proceso la calidad con que se va realizando el mismo a partir de

sus objetivos y consecuentemente orientar o reorientar el curso de este proceso para que mejore o se perfeccione” (p. 25).

Por su parte, el Concejo Nacional de Educación (2011) define a la gestión del docente: “como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p. 32).

Asimismo, el Ministerio de Educación (2014) lo define: “como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto” (p. 16).

Para iniciar un cambio es necesario que la educación superior se transforme en un verdadero mecanismo de movilidad social ascendente y de igualación de oportunidades en nuestro país. En esta dirección, primero se debe promover un acceso en donde el nivel socioeconómico no constituya un impedimento para ingresar, ya sea a través de becas, ayudas económicas, políticas de cuotas o créditos educativos.

Autores afirman, en relación a la gestión educativa docente universitaria, que está demostrada la presencia de un Estado neoliberal (Luis & Del, 2020). En tanto que los patrones de cambio en el sector universitario estuvieron asignados por el reemplazo del rol del Estado paternalista por un rol observador y de mayor control del sector. Este nuevo rol fue implementado por cambios en las políticas de financiamiento hacia las instituciones, a partir de la diversificación de fuentes presupuestarias y modos de asignación, asociados a la consecución de ciertos criterios de calidad, internos y externos, por parte de las instituciones.

En ese sentido, los elementos de naturaleza docente, la descripción de las funciones de las unidades para dicho quehacer, las coberturas de los distintos agentes educativos, el desarrollo del propio docente como un comunicador que crea distintas relaciones entre él y los aprendices (Hernández y Guárate, 2017) y la gestión de la innovación e investigación de la práctica docente, entre otros aspectos, crean la necesidad de experimentar nuevos desarrollos que definan las transformaciones y exigencias de la educación superior (Ancisco et al., 2021).

Si bien se observó el principio de un currículo para la transformación de las maneras de actuación académica que afectan positivamente al estudiantado en la universidad, con todos sus marcos de organización, planificación y detalle, asumiendo procesos en autonomía y confianza, también es posible advertir que junto con la renovación del currículo y de las metodologías educativas se busca identificar y validar la gestión del profesorado en un contexto que permita relevar la implementación de un modelo de enseñanza centrado en el logro de aprendizajes y la demostración de competencias (Villarroel y Bruna, 2017). Consecuentemente, las organizaciones universitarias tienen que dedicar más atención, priorización, selección y formación en su personal académico docente, ya que existe una particular condición de trabajo que, en la actualidad, y con el contexto de la pandemia como forma extensiva del trabajo, se encuentra en permanente transformación. Esto lleva a segmentar los diversos desempeños, las contrataciones y, por extensión, la realización de la docencia y la gestión académica (Ancisco et al., 2021). En este sentido, la propuesta en el modelo se caracteriza por gestionar una serie de tareas consistentes con la nueva asunción de la administración y la gestión por parte del personal docente, de acuerdo con el desarrollo de capacidades docentes responsables y efectivas en el desafío de ir construyendo un perfil del docente con orientación en la aplicación de un currículo con enfoque por competencias y centrado en la gestión de procesos de enseñanza-aprendizaje del estudiantado.

En este orden de ideas, todos los autores coinciden en que el concepto de gestión está asociado a la movilización de personas hacia objetivos comunes, haciendo un uso eficiente de los recursos y de los esquemas organizacionales (Puche Cabrera et al., 2021). Es por ello que, en este contexto, la gestión docente se considera esencial, como factor clave para garantizar la calidad de la Institución Educativa.

Es un sistema que asiste y apoya en forma integral la planificación y ejecución de los procesos educativos de la academia, proporcionando las funcionalidades necesarias para el registro, almacenamiento y utilización de la información requerida para el cumplimiento de sus misiones y actividades regulares de una Universidad (Pérez, 2010). Las capacidades que se logren con este sistema permiten optimizar la gestión educativa de la academia, a la vez que posibilita obtener efectivamente un mejoramiento continuo de sus procesos, el

que se logra a través de un empleo efectivo de la información que provee el sistema y de la retroalimentación natural de resultados e indicadores de gestión.

Con el sistema se obtiene el control, custodia, actualización y vigencia de los planes y programas de estudios de los cursos que se imparten en la universidad, permitiendo cautelar el estricto cumplimiento de las normas y exigencias curriculares y del régimen de estudios, tanto de parte de los docentes como de los alumnos. Además, accede a administrar las actividades curriculares y trámites administrativos conducentes a la obtención de títulos profesionales y/o grados académicos de carreras de pregrado y posgrado, como también cursos de extensión. La idea general es implementar un proyecto integral, que considere soluciones para cada uno de los temas que, en conjunto, permitan perfeccionar el actual proceso de enseñanza-aprendizaje de la academia, con el objeto de lograr obtener un profesional que pueda contar con una capacidad de adaptación al entorno extremadamente cambiante.

2.2.1 Elementos a considerar en la gestión docente

Para poder fijar políticas generales y planificar las acciones a desarrollar respecto de la gestión del personal académico, es necesario tener primero una visión del estado actual. La realización de un diagnóstico requiere fijar algunos puntos focales que permitan tener un enfoque lo más completo posible de la situación en la institución. La lista que se indica a continuación no pretende ser exhaustiva. No obstante, ello puede servir de guía en un trabajo de diagnóstico.

1. Elementos de carácter general:

- Normativas nacionales respecto del sistema universitario.
- Carácter de la Universidad: privada o pública.
- Tamaño de la Universidad: n° de profesores y de alumnos.
- Orientación principal de la Universidad: docencia (pre o post grado) o investigación.
- Organización de la Universidad: estructura y existencia de normas que regulen las relaciones entre los organismos de la universidad.

- Disciplinas que se cultivan en la Universidad, profesiones que se imparten.

- Financiamiento: fuentes de financiamiento, distribución del presupuesto.

2. Elementos específicos:

- Sistema de reclutamiento e ingreso a la carrera académica. Existencia o no de concurso de antecedentes.

- Carrera académica. Jerarquías académicas, condiciones de ingreso a cada jerarquía.

- Conformación del personal académico: n° de profesores por unidad académica en relación al n° de alumnos y a índices de actividad, diferenciados según tipo de jornada (completa, media jornada, contrato por horas).

- Estructura de edad del cuerpo académico.

- Estructura actual de las jerarquías académicas. N° de profesores en cada una de las jerarquías de la carrera universitaria, por Unidad Académica.

- Estructura del estado del perfeccionamiento del cuerpo académico. N° de profesores con estudios de postgrado por tipo de grado (magister o doctor), jerarquía y tipo de contrato.

- Sistema de remuneraciones: componentes del sistema, relaciones entre ellos.

- Existencia de planes de perfeccionamiento: % del presupuesto dedicado a perfeccionamiento, % de la planta que está actualmente en programas de perfeccionamiento.

- Indicadores de actividad de los profesores: n° de cursos por semestre, n° de alumnos atendidos por semestre, n° de proyectos de investigación desarrollados por año, n° de publicaciones, n° de presentaciones a congresos.

- Existencia de un sistema formal de evaluación del personal académico.

- Incentivos: existencia de incentivos económicos y no económicos (premios, reconocimientos, años o semestres sabáticos) en relación con los indicadores de actividad.

2.2.2 Criterios a tener en cuenta en la gestión docente

La descripción y análisis de los procedimientos administrativos y de gestión desarrollados pasan en definitiva por la revisión permanente de los siguientes criterios (Crovetto, 1997):

- La coherencia de las políticas de la universidad con la gestión académica y la existencia de recursos que la puedan impulsar.
- El compromiso de los académicos con el proceso de gestión y, por ende, la existencia de incentivos académicos y económicos que los motiven.
- La coherencia entre el desarrollo de la ciencia y el diseño curricular que guíe la formación de los profesionales que requiere el país con el perfeccionamiento y reciclaje, según sea la circunstancia, que los académicos deben realizar para cumplir con sus objetivos.
- La significancia del aporte que la corporación debe ofrecer a la sociedad y la participación y compromiso que los académicos tienen en ese aporte.

La pertinencia de estos criterios permitirá tener una corporación robusta que pueda responder a los requerimientos de la sociedad en la que está inmersa.

2.2.3 La calidad hacia un nuevo modelo de gestión de la docencia

Un asunto relevante que se identifica en los estudios de gestión de la docencia son las problemáticas que indican el aseguramiento de la calidad como un bien público y también en virtud de las relaciones entre la universidad con la sociedad. Por ejemplo, el trabajo de Morales y Rueda (2019) aporta evidencias acerca de que la calidad es la preocupación dominante en el actual debate de educación superior, así como en el futuro, puesto que hay factores que influyen en la calidad desde una línea sistémica y que correlacionan con las actividades de gestión en las universidades. Esto se puede traducir como tareas inconmensurables por la garantía pública con que desarrollan sus distintas funciones. Por esa razón, es ineludible evaluar, de manera permanente pero no

de forma endogámica, la calidad de los procesos de formación en las diversas carreras y programas que la universidad ofrece, atendidas tanto por las definiciones de política estatal en relación con el cumplimiento de criterios de pertinencia, relevancia, eficiencia y eficacia que se exigen al sistema, como de compromisos institucionales que aspiran a la calidad total de los procesos que conducen a la formación profesional y de grado, en particular, de los estudiantes de la propia institución.

La calidad debe ser definida y medida si se quiere mejorar (Ancisco et al., 2021). Es lo que indica, de manera crítica, Yao (2016) cuando analiza que la calidad, en el marco de la docencia, surge como un proceso de reflexión y de análisis. Sin embargo, el desarrollo de la calidad en el contexto de la organización universitaria permanece en tensión, debido a las intensificaciones del quehacer de gestión, ya que el proceso gradual de implementación guarda relación con una abundante burocracia y normativa que, en múltiples ocasiones, entran en directa colisión con los servicios que se entregan desde las unidades académicas.

Por otra parte, a escala global, cuando en la universidad se apunta, desde una perspectiva general, a la evaluación de la calidad de los procesos de formación, se está haciendo hincapié en la progresión y los resultados de lo que logran los estudiantes. En una clara relación con esto, las instituciones reconocen dos formas de evaluación de dicha calidad en el contexto del actual sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Este quehacer se relaciona con varios procesos como la autoevaluación institucional, la visita de pares evaluadores y la emisión de juicio público, que son parte de un sistema general nacional de gestión de la calidad de los procesos de formación profesional y de grado en las universidades.

En relación con los docentes, que conforme a los requerimientos de los nuevos paradigmas deben crear las condiciones para la implementación efectiva en aula de los modelos educativos institucionales, el aseguramiento de la calidad del proceso formativo debe considerar el cómo la institución se hace cargo de generar las circunstancias para lograr la creciente “profesionalización” de los docentes. De esta manera se asegura que el trabajo de aula permita mejorar los aprendizajes de los estudiantes y producir innovación tanto como investigación en docencia terciaria.

2.2.4 Sistema de gestión docente

Como se plantea un “sistema” de evaluación, todo sistema posee una entrada y una salida (producto), pero existe un proceso de transformación en el cual la evaluación se llevará a cabo y está dirigido a la obtención de elementos de juicio sobre el grado de correspondencia entre el “ser” (es) y el “deber ser” (debería ser). Específicamente, la gestión docente tiene un valor estratégico para la Universidad Peruana Los Andes, por cuanto proporciona al docente información útil sobre los resultados de su labor académica, en cuanto al logro de los objetivos, identificación de fortalezas y debilidades, diseño de estrategias para identificar y corregir fallas, determinar las necesidades de mejoramiento y planificar el desarrollo de su carrera académica (González, 2004).

En tal sentido, un sistema de gestión docente se concibe como un proceso, a través del cual se le da a la planificación, organización, dirección y seguimiento al contenido y a la forma como se ejecutan las funciones básicas de la enseñanza universitaria, que son las labores de docencia, investigación, administración y extensión universitaria (De Mata, 1997).

Es un medio para un fin, a saber, la mejora de las competencias del personal docente, y por medio de éste, la mejora de su ámbito de acción y producción. Entendida de este modo la gestión, se constituye en “... *un mecanismo eficaz para retroalimentar los distintos sistemas y establecer estrategias de desarrollo institucional*” (González y Ayarza 1997).

Existe consenso en que los docentes deben ser evaluados en los tres vectores fundamentales de su desempeño, docencia, investigación y responsabilidad social. Esto con miras a que sean los profesionales capaces de dar cumplimiento a los objetivos institucionales (González 2003).

El objetivo principal es la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, y el ámbito, la totalidad del sistema académico-docente de la universidad (De Mata, 1997). Las instituciones dedicadas a la formación de profesionales, técnicos, especialistas e investigadores a nivel superior están prestando cada vez mayor atención a la calidad de la enseñanza. El empeño, no obstante, debe abarcar no solo a la calidad de los resultados, sino también al proceso que los hace posible. Los cambios científico tecnológicos y las complejas necesidades sociales están exigiendo una mayor responsabilidad en el compromiso, estructurado y dirigido hacia el logro de una mayor calidad del proceso docente, con la particularidad de

que debe otorgársele al esfuerzo institucional un carácter dinámico, actualizado y de vigencia científica y política.

Con base en los planteamientos expresados, en la Universidad Peruana Los Andes debe contar con un proceso de gestión integral del docente como instrumento de la gerencia académica para la toma de decisiones en pro del fortalecimiento de la calidad en la Universidad Peruana Los Andes, fundamentándose en una definición integral de la evaluación, como la propuesta por Gómez (1998) *“La gestión debe entenderse como un proceso de carácter continuo y permanente que permite acumular evidencias sobre el objeto de evaluación, elaborar patrones que sirvan de referencia para su conformación y emitir juicios que orienten la toma de decisiones. En tal sentido, debe estar dirigida al mejoramiento y descansar en un proceso formativo, nunca correctivo, que propicie la creatividad, el desarrollo y la armonía institucional”*.

Así la evaluación consiste en favorecer la mejora continua del docente, de las direcciones de departamentos académicos de la Universidad Peruana Los Andes, y poder contar con las estrategias y criterios idóneos, así como la valoración que favorezca su mejora y progreso.

Al respecto, González (2004) propone como lineamientos a considerar en el proceso de gestión:

- Un sistema de gestión que evalúe holísticamente el desempeño docente, desde diferentes perspectivas y que sea de su conocimiento.
- Considerar la opinión del estudiante como usuario directo del servicio que ofrece el docente, siempre y cuando la misma proceda de mecanismos serios y confiables.
- Fomentar la cultura de la evaluación para contrarrestar la resistencia como amenaza al proceso evaluativo.
- Consolidar el compromiso de las acciones de mejoras que se deriven de la misma, entre ellas el perfeccionamiento académico.

En este contexto, la gestión es un recurso para orientar, corregir, afianzar y consolidar la actividad institucional. La gestión docente, por tanto, debe ser integral e incluir, de manera global, la totalidad de las estructuras y actividades que participan de la gestión formadora y educativa de la universidad. Por consiguiente, la acción administrativa debe concebirse, de modo tal, que no sólo se desarrollen un modelo y un método dirigidos al

análisis de la dimensión docente y a la valoración de los contenidos, sino que atienda los componentes organizativos y administrativos de la docencia y del currículo.

La gestión docente integralmente considerada requiere armonizar los esfuerzos de las diferentes unidades e instancias universitarias y considerar sus factores mediatizadores, tales como organización curricular, recursos disponibles, administración docente, evaluación académica y supervisión docente, en la medida en que todos ellos inciden en la calidad de los resultados institucionales.

La gestión del docente está orientada a la generación de estrategias que potencien las competencias genéricas y específicas del profesional, teniendo en cuenta la dinámica cambiante de la interacción humana y sus manifestaciones en la convivencia, que se evidencia en el ajuste permanente de la forma como se presta el servicio y se ejecuta la actividad (Puche Cabrera et al., 2021).

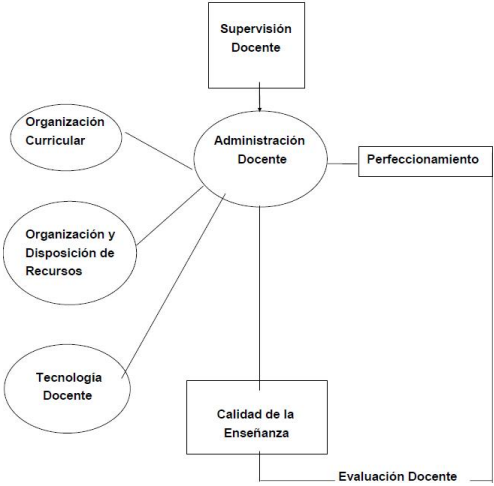


Figura 1.
Elementos de un sistema de gestión docente universitaria

Fuente: Adaptado de gestión docente universitaria: modelos comparados, 1997.

Los sistemas de gestión docente se definen como una función emergente y de relevancia que busca potenciar el nivel de eficiencia de la universidad al incorporar la gestión del registro, los datos y, en general, la información para potenciar la labor docente, a fin de que se disponga de mayores antecedentes para tomar decisiones acertadas tanto en el aula como en las instancias intermedias de la gestión académica (Ancisco et al., 2021). El cumplimiento de evidencia en la relación directa con el valor que se hace de las informaciones centralizadas hace pensar en la complejidad y diversidad de la promoción por tener normas aceptadas y en permanente colaboración entre el área de la gestión y el área de la academia. En este cuadro general, también se asocian a la cadena de valor organizacional los componentes de recursos y de tecnologías de información para el desarrollo docente.

Las tareas recurrentes en ese aspecto son: 1) el control sobre la demanda, la actualización y la disponibilidad de bibliotecas y recursos informáticos, y cómo se añaden estos recursos informacionales a la docencia; 2) la administración estratégica de contenidos de información y herramientas para la docencia. En este ámbito se incorporan todos aquellos elementos que, si bien no son el foco del proceso docente, son fundamentales para potenciar la calidad de la formación y la atención que recibe del estudiante. Como lo refiere Salguero (2008) el docente a través de su gestión debe “fungir de puente cognitivo, actitudinal u operativo para que los estudiantes transiten su aprendizaje y logren superarse a sí mismos ... significa fungir de gestor social de las didácticas para las enseñanzas y generación de experiencias y conocimientos en el aula”.

Así, se espera que el sistema de gestión del docente esté enfocado a la sinergia entre las realidades de la prestación del servicio y el estudio desde la academia (Puche Cabrera et al., 2021). La labor del docente es entonces clave, para generar condiciones ideales de aprendizaje, que potencie el talento del ser humano que está detrás del uniforme y que, en conjunto con otras actividades académicas y de bienestar, logre el desarrollo de sus capacidades intelectuales y creativas, pero sobre todo potenciar las condiciones humanas y de vocación del servicio del futuro profesional. Aunque la gestión docente tiene su núcleo de actuación en el profesor, es claro que la institución educativa debe incorporar aspectos organizacionales que favorezcan el logro de las metas académicas y que faciliten el ejercicio del docente en el aula con sus estudiantes. Respecto a lo anterior, Gutiérrez (2020) indica que el profesor requiere de un “conjunto de sistemas, métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la

teoría explicativa de la conducción de la educación, es decir las estrategias que posibilitan la administración del desarrollo de la educación”.

Por lo tanto, la gestión docente policial se incorpora en alineación a las metas y propósitos de la universidad, con parámetros organizacionales que hacen evidente su importancia, como son: sistemas, procesos y procedimientos académicos, guías y protocolos de diseño, planeación y desarrollo curricular, parámetros de evaluación de los programas y de los actores educativos, entre ellos los profesores. Por lo anteriormente expuesto, se hace necesario que una universidad, formule su propio sistema, modelo de gestión docente, a través del reconocimiento de factores, que se constituyen en herramientas que benefician el ejercicio profesoral y mejoran continuamente la formación de sus estudiantes.

2.2.5 Sistema de gestión docente y calidad educativa

La gestión para fundamentar la cartografía de la docencia a escala institucional se orienta a la transversalización de la gestión de un proceso que debe atender la formación de personas, pero también debe garantizar evidencias de una enseñanza de calidad. Conforme a ello, lo que se busca a través de este enfoque es que esta labor agregue valor a la organización a través de las actividades que resultan del todo relevantes para conseguir ese propósito que, en el caso de la universidad, viene dado fundamentalmente por el desarrollo de la docencia y su innovación con un desarrollo del profesorado basado en la investigación, como parte de su quehacer integral y como parte de un marco ampliado de desarrollo docente. Esto va en línea con lo que proponen Jerez, Orsini y Hasbún (2016), al mencionar que la integración y la comprensión de las prácticas docentes, que incluyen la gestión del currículo, las competencias disciplinares y pedagógicas y la efectividad del docente, entre otros aspectos, determinan los atributos generales de una docencia de calidad y su impacto en el aprendizaje del estudiantado.

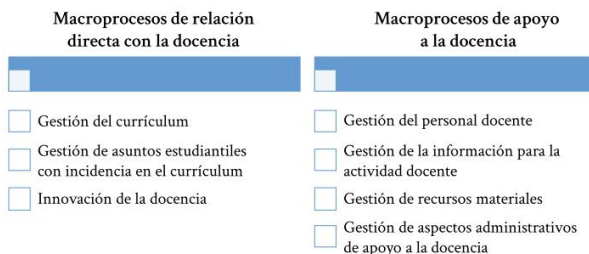


Figura 2.

Sistema de macroprocesos, como procesos globales, en el ámbito de la docencia y de apoyo a la docencia

Fuente: Adaptado de (Ancisco *et al.*, 2021).

Conforme a lo anterior, se ha de insistir en que los macroprocesos (García Solarte, 2009) son procesos globales o transversales a toda la organización, y que al agruparlos la naturaleza del quehacer opera desde una relación directa con la función docente, acompañada de otros elementos que se relacionan con ella. Esta situación permite establecer una regla y una organización de la gestión, a modo de lo que indica Yániz (2015) cuando comenta la importancia de transitar hacia nuevos alcances de la docencia y a la integración de factores, esquemas o aprendizajes, como es lo que aparece, sintéticamente, en la figura 1.

La política implementada en la institución estatal se circunscribe dentro de las nuevas orientaciones de gestión que están asociadas a un aprendizaje social y académico, producto de modificaciones y ajustes que se han desarrollado en los últimos siete años en que se postula, según Villegas y Valderrama (2018), un mejoramiento transversal de la gestión institucional, que propende a cumplir una serie de objetivos estratégicos, el apoyo a la gestión académica y la asunción de seguimiento y monitoreo de múltiples acciones universitarias.

2.3 Calidad educativa

Para Orozco y otros, (2009) “...Desde la perspectiva de la educación de calidad se tiene, entonces, claridad respecto de que el asunto de la calidad no puede ser asumido únicamente como relacionado con la eficiencia del sistema educativo, como un asunto de estándar de mínimos. Por el contrario, es un asunto que remite a consideraciones éticas a propósito de los fines de la educación y de la correspondencia que se establece entre estos y los medios para lograrlos”.

Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Si bien todos podemos estar en principio de acuerdo en que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica, ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la

sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

La Ley General de Educación, en su artículo 13, establece que la calidad educativa es el “nivel óptimo de información que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física.

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2010) tiene la función de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad a través de la recomendación de acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas.

La calidad tiene significado como objeto cultural para Cela (2002), porque fundamenta una concepción que implica que la definición debe ser elaborada por todos los actores educativos y comprometerlos. En otra ocasión, el mismo autor indica que “hoy no hay disponible un concepto de calidad educativa universal”.

Los autores Román y Cardemil (2007) opinan que “la educación es una tarea que compete a la sociedad en su conjunto. Desde esa lógica, es indispensable ampliar y fortalecer la participación social, fomentando el compromiso y la corresponsabilidad de todos los sectores de la sociedad (públicos y privados). Para ello, las sociedades y sistemas educativos han de promover la participación social, generando las condiciones para integrar y ampliar la participación ciudadana en la formulación, ejecución y evaluación de políticas educativas, con el fin de hacerlas más pertinentes, relevantes, a la vez que se las valida y legítima, asegurando así los efectos e impactos buscados desde ellas”.

Para Espínola y Silva (2009), calidad de la educación es “Gestionar los recursos en función de las necesidades y características propias de los centros, lo cual afecta positivamente las prácticas de gestión educativa, los procesos de enseñanza-aprendizaje y el sentido de pertenencia de toda la comunidad

educativa, generando identidad, compromiso y responsabilidad con los procesos de aprendizajes y con las metas de logros de los estudiantes”.

En lo que se refiere a la calidad como enseñanza-aprendizaje, Cassasus (2000) manifiesta que esta noción resalta los procesos de enseñanza-aprendizaje, la misión de los actores educativos, y se identifica el salón de clases como eje. Para Gil (2005), la calidad en la educación es aquella que despliega y fortalece las capacidades de los estudiantes. Teniendo en cuenta las condiciones de la escuela y los participantes. El concepto de calidad propuesto por OREALC/UNESCO Santiago (2007:34) afirma que: “La calidad de la educación en tanto derecho fundamental, además de ser eficaz y eficiente, debe respetar los derechos de todas las personas, ser relevante, pertinente y equitativa. Ejercer el derecho a la educación es esencial para desarrollar la personalidad e implementar los otros derechos”.

2.3.1 Dimensiones de la calidad educativa

En un intento por citar un concepto de calidad de la educación, diversos autores proponen centrarla en el proceso de enseñanza–aprendizaje. También, existen definiciones que otorgan la primacía al currículo, al estudiante, al docente, a la institución en su conjunto y a la sociedad.

- **Centradas en el docente:** "El propósito del estudio de la calidad de la educación, consiste en entenderla mejor, en aclarar cómo puede alcanzarse y en canalizar los recursos para ayudar a todos los profesores a perfeccionar un nivel actual de rendimiento y a satisfacer así las expectativas públicas de la inversión en el sistema educativo"(Wilson 1992:34).
- **Centradas en el currículum:** "La calidad consiste en planificar y evaluar el currículum óptimo (según los criterios de cada país) para cada alumno, en el contexto de una diversidad de individuos que aprenden"(Wilson 1992:34).
- **Centradas en el centro educativo:** La calidad de la educación, en cuanto se manifiesta en un producto válido, dependerá fundamentalmente de lo que acontece en la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas (De La Orden, 2009).
- **Centradas en la sociedad:** La calidad de la educación, en cuanto se manifiesta en la responsabilidad social, dependerá fundamentalmente de

lo que influye en la sociedad, de las estructuras y procesos sociales (De La Orden, 2009).

Delgado (2007) sustenta que los estudios sobre calidad de la Educación o Calidad Educativa que se realizan en América Latina se refieren a tres ámbitos: El aula o salón de clases; se asume que la calidad educativa debe estar en función del logro de los objetivos, mediante determinados indicadores. En tal sentido, el mejoramiento de la calidad educativa es un problema que se relaciona con el de la tecnología educativa necesaria para optimizar los procesos educativos.

Cuando se aborda la perspectiva escuela-comunidad, interesa que los estudiantes puedan alcanzar diversos aprendizajes que respondan a sus necesidades y a las de la comunidad. Se ha cuestionado con mucha razón que en nuestra región (Latinoamérica), la educación haya tomado como referencia los Sistema Educativos Europeos y de Estados Unidos, sin lograr eficacia en mejorar la calidad educativa.

En cuanto a la relación escuela-sociedad, se toma en consideración lo macrosocial. Se evalúa la calidad educativa en relación a los efectos de la educación sobre el sistema económico, además de su impacto en la movilidad y estructura social. Mejorar la calidad de la educación se vincula tanto con la dimensión del fracaso escolar como con la capacitación para acceder al mercado de trabajo. La creciente preocupación por la calidad educativa en el Perú y América Latina en general nos obliga a pensar en los problemas de la creciente inequidad y discriminación frente a los beneficios de la educación.

Capítulo 3

Abordaje metodológico de la gestión docente

El método general de investigación que se empleó es el método científico. Al respecto, Tamayo, 2003. “El método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo”; así, según (Aceituno et al., (2020) el método científico “tiene como propósito mejorar la calidad de vida de la población mediante el conocimiento profundo de los fenómenos, así como las causas que los generan. Es más, conociendo las causas que los producen, entonces al manipularlas es posible modificar el comportamiento de los mismos”. Así lo reafirma también Sancez & Resyes (2017), quien menciona que el método científico “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo” (p. 23). En este sentido, el método científico reúne características ordenadas para lograr un conocimiento científico; es un procedimiento que puede extenderse en varios campos y se limita en un resultado definitivo (Arias Gonzales, 2020); en otras palabras, es el camino para llegar a un fin o una meta.

3.1 Método específico de investigación

Se utiliza el método deductivo-inductivo debido a que aspiramos a demostrar nuestra investigación a partir de la observación de hechos. Es así, que Bernal (2010) argumenta que “el método inductivo-deductivo Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general); así, se usará el método deductivo-inductivo debido a que aspiramos a demostrar nuestra investigación a partir de la observación de hechos (Cohen & Gómez, 2019), mencionan que corresponde al caso en que cada método satisface una necesidad particular de la investigación.

El conocimiento producido a partir de la aplicación de uno de los métodos complementa el conocimiento producido por el otro u otros. Suele aplicarse en investigaciones cuya complejidad requiere de abordajes diferentes, sea porque se trabaja con unidades de análisis diferentes, sea porque se combinan objetivos descriptivos y explicativos; así los contenidos de esa combinación pueden incluir

otras alternativas metodológicas. Finalmente, Delgado et al., (2018) argumentan que, si usan los dos métodos (metodología mixta), con el fin de conseguir una mayor eficacia en la investigación, los científicos deben tener en cuenta todas las características pertinentes de los métodos.

Método deductivo: como dice Vicencio Leyton (2018), va de lo general a lo individual; consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una Ley Universal; parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento (Mohammad Naghi, 2005). Este método nos ayudará a realizar el análisis de requerimientos necesario para la construcción del sistema experto.

Método inductivo: La inducción permite pasar de los hechos particulares a los principios generales. Sánchez Carlessi et al. (2018), mencionan que el método de conocimiento que va de una proposición particular y deriva en una proposición general, es decir, va de lo particular a lo general, de los hechos a la teoría. Consiste en partir de la observación de múltiples hechos o fenómenos para luego clasificarlos y llegar a establecer las relaciones o puntos de conexión entre ellos, pudiendo concluir en una teoría. Damiani (1994), menciona que este método nos ayudará en definir el diseño apropiado del sistema de gestión docente.

El método de investigación-acción. “Es el único indicado cuando el investigador no sólo quiere conocer una determinada realidad o un problema específico de un grupo, sino que desea también resolverlo”. La investigación-acción según Hernández et al. (2018), se desarrolla siguiendo un modelo de espiral en ciclos sucesivos de diagnóstico, planificación, acción, observación, y reflexión-evaluación. Uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Fresno, 2018); así mismo menciona que es característico que gran parte de las metas y objetivos se generen como parte del proceso en que ella se gesta. En resumen, se usará el método de investigación-acción en gran parte de la investigación, pero no dejando de lado las metodologías del enfoque cuantitativo como herramienta fundamental para el análisis de la influencia del sistema de gestión docente en la evaluación del desempeño docente.

3.2. Tipo de investigación

De acuerdo a los propósitos del estudio y a la naturaleza de los problemas planteados en la presente investigación, es aplicada. Por el tema y los objetivos

que persigue la investigación, se encuentra enmarcado dentro de la investigación aplicada. Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad”. Para Arias Gonzales (2020), este tipo de investigación se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante la teoría se encarga de resolver problemas prácticos. Se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se plantearon en el objetivo del estudio. Este tipo de investigación se utiliza en la medicina o ingenierías. Los alcances que se pueden plantear aquí son explicativos; así lo reafirma Feria et al. (2019), al mencionar que la investigación tecnológica o aplicada busca soluciones a problemas prácticos en el ámbito educacional; así como también (Tiburcio et al., 2020) guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. En esa misma línea Aceituno et al. (2020), reafirma que la investigación aplicada está orientada a un objetivo concreto de carácter práctico, pero también, como dice Arispe et al. (2020), se enfoca en identificar a través del conocimiento científico los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica.

3.3 Nivel de investigación

De acuerdo a los propósitos de la investigación y a la naturaleza de los problemas planteados, el presente estudio tiene un nivel de investigación descriptivo-explicativa. La investigación pertenece al nivel explicativo; al respecto Hernández y Fernández (2010, p. 76) expresa que: “los estudios explicativos están dirigidos a responder a las causas de los efectos físicos y sociales”. En la investigación, se propone la implementación de un sistema de gestión docente y su influencia en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes en el período 2022. La investigación pertenece al nivel descriptivo puesto que, como Cabezas et al. (2018) menciona: “La finalidad de los estudios descriptivos es buscar especificar las propiedades, las características y los perfiles

importantes de las personas, grupos, poblaciones, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”; así lo reafirma también Carhuanchó et al. (2019), al argumentar que en este proceso se evidencia que el investigador sustenta de manera concreta la situación preocupante, precisa un contexto e identifica necesidades. Ahora, por el nivel explicativo, se sustenta en exponer las causas. Así también lo menciona Molina et al. (2020) “el nivel explicativo se centra en buscar las causas o los porqués de la ocurrencia del fenómeno, de cuáles son las variables o características que presenta y de cómo se dan sus interrelaciones”; en resumen, en este nivel, como dice Alemán Zeledón (2019), se “trata de evidenciar, demostrar, probar. Su objetivo es encontrar las relaciones de causa-efecto que se dan entre los hechos a objeto de conocerlos con mayor profundidad”.

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación según su intención de los objetivos es cuasi experimental, puesto que, en los diseños cuasiexperimentales, principales instrumentos de trabajo dentro del ámbito aplicado son esquemas de investigación no aleatorios. Los diseños cuasiexperimentales se establecen cuando los grupos son los mismos que se han tomado de la realidad, es decir son intactos; los sujetos no se asignan al azar ni se emparejan, sino que dichos grupos ya están conformados antes del experimento (Aceituno et al., 2020). Por otro lado, en la praxis mixta (enfoques mixtos de investigación) se asumirá como diseño al DITRIAC. Diseño de triangulación concurrente, el cual metodológicamente son discretos, combinan solo a nivel de interpretación; estos diseños toman en cuenta la Triangulación. Busca convergencia en un aspecto, complementariedad (Busca resaltar o clarificar un aspecto) y expansión considera diferentes aspectos (Aceituno et al., 2020).

3.5 Población y muestra

Población: La población para Carrasco (2005) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236). Se define como el conjunto de casos que tienen una serie de especificaciones en común y se encuentran en un espacio determinado. Para el caso, la población está conformada por todos los sistemas de gestión que posee la Universidad Peruana Los Andes.

Muestra: En muchos casos, no es posible analizar toda la población por cuestiones de tiempo y recursos humanos. Es por ello que debe trabajarse con una parte “Muestra” (Chaudhuri, 2018). Arispe et al. (2020) la define como un sub grupo de casos de una población en el cual se recolectan los datos. Por su parte Castro Cuba (2019), explica que “la muestra es una porción de la población que se toma para el estudio y que pueda aplicarse en ella el instrumento de recolección de información”. *Desde un enfoque tecnológico–sistémico, para el diseño, elaboración e implementación del Sistema de **gestión docente**:* en las investigaciones de este tipo no se toman muestras, debido a que no nos permitiría abordar toda la problemática relacionada con la necesidad a satisfacer.

En cuanto a la muestra de estudio, serían todos los interesados en interacción con sus necesidades que conducirán a la implementación del SIGEDO en base a los requerimientos establecidos. Según Cegarra Sánchez (2004), “la opción ontológica asumida por todos ellos (que es estructural-sistémica) nos exige una muestra que no podrá estar constituida por elementos aleatorios descontextualizados, sino por "un todo" sistémico, como es una persona, una institución, una etnia o grupo social, etc. Por ello, se impone la profundidad sobre la extensión y la muestra se reduce en su amplitud numérica, y se explicitan los criterios conceptuales para su escogencia, según su relevancia para los objetivos de la investigación”.

Muestreo: Desde un enfoque positivista–reduccionista (en todo caso), para establecer la influencia del sistema de gestión docente en la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes, la muestra será intencional o basada en criterios (a conveniencia del investigador). Así Cortés (2004) menciona que “en la muestra intencional se elige una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación”. El muestreo será no aleatorio, intencional y a criterios de los investigadores; como menciona Castro Cuba (2019), en este caso los elementos que conforman la población o universo no tienen la misma probabilidad de ser elegidos para conformar la muestra. La selección de quienes conformaran la muestra se hace de acuerdo a ciertos criterios de inclusión. En nuestro caso, la técnica de muestreo es intencional o basada en criterios (a conveniencia).

En resumen, bajo este enfoque (positivista), la muestra es:

Para el análisis y diseño del sistema de gestión docente: Todos los involucrados del proceso de gestión docente de la Universidad Peruana Los Andes (120 involucrados entre autoridades, personal docente y administrativo).

Para verificar la mejora de la calidad educativa: Los estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes (10% de la población total de matriculados en el presente periodo lectivo 2021-1, es decir 1650 estudiantes).

4.6. Variables del sistema de gestión docente: definición conceptual y operacional

En el contexto de la investigación educativa, se definen tres variables clave:

Variable independiente: El Sistema de Gestión Docente. Esta variable representa el conjunto de herramientas, procesos y estrategias utilizadas por una institución educativa para administrar y organizar la labor docente, incluyendo la planificación de clases, seguimiento de asistencia, evaluación y comunicación con los estudiantes.

Variable dependiente: La Calidad Educativa. Esta variable se refiere al nivel de excelencia y efectividad en la enseñanza y el aprendizaje. Evalúa aspectos como el rendimiento académico de los estudiantes, la satisfacción de los docentes y la relevancia de los contenidos impartidos (tabla 2-3).

Tabla 2.

Definición conceptual de las variables

VARIABLE		DEFINICION CONCEPTUAL	AUTOR
INDEPENDIENTE	Sistema de Gestión Docente	Es un sistema operacional, que tiene como misión apoyar el cumplimiento del quehacer educativo de la academia, a través de la automatización de sus correspondientes procesos productivos. El sistema de gestión, tiene la misión de obtener información relevante y acumulada de la actividad docente, procesarla y presentarla para que los diferentes mandos de la academia, dentro de su ámbito de acción, puedan adoptar decisiones tanto administrativas como técnicas, a la luz de los resultados obtenidos respecto al cumplimiento de las metas educacionales.	Perez Flores (2010)
DEPENDIENTE	Calidad Educativa	la calidad educativa es el "nivel óptimo de información que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida".	La Ley General de Educación, en su artículo 13.

Tabla 3.

Definición operacional de las variables

VARIABLE		DEFINICION OPERACIONAL	AUTOR
INDEPENDIENTE	Sistema de Gestión Docente	un proceso, a través del cual, se le da a la planificación, organización, dirección y seguimiento al contenido y a la forma como se ejecutan las funciones básicas de la enseñanza universitaria, que son las labores de docencia, investigación, administración y extensión universitaria.	De Mata, 1997.
DEPENDIENTE	Calidad Educativa	La calidad educativa es la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, de tal manera que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento, desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral y la demanda social.	Fernández Huamán, 2016.

Variable interviniente: Los resultados de tutoría universitaria. Esta variable actúa como un factor mediador o interviniente entre el sistema de gestión docente y la calidad educativa. Los resultados de la tutoría universitaria, como el apoyo individualizado a los estudiantes, pueden influir en la mejora de la calidad educativa al proporcionar orientación y seguimiento personalizado.

Tabla 4.

Definición conceptual y operacional de la variable Interviniente

VARIABLE		DEFINICION CONCEPTUAL	AUTOR
Interviniente	Resultados de Tutoría Universitaria	Interrelación de elementos organizados lógicamente, que en conjunto permiten la orientación individual o grupal de los educandos, para apoyar su formación profesional. Es un proceso de acompañamiento durante la formación de los estudiantes, con atención personalizada a un alumno o a un grupo reducido de alumnos, por parte de profesores competentes, apoyándose más en las teorías del aprendizaje que en las de enseñanza. La variable sistema de tutoría, ha sido dimensionada en los aspectos: tutoría académica, personal y profesional Son diseñados para responder a determinadas necesidades de los estudiantes. Se utiliza como medio de orientación complementario a la formación de los estudiantes.	(Aguilera, José 2010)
VARIABLE		DEFINICION OPERATIVA	AUTOR
Interviniente	Resultados de Tutoría Universitaria	Es un modelo teórico que busca integrar en un solo sistema tres aspectos fundamentales del desarrollo de los estudiantes: lo académico, personal y profesional. Se trata de un sistema donde convergen los tres aspectos de manera equilibrada durante toda la formación universitaria sin descuidar ninguna ni darle mayor énfasis a alguna de ellas por razón de edad o condición de estudio. Es un sistema que consolida la parte académica y profesional con el aspecto personal, pero con igualdad de peso y valor.	(García y otros 2012)

Operacionalización de variables

La operacionalización de variables es un proceso lógico mediante el cual se descomponen los conceptos abstractos que forman parte de una investigación. El objetivo es hacerlos más comprensibles y útiles para el proceso investigativo. En el caso del presente estudio, se observa tanto para la variable sistema de gestión docente (tabla 4) como para la variable calidad educativa (tabla 5), como fueron abordadas para conseguir los objetivos planteados.

Tabla 5.

Operacionalización de la variable independiente: sistema de gestión docente

VARIABLE	DIMENSION	SUB DIMENSION	INDICADOR	INSTRUMENTO	
VARIABLE DEPENDIENTE	CALIDAD EDUCATIVA	Gestión Curricular	Organización Curricular.	Existencia del plan curricular	Cuestionario
				Definición de Los programas de estudio	Cuestionario
			Estructuración Curricular.	Establecimiento de Objetivos Curriculares	Cuestionario
				Contenidos que conforman el currículo.	Cuestionario
		Selección y elaboración de un plan curricular determinado		Cuestionario	
		Selección de estrategias de enseñanza.		Cuestionario	
		Evaluación Curricular.	Pertinencia Curricular	Cuestionario	
			Relevancia Curricular	Cuestionario	
			Coherencia Curricular	Cuestionario	
			Integración Curricular	Cuestionario	
		Desempeño Docente	Desarrollo del Personal Docente	Sistema de reclutamiento e ingreso a la carrera académica	Cuestionario
				Desarrollo de Carrera Académica.	Cuestionario
				Conformación del personal académico	Cuestionario
				Estructura de edad del cuerpo académico	Cuestionario
				Estructura actual de las jerarquías académicas	Cuestionario
			Capacitación Docente	Estructura de estado del perfeccionamiento del cuerpo académico.	Cuestionario
				Existencia de planes de perfeccionamiento	Cuestionario
			Evaluación Docente	Existencia de un sistema formal de evaluación del personal académico	Cuestionario
				Indicadores de actividad de los profesores	Cuestionario
			Motivación Docente	Establecimiento de Sistema de remuneraciones	Cuestionario
		Existencia de Incentivos		Cuestionario	
		Investigación docente	Planificación	Numero de Proyectos de Planificados.	Cuestionario
			Organización	Numero de Proyectos de Investigación Ejecutados.	Cuestionario
			Dirección	Numero de Proyectos Investigación en Asesoramiento.	Cuestionario
Control	Numero de Proyectos Investigación Evaluados (Jurado).		Cuestionario		
Responsabilidad Social Docente	Participación en la universidad articulada a la comunidad	Actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la Institución, contribuyendo a la construcción y mejora continúa del Proyecto Educativo Institucional.	Cuestionario		
		Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	Cuestionario		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.	Cuestionario		
		Profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	Cuestionario		

Tabla 6.

Operacionalización de la variable dependiente: calidad educativa

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	INSTRUMENTO		
INDEPENDIENTE	Sistema Informático	Adecuación Funcional	Completitud funcional.	Cuestionario	
			Corrección funcional.	Cuestionario	
			Pertinencia funcional.	Cuestionario	
		Eficiencia de Desempeño	Comportamiento temporal.		Cuestionario
				Utilización de recursos.	Cuestionario
				Capacidad.	Cuestionario
		Compatibilidad	Coexistencia.		Cuestionario
				Interoperabilidad.	Cuestionario
		Usabilidad	Capacidad para reconocer su adecuación.		Cuestionario
				Capacidad de aprendizaje.	Cuestionario
				Capacidad para ser usado.	Cuestionario
				Protección contra errores de usuario.	Cuestionario
				Estética de la interfaz de usuario.	Cuestionario
		Fiabilidad	Accesibilidad.		Cuestionario
				Madurez.	Cuestionario
				Disponibilidad.	Cuestionario
				Tolerancia a fallos.	Cuestionario
				Capacidad de recuperación.	Cuestionario
		Seguridad	Confidencialidad.		Cuestionario
				Integridad.	Cuestionario
				No repudio.	Cuestionario
				Responsabilidad.	Cuestionario
				Autenticidad.	Cuestionario
		Autenticidad.	Modularidad.		Cuestionario
				Reusabilidad.	Cuestionario
				Analizabilidad.	Cuestionario
				Capacidad para ser modificado.	Cuestionario
Portabilidad	Capacidad para ser probado.		Cuestionario		
		Adaptabilidad.	Cuestionario		
		Capacidad para ser instalado.	Cuestionario		
		Capacidad para ser reemplazado.	Cuestionario		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El análisis documental: Esta técnica fue usada tanto para el análisis y diseño del proyecto e implementación (SIGEDO), como para la revisión de los documentos normativo relacionados a la evaluación del desempeño docente. El análisis documental también es denominado por algunos autores como el análisis de contenido, esta técnica se utilizará para recoger información a partir de un universo generado (currículos de estudios de las distintas carreras profesionales). El análisis de documentos, según la clasificación de Colás Bravo (1998c) es una técnica indirecta de recogida de información. Los documentos oficiales incluyen registros, actas de evaluación, actas de reuniones, guías curriculares, archivos estadísticos, cartas oficiales, fotografías, anuncios oficiales e institucionales, etc. Se clasifican en internos y externos. Son producidos por el sistema universitario para su comunicación con elementos externos. Informan diversas cuestiones: organizativas, de aplicación de autoridad y poder en las organizaciones, roles internos, reglamentos, estilos de liderazgo, compromisos,

valores, etc. Permiten comprender la perspectiva oficial (posicionamientos, valores, dinámicas, etc.) sobre diversos aspectos del sistema educativo universitario. Son documentos de la UPLA: actas de reuniones, reglamento interno, archivos estadísticos registros de asistencia, cartas divulgaciones, notas a los padres. A esta clasificación cabe agregar el importante papel que está jugando la World Wide Web, en la actualidad, puesto que es un canal de difusión de los documentos institucionales. Estos documentos que en ocasiones comienzan con un carácter interno, una vez acordados y reelaborados por los interesados, se difunden libremente a través de los portales institucionales.

En esta investigación, el análisis de documentos es utilizado como técnica de investigación con distintos propósitos. En primer lugar, se ha utilizado para apoyar a otros métodos más directos de recogida de datos, como la encuesta. En segundo lugar, servirá para validar y contrastar la información obtenida, como, por ejemplo, en el caso del informe de gestión docente sobre los resultados obtenidos por los estudiantes que se recoge en el estudio de casos. En tercer lugar, será útil para completar la información obtenida, permitiendo integrar ideas y generar los resultados de la investigación.

Por motivos de confidencialidad de la información, no quedan recogidos en la presente, pero se citan las unidades de significado que hacen referencia a estos instrumentos analizados. Consideraciones sobre el acceso, los documentos disponibles y el tratamiento de su información. Arias, (2020) menciona que es un proceso de revisión que se realiza para obtener datos del contenido de dicho documento; en este caso, los documentos deben ser una recolección de registros digitales y documentarios que son fuentes primarias y principales que facultan al investigador obtener datos y le permitan presentar sus resultados para concluir el estudio.

Encuesta: Esta técnica fue usada para establecer la influencia del sistema implementado y la evaluación del desempeño docente, se realizará a los estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes.

Instrumentos para la recolección de datos

Para la revisión documental: Se usará una ficha de registro documental el cual será validado por expertos en el análisis y diseño de sistemas de información. Sobre el uso de la ficha de registro documental, Arias (2020)

afirma que la ficha de registro puede ser un instrumento alineado a la técnica de observación (cuando se realiza el análisis de diseño de sistemas), es menester indicar que el análisis es un proceso de observación con características cognitivas por parte del investigador. La ficha de registro permite recolectar datos e información de las fuentes que se están consultando, las fichas se elaboran y diseñan teniendo en cuenta la información que se desea obtener para el estudio; es decir, no existe un modelo estable.

Para la encuesta: Se usó un cuestionario, el cual fue validado por expertos en el análisis y diseño de sistemas de información.

Validez de los instrumentos: El instrumento fue validado aplicando la técnica de Juicio de Expertos, para lo cual participarán 07 docentes con experiencia en el tema, distribuidos de la siguiente manera:

Validez interna: 05 docentes con grado académico de doctor pertenecientes a las diferentes unidades académicas (Facultades) de la Universidad Peruana Los Andes.

Validez externa: 02 docentes externos con grado académico de doctor, especialistas en evaluación de desempeño docente, pertenecientes al ámbito de nivel educativo superior (educación superior universitaria).

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad tipo consistencia interna se refiere al grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre ellos. La consistencia interna se considera aceptable cuando se encuentra entre 0,70 y 0,90. Para determinar la consistencia interna de una escala de veinte ítems se necesitan entre cinco y veinte participantes por cada ítem. Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizará la confiabilidad de alfa de Cronbach. Este coeficiente mide la homogeneidad de los ítems de la encuesta. Para la confiabilidad, se utilizará la confiabilidad de alfa de Cronbach este coeficiente mide la homogeneidad de los ítems de la encuesta a los miembros que harán uso del sistema de gestión docente.

Todos ellos a fines de determinar si los ítems son representativos del dominio o universo que se desea medir. Ruiz (2002). Asimismo, los expertos debían evaluar la claridad de la redacción de los ítems y si existía tendenciosidad o sesgo en los mismos. Cabe destacar que a cada experto se le proporcionará información escrita sobre: a) el propósito de cada instrumento, b) la matriz de operacionalización que incluía la conceptualización de las variables objeto de

medición, las dimensiones e indicadores y c) las planillas de valoración. Una vez recibidas las planillas de validación, en las que los expertos dejaron constancia por escrito de sus observaciones y sugerencias, se procederá a efectuar las correcciones pertinentes a cada instrumento basados en las opiniones coincidentes de éstos, lo cual facilitará generar la versión definitiva de los mismos.

Fuentes de la información

Las fuentes de información son fuentes primarias (del lugar de origen), proporcionadas por los miembros de los programas de la Universidad Peruana Los Andes.

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se define que el análisis es un proceso de pensamiento que implica el examen sistemático de algo para determinar sus partes, las relaciones entre las partes, y sus relaciones con el todo. Así en la presente investigación se parte de las pautas de los datos, tal como afirma Niño (2011) el análisis y recolección de datos “Comprenden y desarrollan conceptos partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas.”

Así mismo, Niño (2011), señala tres aspectos a tener en cuenta en el desarrollo (recogida y análisis de la información) de la investigación cualitativa:

- 1) Identificar estructuras y perspectivas de significado.
- 2) Prestar atención a los sucesos que vayan ocurriendo en los diversos niveles, para detectar posibles conexiones de influencia.
- 3) Recoger las redundancias para poder establecer el carácter típico o atípico con relación al contexto.

Pero se debe tomar en cuenta lo que Niño (2011) menciona: “Los datos son, en general, elaboraciones detalladas de naturaleza descriptiva que recogen una amplia y diversa información con relación a un relativamente prolongado periodo de tiempo. Son polisémicos, en el sentido que proporcionan y ocultan múltiples significados. Se consideran válidos, pero de poca fiabilidad, difícilmente reproducibles, dado que son específicos de un contexto y un momento determinado. Mediante las descripciones de los fenómenos

observados, posibilitan explicar procesos, identificar principios genéricos a partir de la exploración de situaciones y conductas específicas y generalizar dentro de cada caso, así como comparar las constataciones en distintos casos.”

Se utilizó la tabla de frecuencias los que servirán para, ordenar, graficar los datos obtenidos a fin de realizar las interpretaciones, en estos cuadros se analizará básicamente se utilizarán las medidas de tendencia desde la estadística inferencial. Se va aplicar el instrumento que nos muestre información valiosa de las variables en estudio y para procesar la información se depurará la información recolectada en las respectivas matrices por instrumento, de manera que se facilite el traslado de las respuestas por ítems y encuestados.

Una vez depurada la información, se tabulará los datos, a través de una hoja de cálculo y so software SPSS 24 haciendo usos de la estadística descriptiva e inferencial según sea el caso.

3.9 Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos se usó las distintas fuentes como: Documentos de procesos actas de notas de estudiantes, registros de asistencias, documentos normativos, etc. Así mismo, se aplicó una encuesta dirigida a los estudiantes y docentes de la Universidad Peruana Los Andes.

3.10 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes. La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, afín de no cometer faltas éticas, tales como plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Investigación. Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto. A fin de considerar los aspectos éticos en todo trabajo de investigación, se cuidará en contar con el consentimiento informado de cada uno de los participantes. Asimismo, se cuidará en guardar el anonimato de las pruebas aplicadas y la destrucción de las mismas una vez procesados los datos.

Capítulo 4

Dimensiones de la gestión docente

4.1 Dimensión desempeño docente

Para evaluar el desempeño de la gestión docente pueden variar según el contexto y el enfoque. Sin embargo, las dimensiones relevantes se relacionan con el impacto tangible que el docente puede tener en el aprendizaje de los estudiantes, incluyendo logros académicos, progreso individual y desarrollo de habilidades. Las estrategias que los docentes crean para generar el entorno del aprendizaje, que se pasa desde la entonación con que imparte las clases hasta la planificación, tomando en cuenta adaptaciones a los diferentes estilos de aprendizaje y la creatividad para dar la formación. En este contexto, en la tabla 6 se visualiza el análisis a nivel descriptivo. En todos los ítems evaluados hubo aumento porcentual en la escala de Likert al reglón totalmente de acuerdo, posterior a la evaluación.

De esta manera, en primera instancia y de forma descriptiva, se demuestra que la implementación de un Sistema de Gestión Docente logra mejorar el desempeño docente. En cuanto a la relación entre la calidad de la infraestructura, equipamiento y materiales referenciales adecuados, el aumento porcentual, luego de la intervención para las escalas “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, estuvo por encima del 20%. Siendo mayormente significativas en el ítem “condición adecuada de las aulas” que sumó en las escalas totalmente en desacuerdo y en desacuerdo 20,61%, y luego de la intervención este porcentaje disminuyó a 6,18%. Similar comportamiento se observó en “bibliografía suficiente” con 22,54% antes y 7,82% después de la intervención. En ambos casos hubo aumento en la escala de totalmente de acuerdo.

Asimismo, se apreciaron mejoras en la percepción de la relación entre docente y los estudiantes; reflejándose en los valores obtenidos en los ítems “los profesores se ocupan de la condición académica de los estudiantes”; “los profesores motivan el aprendizaje”; “los profesores fomentan la participación”. Similar a lo mencionado antes, el aumento se apreció mayormente en la categoría “totalmente de acuerdo”. Es de conocimiento general que una buena relación fomenta la confianza y la comunicación asertiva, lo que se traduce en mejoras en la motivación en el aprendizaje y la participación del estudiantado.

Tabla 6.
Dimensión desempeño docente

Dimensión desempeño docente		Escala de Likert				Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Condición adecuada de las aulas	Antes	4,73	15,88	27,33	26,12	35,94
	Después	3,39	2,79	20,79	35,94	37,09
Equipamiento adecuado	Antes	5,15	14,3	29,09	27,09	24,36
	Después	3,88	3,39	21,45	35,27	36
Bibliografía suficiente	Antes	6,18	16,36	25,7	25,39	26,36
	Después	3,88	3,94	18,61	36,79	36,79
Instalaciones físicas adecuadas	Antes	6,55	16,61	25,27	26,48	25,09
	Después	3,33	3,27	21,03	34,97	37,79
Los profesores se ocupan de la condición académica de los estudiantes	Antes	5,82	15,03	25,58	24,97	28,61
	Después	4,55	3,03	20,79	34,06	37,58
Los profesores motivan el aprendizaje	Antes	6,36	17,09	26,24	24,30	26,00
	Después	3,76	3,64	20,42	35,39	36,79
Los profesores fomentan la participación	Antes	6,24	15,33	25,45	26,85	26,12
	Después	4,12	3,15	21,45	33,09	38,18
Los profesores están disponibles para orientar al estudiante	Antes	6,24	15,76	25,76	26,12	26,12
	Después	4,42	2,79	20,42	36,73	35,64
Existe comunicación fluida entre alumnos y profesores	Antes	6,00	17,15	24,48	25,76	26,61
	Después	2,91	3,94	19,45	37,27	36,42
Los profesores tienen un nivel suficiente de conocimiento teórico	Antes	7,45	16,24	25,76	25,94	24,61
	Después	4,24	3,70	19,27	35,45	37,33
Los profesores tienen un nivel suficiente de conocimiento práctico	Antes	5,33	15,39	26,61	26,79	25,88
	Después	4,00	3,52	21,82	34,48	36,18
Los profesores están actualizados en sus conocimientos	Antes	6,18	16,42	26,55	25,94	24,91
	Después	2,42	3,70	19,21	38,00	36,67
Los profesores son capaces de transmitir adecuadamente sus conocimientos	Antes	6,73	15,64	27,33	24,12	26,18
	Después	3,52	3,15	20,30	35,58	37,45
Los profesores explican sus conocimientos con claridad	Antes	6,55	14,97	27,76	25,94	24,79
	Después	4,00	4,06	20,48	36,18	35,27
Los profesores orientan el trabajo autónomo	Antes	6,73	15,27	27,09	26,00	24,91
	Después	6,73	15,27	27,09	26,00	24,91

Del mismo modo, el nivel de conocimiento adecuado y las estrategias pedagógicas engloban la retroalimentación constructiva y las adecuaciones de las estrategias de enseñanza que el profesor emplee en transmitir en hacer su ejercicio, haciendo mejor y efectivo el desempeño docente. En general, hubo mejoras en las respuestas después de la implementación de un sistema de gestión docente.

4.2 Dimensión gestión curricular

La gestión curricular abarca diversos tópicos que son fundamentales para el funcionamiento efectivo de las instituciones educativas. De allí, la importancia de las propuestas y prácticas de enseñanza-aprendizaje, abarcando contenido, estrategias pedagógicas y evaluación formativa. En este contexto, se observa en la tabla 7, se observó mejoras en la categorización totalmente de acuerdo en más de 10%, luego de la intervención. Así, por ejemplo, para el ítem “las evaluaciones son adecuadas” antes de aplicar SIGEDO, en los renglones totalmente desacuerdo y en desacuerdo, sumaron 20,85%; posteriormente hubo aumento porcentual de 36,48% para “de acuerdo” y 36,85% para “totalmente de acuerdo”. Concentrándose así, la mayor cantidad de respuestas en parte de la escala de mayor satisfacción. Similar comportamiento se observó para los agregados: “el material entregado por los docentes es útil”; “las evaluaciones se dan de manera adecuada”.

La organización es uno de los soportes para la educación, logrando la efectiva articulación de los equipos y la gestión de recursos humanos y materiales. Por tanto, la administración adecuada de los horarios de clases es crítica, ya que permitirá, por ejemplo, ofertar amplias asignaturas optativas. Se observó que, en la última dimensión mencionada, luego de la implementación de SIGEDO, el mayor aumento porcentual fue para “de acuerdo” que pasó de un 25,21% a 37,82%, mientras que, para totalmente de acuerdo, fue de 25,59% al 36,12%, respectivamente. En síntesis, la organización y gestión administrativa adecuada intervienen satisfactoriamente en la gestión docente, permitiendo mejorar las combinaciones de: asignaturas, contenidos teóricos y prácticos, horarios de clases, cantidad de estudiantes por clase y como resultado, estimulación efectiva en el desarrollo de capacidades.

En general, en las dimensiones evaluadas hubo mejoras en las respuestas después de la implementación de un sistema de gestión docente.

Tabla 6.
Dimensión gestión curricular

Dimensión gestión curricular		Escala de Likert				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las evaluaciones son adecuadas	Antes	6.61	14.24	26.36	26.36	26.42
	Después	2.97	4.12	19.58	36.48	36.85
El material entregado por los docentes es útil	Antes	5.94	17.03	26.67	25.03	25.33
	Después	3.27	3.64	18.30	39.09	35.70
Las evaluaciones se dan de manera adecuada	Antes	5.58	17.27	26.18	25.39	25.59
	Después	2.97	4.18	19.58	37.15	36.12
Combinación adecuada de asignaturas	Antes	5.88	15.70	26.48	25.21	26.73
	Después	2.91	3.88	20.73	37.82	34.67
Oferta amplia de asignaturas optativas	Antes	5.33	15.94	24.67	28.36	25.70
	Después	3.64	4.61	20.48	35.21	36.06
Combinación adecuada de contenidos teóricos y prácticos	Antes	6.12	14.79	27.39	25.52	26.18
	Después	3.39	3.39	20.55	37.45	35.21
Se estimula el desarrollo de capacidades	Antes	5.64	17.15	25.21	25.45	26.55
	Después	3.76	3.64	20.06	37.82	34.73
Horarios de clase adecuados	Antes	6.30	15.94	24.48	26.79	26.48
	Después	3.33	3.52	20.55	36.06	36.55
Cantidad de estudiantes por clase adecuado	Antes	5.58	17.21	26.24	25.76	25.21
	Después	2.73	3.82	19.82	35.33	38.30
Contenido de acuerdo con el perfil profesional	Antes	5.58	17.39	25.27	25.15	26.61
	Después	3.21	3.70	18.48	37.33	37.27

4.3 Dimensión investigación

El componente de investigación desempeña un papel clave en la gestión docente. Visualizándose mejoras en las prácticas de enseñanza-aprendizaje. El docente investigador, probablemente, explora nuevas estrategias, métodos y enfoques para enriquecer su labor en el aula. En este sentido, se evalúan las dimensiones relacionadas con el trato que imparte el docente en aula. Antes de la implementación de SIGEDO, los encuestados aglutinaron su mayor

porcentaje de respuestas en los reglones “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo” e “indiferente” con 48,73%; luego de la intervención, los aumentos porcentuales se concentraron en las escalas “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” puntuando 35,33% y 37,39% respectivamente.

Tabla 7.

Dimensión investigación

Dimensión investigación		Escala de Likert				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El trato recibido de los profesores es adecuado	Antes	7.03	15.94	25.76	23.94	27.33
	Después	3.39	3.45	20.42	35.33	37.39
El cuerpo de docentes es eficaz para desarrollar acciones pedagógicas	Antes	7.39	15.03	24.73	24.97	27.88
	Después	3.15	4.36	20.73	34.67	37.09
Se cumplen las expectativas que tenía al iniciar la carrera	Antes	6.30	14.55	25.45	27.70	26.00
	Después	3.45	3.39	19.76	38.06	35.33
El currículo es adecuado	Antes	6.18	15.52	26.91	26.48	24.91
	Después	3.82	3.33	20.48	36.73	35.64
La metodología docente es adecuada	Antes	6.24	16.85	26.91	23.21	26.79
	Después	2.91	4.12	21.03	36.73	35.21
El aprendizaje independiente es adecuado	Antes	5.33	16.24	27.45	24.61	26.36
	Después	3.52	2.61	21.15	35.52	37.21
La evaluación del aprendizaje es adecuada	Antes	5.82	15.15	26.79	25.58	26.67
	Después	3.33	4.24	19.64	34.91	37.88

Asimismo, al evaluar: “el cuerpo docente es eficaz para el desarrollar acciones pedagógicas”; “se cumple con las expectativas que se tenían al iniciar la carrera”, “el currículo es adecuado”. Luego de la intervención se constataron mejoras porcentuales, en la percepción de mencionadas dimensiones; sugiriendo que el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos específicos relacionados con la enseñanza y la disciplina por parte del profesorado mejora el ejercicio docente.

Comprender los requerimientos de un salón de clases orienta al docente a aplicar metodologías adecuadas para estimular el aprendizaje independiente, las cuales se evidencian en evaluaciones adecuadas. Radicando allí la importancia de la valoración de estos ítems, de los cuales se comprobaron, cambios positivos en la percepción posterior a la intervención.

De esta forma, la mayor parte de los encuestados que indicaban encontrarse en desacuerdo con una dimensión de investigación adecuada pasó a estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la mejora en la dimensión de investigación, parte de la calidad educativa en la Universidad Peruana Los Andes.

4.4 Dimensión responsabilidad social

Los docentes no solo transmiten conocimientos, también son entes transformadores con valores y habilidades sociales. A través de la responsabilidad social, son modeladores de comportamientos éticos y ciudadanos en los estudiantes. Para ello, es importante tener procesos y canales de comunicación e intercambio de información adecuados, en esta dimensión el aumento posterior a la implementación de SIGEDO, en los renglones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” a 34,97% y 36,36% respectivamente, sumando más del 70%.

Del mismo modo, el manejo de la insatisfacción del usuario debe de contar con espacios para expresar opiniones y el tratamiento de las quejas y/o sugerencias. A las cuales se le deben dar soluciones y/o alternativas adecuadas. De manera que se impulse un ambiente armonioso. Luego, de la ejecución del sistema de gestión, la mayor cantidad porcentual se condesaron en las dos clasificaciones más positivas.

En cuanto al bienestar social, implica el buen trato recibido por todo el personal que integra la institución, el contar con instalaciones en condiciones adecuadas de mantenimiento, convivir en un clima de convivencia y relaciones adecuadas. En el análisis descriptivo de estas dimensiones se obtuvo aumento que demuestra estar, en mayor proporción, totalmente de acuerdo luego de la implementación del sistema de gestión docente.

De igual manera, la transversalización de los procesos administrativos influye en las dimensiones de la responsabilidad social, reflejando el menor tiempo y calidad de respuestas para resolver los problemas, reportándose mejoras luego de la intervención con SIGEDO. Es importante que la

institución aproveche la enseñanza para fomentar un compromiso por la justicia social. Lo cual se pudiera mejorar con la instalación de SIGEDO, que luego de su ejecución se visualizó una mejora, en general, en las respuestas.

Tabla 8.

Dimensión responsabilidad social

Dimensión responsabilidad social		Escala de Likert				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Procesos, canales de comunicación e intercambio de información adecuados	Antes	6.12	16.12	25.94	27.21	24.61
	Después	3.52	3.82	21.33	34.97	36.36
Los espacios existentes para expresar opiniones son adecuados	Antes	5.52	17.82	24.12	26.48	26.06
	Después	4.00	4.06	18.12	37.82	36.00
El tratamiento de quejas y/o sugerencias es adecuado	Antes	6.24	15.21	25.33	25.21	28.00
	Después	3.82	3.33	20.85	34.91	37.09
El clima de convivencia y las relaciones humanas son adecuadas	Antes	6.30	16.36	24.97	25.70	26.67
	Después	3.58	3.39	19.39	36.61	37.03
El trato recibido por todo el personal en la institución es correcto	Antes	6.79	14.97	24.42	26.79	27.03
	Después	4.18	3.09	21.09	34.85	36.79
Las soluciones y alternativas que se aplican son adecuadas	Antes	4.97	16.61	25.58	26.24	26.61
	Después	3.52	3.21	20.24	37.03	36.00
Las actividades de mejora e innovación aplicadas son adecuadas	Antes	6.67	14.55	26.30	26.36	26.12
	Después	3.76	3.64	19.64	37.09	35.88
Las instalaciones y su mantenimiento son adecuadas	Antes	5.70	17.70	25.88	26.12	24.61
	Después	4.00	2.85	20.61	36.91	35.64
Los procesos administrativos son ágiles	Antes	6.24	15.58	24.73	26.67	26.79
	Después	2.91	4.00	19.15	36.55	37.39
La administración es eficaz para resolver problemas	Antes	5.58	15.82	25.27	26.00	27.33
	Después	3.58	3.58	19.82	36.79	36.24

4.5 Sistema de gestión docente

Con respecto a la implementación de gestión docente se aplicó un cuestionario para evaluar la opinión de los usuarios en relación al sistema.

Tabla 9.

Percepción sobre el sistema de gestión docente

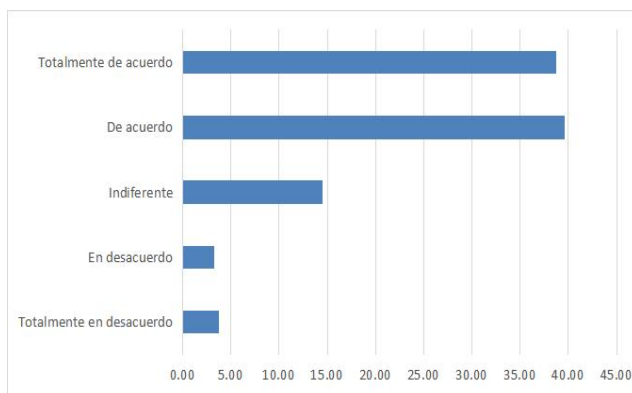
Escala de Likert	%
Totalmente en desacuerdo	3.78
En desacuerdo	3.31
Indiferente	14.53
De acuerdo	39.64
Totalmente de acuerdo	38.75

En general, la menor puntuación se observó en la escala “totalmente en desacuerdo” (3,78%), para “indiferente” fue de 14,53%, mientras la mayor proporción fueron “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con 39,64% y 38,75%, respectivamente. Este comportamiento estadístico sugiere una percepción general positiva del sistema (tabla 9).

En la figura 3 se visualiza gráficamente el personal docente de la Universidad Peruana Los Andes con respecto a la implementación del sistema de gestión docente. De tal forma que la mayor parte de los encuestados representados por el 78,39% del total está de acuerdo o completamente de acuerdo con la implementación SIGEDO. Sin embargo, la alta variabilidad en las respuestas podría indicar que hay opiniones divergentes.

Figura 3.

Percepción sobre el sistema de gestión docente



4.6 Contrastación de hipótesis

La estadística inferencial permitió evaluar si la estimación sobre SIGEDO en la muestra estudiada se ajusta de manera confiable a la población de 1.650 estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes, comprobando si existen realmente mejoras en la gestión docente.

El análisis de las dimensiones del desempeño docente, antes de la implementación (da) y después (dd), se visualiza en la tabla 10. El resultado de la prueba t es $t(1649) = -32.2012$, con un valor $p < .0001$. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula a niveles comunes de significancia. En otras palabras, hay evidencia estadística de una diferencia significativa en el desempeño docente entre las dos condiciones.

Tabla 10.

Contrastación de hipótesis de las dimensiones del desempeño docente

```
. ttest da = dd
```

Paired t test

Variable	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
da	1,650	52.38848	.1822286	7.402161	52.03106	52.74591
dd	1,650	59.7097	.2057875	8.359129	59.30606	60.11333
diff	1,650	-7.321212	.2273584	9.235342	-7.767154	-6.875271

mean(diff) = mean(da - dd) t = -32.2012
 Ho: mean(diff) = 0 degrees of freedom = 1649

Ha: mean(diff) < 0 Ha: mean(diff) != 0 Ha: mean(diff) > 0
 Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 1.0000

da: Desempeño docente antes; dd: Desempeño docente después; Mean: media; Std. Err.: error estándar; Std. Dev.: desviación estándar; diff: diferencia; Intervalo de confianza 95%

Asimismo, se validaron estadísticamente las dimensiones de la gestión curricular, en un intervalo de confianza del 95% para la diferencia. El resultado de la prueba t es $t(1.650) = -30.1694$; con un valor p de 0.023. Evidenciándose una diferencia estadísticamente significativa para las dimensiones exploradas en la gestión curricular antes y después de la aplicación del sistema (tabla 11).

Simultáneamente, se analizaron los datos correspondientes a las dimensiones de investigación, antes (ia) y después (id) de la intervención. El resultado de la prueba t es $t(1.649) = -27.0361$, con un valor $p < .0001$. Esto sugiere que hay

Para finalizar, se analizaron los datos emparejados relacionados con las dimensiones de la responsabilidad social con intervalo de confianza del 95%. Los resultados mostraron $t(1649) = -29.1190$, con un valor de $p < .0001$, sugiere que la media fue estadísticamente significativa y distinta entre ambos grupos.

Tabla 13.

Contrastación de hipótesis de las dimensiones de responsabilidad social

```
. ttest rsa = rsd
```

Paired t test

Variable	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
rsa	1,650	35.09455	.1300041	5.280791	34.83955	35.34954
rsd	1,650	39.83697	.1430083	5.809026	39.55647	40.11747
diff	1,650	-4.742424	.1628638	6.61556	-5.061866	-4.422983

mean(diff) = mean(rsa - rsd) t = -29.1190
Ho: mean(diff) = 0 degrees of freedom = 1649

Ha: mean(diff) < 0 Ha: mean(diff) != 0 Ha: mean(diff) > 0
Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 1.0000

rsa: responsabilidad social antes; id: responsabilidad social después; Mean: media; Std. Err.: error estándar; Std. Dev.: desviación estándar; diff: diferencia; Intervalo de confianza 95%

El análisis estadístico evidencia significativamente diferencias en la percepción sobre la gestión docente antes y después de la implementación de SIGEDO, apoyando la hipótesis de mejoras en las dimensiones relacionados con el desempeño docente, gestión curricular, investigación y responsabilidad social en la Universidad Peruana de Los Andes. El sistema de gestión docente contribuye a una administración más eficiente, una comunicación efectiva y un seguimiento más preciso del proceso educativo. Es una herramienta esencial para optimizar el entorno escolar y mejorar la calidad de la enseñanza.

Capítulo 5

De la gestión docente a la optimización educativa

El objetivo de este apartado es comparar los hallazgos del presente estudio con las investigaciones referentes. En línea general, la implementación del sistema de gestión del docente en la Universidad Peruana Los Andes mostró mejoras en las dimensiones exploradas, con influencia positiva y significativa. Resultados similares a los reportados por Esperilla Alvares (2019), quién afirmó que el proceso de gestión académica de la institución se ha mejorado significativamente gracias a la implementación de sistemas multiplataforma, con un error estimado de $1.5405E-35\%$. Es decir, el puntaje final pasó de 25,56 a 80,53; considerando un rango de 96 puntos.

Asimismo, Ortiz & Pingo (2019), con la implementación de un portal web y sistema de información para la gestión académica de la escuela superior de formación artística pública “Ernesto López Mindreau” – Chiclayo 2016, demostró que la implementación del software tuvo incidencia positivamente sobre la automatización de procesos en la institución, ya que definió los requisitos del portal y sistema web académico tomando en cuenta las necesidades propias de la institución. Aportando de manera significativa a la automatización de procesos, almacenando la información de manera organizada y eficiente. Hallazgos similares a los resultados obtenidos, por lo que la propuesta de la organización digital sistemática contribuye a una mejor información académica, lo que se traduce en respuestas eficiente y eficaz para los procesos involucrados.

Además, los resultados expusieron mejoras en la relación a la resolución de problemas y respuesta oportuna en los procesos académicos-administrativos, luego de la implementación de SIGEDO, lo que coincide con lo reportado por Enríquez (2016) en su investigación, en donde el nivel de satisfacción obtuvo un incremento de 1.49 (29,80%). El tiempo en los procesos de gestión académica tiene una reducción de 4,66 min. (66,67%). En el tiempo en la elaboración de reportes institucionales con el sistema actual se logró una reducción de 12,56 min. (93, 31%).

En cuanto a las mejoras en las evaluaciones y la gestión curricular, es respaldada por los reportes hechos por Carrasco (2012), en su investigación

mostró la relación positiva entre la calidad de formación profesional y la gestión administrativa, con un índice de correlación de 81,8%. Asimismo, afirmó que la gestión curricular es directamente proporcional a la formación profesional, con una correlación de 71,1%, mostrando estadísticamente una relación alta y positiva.

Al realizar la constatación de los datos emparejados, se obtuvo significancia estadísticamente significativa en las dimensiones abordadas en el desempeño docente, gestión curricular, investigación y responsabilidad social, sugiriendo que la implementación del SIGEDO generó mejoras en la gestión educativa. Similares resultados fueron señalados por Alarcón (2013) en la investigación sobre gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas, afirmando con un valor $p= 0,00$ que la relación entre la gestión educativa es determinante en la calidad de la educación en instituciones privadas.

Mientras que Sosa (2017) menciona que la gestión educativa también tiene influencia positiva en el buen desempeño docente y en la gestión directiva, pedagógica, de la comunidad, administrativa y financiera. Tendiendo a alcanzar la efectividad, y por lo tanto comprende implícitamente la eficiencia que se requiere para alcanzar en términos de objetivos y con ello lograr los resultados.

Diversas investigaciones respaldan los resultados obtenidos, es decir, mejoras significativas, luego que a través de dispositivos informáticos se gestionan cambios, integración, participación, dirección y organización. Buscando mejorar y llevar a cabo acciones dentro del contexto educativo. Además, implica orientación para planificar adecuadamente y obtener resultados exitosos. Barreda (2017) dice que existe relación positiva considerable; a mayor eficiencia de la gestión académica, mayor será la calidad académica con un R Square (R^2) de 0,652.

La implementación del sistema de gestión docente en la Universidad Peruana Los Andes tuvo un impacto positivo en la calidad educativa, lo que sugiere que la implementación de sistemas similares en otras instituciones educativas podría ser beneficiosa para mejorar la calidad de la educación. En primer lugar, se demostró que la implementación del sistema de gestión docente mejoró la comunicación entre los profesores y los estudiantes, lo que permitió una mejor coordinación de los esfuerzos y una mayor eficacia en la enseñanza. Además, el sistema permitió un seguimiento más detallado del progreso de los

estudiantes y una mejor identificación de los problemas que enfrentan, lo que a su vez permitió una atención más personalizada y eficaz.

En segundo lugar, la implementación del sistema de gestión docente permitió una mayor transparencia y responsabilidad en la toma de decisiones académicas. Los profesores y los estudiantes tuvieron acceso a información detallada sobre los planes de estudio, las evaluaciones y las políticas académicas, implicando mayor participación en el proceso de toma de decisiones y aumentando la confianza en la calidad de la educación que se ofrece.

Estos resultados tienen importantes implicaciones para el futuro de la educación superior en el Perú y en otros países. En particular, sugieren que la implementación de sistemas de gestión docente puede ser una herramienta efectiva para mejorar la calidad educativa y promover una mayor transparencia y responsabilidad en el proceso de enseñanza.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta investigación se llevó a cabo en una sola institución educativa y que los resultados pueden no ser generalizables a otras instituciones. Por lo tanto, sería necesario llevar a cabo investigaciones similares en otras instituciones educativas para determinar si los resultados son consistentes en diferentes contextos. Adicionalmente, se sugiere realizar investigaciones orientadas a determinar las características claves de los sistemas de gestión, cómo pueden ser implementados y evaluar los efectos a largo plazo, relacionado con la calidad de la educación y otros aspectos de la vida académica y profesional.

El modelo de gestión en docencia universitaria implementado ha permitido ordenar, sistematizar y orientar la gestión hacia desempeños en indicadores docentes. Además, de instalar procesos de detección de posibles anomalías con resolución proactiva que tiende a mejorar el proceso formativo, este constructo se puede entender como un dispositivo sistémico-cibernético o como un dispositivo de aprendizaje-acción desde la gestión del conocimiento.

La gestión educativa es un componente crucial en el ámbito de la educación, especialmente en las universidades. La autonomía institucional y la adaptación a las necesidades son esenciales. Esto permitirá mejoras en la planificación y organización académico-administrativa. En la comunicación asertiva, promoviendo mejorías en la relación estudiante-docente, que visará progresos en las estrategias aprendizaje-enseñanza y por ende en la retroalimentación constante, que proveerá de información para realizar los

ajustes necesarios. Además, promueve la reflexión crítica. En conclusión, la optimización educativa depende de una gestión educativa efectiva. Es un motor clave para la optimización de la formación, impulsando el cambio y la mejora continua. Contribuyendo a la calidad y excelencia en la formación de futuros profesionales.

Capítulo 6

Alcanzando la Optimización Educativa

6.1 Alcances de la implementación de la gestión docente

Los resultados a nivel descriptivo concuerdan con la hipótesis planteada como objeto de estudio. La descripción de la variación de cada una de las dimensiones cuenta con una clara mejoría luego de la aplicación del sistema de gestión docente. Con base en los resultados de la contrastación de hipótesis se dedujo lo siguiente:

- Al objetivo específico “determinar en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la dimensión de la gestión curricular docente en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022”; la estadística descriptiva e inferencial demostraron la existencia de una mejoría de la misma luego de la implementación del sistema de gestión docente.
- Al objetivo específico “Determinar en qué medida un Sistema de Gestión Docente logra la mejora de la dimensión del desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022”; como se puede observar en la tabla descriptiva referida, la mayor parte de estos resultados indican que luego de la implementación de SIGEDO se logran, en primera instancia y de forma descriptiva, mejoras.
- Al objetivo específico “Determinar en qué medida un Sistema de Gestión Docente logra la mejora de la dimensión investigación docente en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022”; inicialmente los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con esta dimensión, posterior a la implementación de SIGEDO, se confirmaron por el análisis estadístico progresos.
- Al objetivo específico “Determinar en qué medida un sistema de gestión docente logra la mejora de la dimensión responsabilidad social docente en la Universidad Peruana Los Andes, período 2022”; finalmente, en el ámbito de la responsabilidad social, existe mejora en cuanto a la percepción de los encuestados, evidenciándose por el análisis estadístico.

Se concluye con la aceptación de la hipótesis general: “La implementación de un sistema de gestión docente mejora de manera significativa la calidad educativa de la Universidad Peruana Los Andes, período 2020.

6.2 Nuevos retos de la gestión docente

Estadísticamente, los resultados de esta investigación demostraron la influencia positiva de la implementación de un sistema de gestión docente. Lo que permite dejar las siguientes recomendaciones:

- Para el comité de calidad de la Universidad Peruana Los Andes, continuar con el mantenimiento del sistema de gestión docente implementado.
- A la dirección y a los docentes de la Universidad Peruana Los Andes, extender la política y mecanismos que logran el fortalecimiento de la enseñanza y evaluación de los aprendizajes.
- Mientras que a los encargados de la oficina de mentoría de la Universidad Peruana Los Andes, seguir con la implementación de los mecanismos que hacen posible el seguimiento oportuno tanto de docentes como de estudiantes, para lograr una mejora en el aprendizaje y, por lo tanto, una calidad educativa.
- Finalmente, se encomienda que, para futuras investigaciones en la rama del desempeño docente, se cuente con una cantidad de muestra superior de forma que al momento de realizar el tratamiento estadístico y la contrastación de hipótesis se logre estimadores con mayor robustez y validez.

Glosario

- ✓ **Actores:** son los agentes responsables por adelantar los procesos de la entidad.
- ✓ **Actualidad de un indicador:** es el valor que toma un indicador en el momento de hacer la medición.
- ✓ **Acuerdos éticos:** son declaraciones explícitas que, en relación con las conductas de los servidores públicos, son acordadas en forma participativa para la consecución de los propósitos de la entidad, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la Constitución Política, la ley y la finalidad social del Estado.
- ✓ **Agentes:** son todas aquellas entidades, grupos de entidades, personas o grupos de personas que son afectadas o pueden afectar los procesos misionales de una entidad.
- ✓ **Análisis holístico:** es un oxímoron, es decir, una aparente contradicción de términos por cuanto etimológicamente análisis proviene de dividir, mientras que holístico significa 'indivisible'. Mantener un balance entre estos dos aspectos es justamente el aporte de la visión sistémica de un fenómeno.
- ✓ **Aplicación Web:** es un sitio Web que contiene páginas con contenido sin determinar parcialmente o en su totalidad. El contenido final de estas páginas se determina sólo cuando un visitante solicita una página del servidor Web.
- ✓ **Aspecto de medición:** delimita el ámbito específico que se medirá en un dominio de acción.
- ✓ **Base de datos:** una base de datos es una colección estructurada de tablas que contienen datos para su posterior uso, para agregar, acceder y procesar datos guardados en un computador.
- ✓ **Clientes:** son los agentes que reciben los bienes o servicios que ofrece la entidad. También se denominan como beneficiarios o usuarios.
- ✓ **Control organizacional:** se define como un proceso cuyo propósito es cerrar la brecha entre el estado actual que se observa en la organización y el estado futuro que se desea alcanzar.
- ✓ **Delimitación sistémica de la entidad:** consiste en especificar cuáles son los bordes del sistema organizacional que se está

estudiando. En otras palabras, identificar aquellos procesos que definen el quehacer de la entidad, así como los agentes que participan en él.

- ✓ **Docente:** es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. La palabra deriva del término latino docens, (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual. Según el diccionario digital DeConceptos.com, el concepto de docente viene del latín docen, que se deriva de docere que significa enseñar. Por lo tanto, un docente es la persona que ejerce la enseñanza de manera particular o en un centro educativo.
- ✓ **Efectividad:** mide el grado de cumplimiento del propósito de un proceso. Responde a la pregunta ¿para qué se hizo?
- ✓ **Eficacia:** mide el cumplimiento de metas de un proceso. Responde a la pregunta ¿qué se hizo?
- ✓ **Eficiencia:** mide el uso óptimo de los recursos necesarios para realizar un proceso. Responde a la pregunta ¿cómo se hizo?
- ✓ **Evaluación de desempeño docente:** Prueba que verifica la calidad de trabajo del evaluado, y así poder asegurar el buen nivel de preparación del docente. La evaluación de desempeño docente comprende pruebas a nivel de conocimientos y de ítems de desempeño. Son realizadas cada tres años por parte del Ministerio de Educación y, por parte de los directores de cada institución, se realizan periódicamente según la necesidad que se identifique en la entidad.
- ✓ **Evaluación:** Es un componente, más no la finalidad del proceso educativo, que permite el desarrollo de actitudes reflexivas, de crítica y autocrítica para superar limitaciones y buscar de forma creativa estrategias para el mejoramiento continuo del ser humano y del proceso educativo en su totalidad.
- ✓ **Informe de gestión anual (memoria anual):** El informe de Gestión Anual es el resultado del proceso de autoevaluación del Instituto, en base a la ejecución del Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, proyectos de mejora o innovación y el cumplimiento del Reglamento Interno, en el contexto del PEI y de los indicadores de desempeño establecidos.

- ✓ **Institución:** es el modo de agrupamiento social que se establece de forma elaborada y con el propósito de establecer un objetivo específico. Se caracteriza por las reglas, procedimientos y estructura jerárquica que ordenan las relaciones entre sus miembros.
- ✓ **Manual de organización y funciones:** El MOF es un documento normativo que describe las funciones específicas a nivel del cargo o puesto de trabajo, desarrollándose a partir de la estructura organizativa y funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones, así como la base de requerimientos de cargo considerada en el cuadro de asignación de personal. Formulada, el MOF deberá ser revisado para efectuar la respectiva revisión a nivel técnico y formular las recomendaciones para su corrección e implementación, luego deberá ser aprobado mediante R.D. El documento se evaluará anualmente para establecer mejoras según corresponda.
- ✓ **Manual de procedimientos administrativos:** el manual de procedimientos administrativos es el instrumento de gestión que describe el proceso de las operaciones que deben realizar los órganos administrativos para cumplir con sus respectivas funciones. El manual de procedimientos administrativos es importante porque señala los pasos mínimos e indispensables que hay que seguir para realizar un trámite o procedimiento. El flujograma es la manera de expresar la secuencia de un trámite documentario, este documento técnico que contiene un conjunto de procedimientos que se realizan en la institución.
- ✓ **MySQL:** Es un sistema de gestión de base de datos relacional, multihilo y multiusuario. Una base de datos es una colección estructurada de tablas que contienen datos. Esta puede ser desde una simple lista de compras a una galería de pinturas o el vasto volumen de información en una red corporativa. Para agregar, acceder y procesar datos guardados en un computador, MySQL es software de fuente abierta. Fuente abierta significa que es posible para cualquier persona usarlo y modificarlo. Cualquier persona puede bajar el código fuente de MySQL y usarlo sin pagar. Cualquier interesado puede estudiar el código fuente y ajustarlo a sus necesidades.
- ✓ **PHP:** Es un lenguaje de programación usado frecuentemente para la creación de contenido para sitios web con los cuales se pueden programar las páginas HTML y los códigos de fuente. PHP es un

recursivo que significa "PHP Hypertext Pre-processor" y se trata de un lenguaje interpretado usado para la creación de aplicaciones para servidores, o creación de contenido dinámico para sitios Web. Últimamente también para la creación de otro tipo de programas, incluyendo aplicaciones con interfaz gráfica usando las librerías.

- ✓ **Proyecto curricular institucional:** El Proyecto Curricular Institucional (PCI) es la parte fundamental del Proyecto Educativo Institucional, y es una propuesta para la educación, específicamente destinada a estudiantes concretos, que es consensuada por todos los actores. Estos son parte y responsables de lograr los objetivos institucionales. Este proyecto está sujeto a cambios, en base a discusiones que garanticen la participación democrática, sobre los contenidos a enseñar, la oportunidad de hacerlo, el modo, y el propósito, de acuerdo al ideario institucional. Los contenidos son contextualizados de acuerdo a las necesidades de formación profesional. El proyecto se basa en vislumbrar las carencias y los recursos con que se cuenta, para tratar de remediar las primeras y aprovechar los segundos. La planificación tradicional se elaboraba anualmente por el equipo directivo, trazando el plan en forma lógica, cerrada y estática, a diferencia de lo que se denomina planificación estratégica que es flexible, abierta y considera las influencias del entorno. La concreción más específica de esta planificación será la que cada docente efectúe sobre sus estudiantes, en un año determinado, en la planificación áulica, que debe ser coherente con el Proyecto Curricular Institucional.
- ✓ **Rankings docentes:** listado de docentes que servirá para poder identificar con facilidad a los docentes, ya que estarán ordenados de forma descendente de acuerdo a un puntaje y bajo ciertos criterios que se impongan.
- ✓ **Reglamento interno:** el RIN es un instrumento de apoyo que regula la organización y funcionamiento del instituto. Contiene los objetivos y la organización del instituto. Contiene los objetivos y la organización del instituto, así como las funciones, responsabilidades y obligaciones de sus miembros, el desarrollo de actividades académicas y administrativas, el régimen económico y disciplinario. Garantiza el buen funcionamiento del instituto, informa al personal sobre sus derechos, obligaciones y responsabilidades, y define los ámbitos de

competencia de los miembros del instituto. El reglamento interno es elaborado por el director general y los responsables de las áreas y es aprobado en reunión general, mediante una resolución directoral.

- ✓ **Servicios Web:** Los servicios web son un conjunto de protocolos utilizados por los servidores web para manejar el intercambio de información, sin importar en qué lenguaje haya sido desarrollada una aplicación web.
- ✓ **Servidor de archivos:** Donde la información institucional de los usuarios y sus contenidos y productos de las aplicaciones se encuentran almacenados y generalmente se acceden a través de perfiles de usuario.
- ✓ **Servidor de la aplicación:** Desarrollo del sistema con el lenguaje seleccionado, donde se encuentran los procesos principales del sistema tecnológico, y a través de esta arquitectura de software.
- ✓ **Servidores Web:** Los servidores web son programas que corren sobre un computador que se encarga de gestionar páginas web. El servidor web espera solicitudes por partes de los clientes que utilicen una página para de esta manera procesar y devolver la respuesta deseada.
- ✓ **Sistemas de información:** Podemos definir a un sistema de información de forma muy general como un conjunto de elementos tecnológicos que trabajan como uno, para de esta manera realizar una actividad determinada. Estos sistemas son encargados de manipular la información (procesar, transportar y distribuir).
- ✓ **Software de sistema:** El software de sistema es un conjunto de programas encargados de administrar el hardware del equipo y soportar otros tipos de software. A diferencia del software de programación y el software de aplicación, el software de sistema trabaja de forma transparente para el usuario o para el programador, ya que estos no se dan cuenta que el sistema está trabajando.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, J. (2018). *“Nivel de conocimiento del docente de evaluación y acreditación en educación básica regular y el nivel de calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de la ciudad de Huánuco – 2017”*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Alarcón, S. (2013). *“Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana”*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Barreda, B. (2017). *“La calidad académica y su relación con la gestión académica en la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca”*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, S. (2012). *“Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA”*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castro, C. F. (2018). *Metodología de Evaluación Curricular*. Huancayo Perú: UPLA.
- Ceron Rivas, E., Dominguez Cabrera, E., Flores García, J., & Moran Mejía, R. (2017). *Sistema informático para la gestión y control de los procesos académicos administrativos de la escuela de Ingeniería de Sistemas Informáticos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador*. Universidad de El Salvador, Facultad de Ingeniería y Arquitectura, El Salvador.
- Coronel, J. (2018). *“Implementación de un sistema web de gestión académica para mejorar los procesos académicos de la institución educativa “José Dammert Bellido”-Cajamarca”*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Crovetto, E. E. (1997). *Estructura, Crecimiento y Gestión del Personal Docente en la Universidad*. Chile: Universidad Austral.
- Damas, G., & Oliva, J. (2017). *“Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, Distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015”*. Lima: Universidad César Vallejo.
- De Mata, D. (1997). *Sistema de Evaluación del Desempeño Docente Universitario*. Panamá: Universidad de Panamá.

- Díaz, S. (2017). *“Calidad de la Gestión Educativa en el Marco del Proceso de la Acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito de Iquitos 2016”*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Enriquez, E. (2016). *“Sistema de Información Web y su mejora en la Gestión Académica del colegio privado Hans Kelsen del distrito de Florencia de Mora-Trujillo”*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Esperilla Alvares, R. (2019). *Sistema multiplataforma para la optimización del proceso de gestión académica de la IEP Jireh -Manchay (Pachacamac)”*, 2019. Universidad Peruana las Americas, Escuela de Ingeniería de Computación y Sistemas, Lima.
- García, J. (2008). *“La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de post-grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Guevara, E., & Zúñiga, A. (2015). *“Desarrollo del sistema de gestión académica CONEST para la coordinación de postgrado de la facultad de ciencias. módulos de migración de datos, administración e inscripción”*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Hernan, H. (2014). *“Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales”*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Imelda, S. (2013). *“La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Linares, M. (2017). *“Sistema de gestión académica vía web para mejorar el seguimiento del rendimiento académico de los alumnos de primaria en una institución educativa de la ciudad de Trujillo”*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Martillo, L., & Mora, D. (2013). *“Análisis, desarrollo e implementación de un sistema para la gestión académica y administrativa de la Unidad Educativa Salesiana Santa María Mazzarello de Guayaquil”*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

- Montalvo, J. (2014). *“Implementación de un sistema de gestión académica por quimestres para la Escuela de Educación Básica “Dos de Marzo” con licenciamiento libre”*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Olivares, N. (2014). *“Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona Baja del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL N°01, 2014”*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ortiz, S., & Pingo, J. (2019). *“Implementación de un portal web y sistema de información para la gestión académica de la Escuela Superior de Formación artística pública “Ernesto López Mindrean” - Chiclayo – 2016”*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Pérez Flores, J. (2010). *Diseño conceptual de un Sistema de Gestión Docente para la Academia Politécnica Militar (ACAPOMIL)*. Tesis Maestría, Universidad de Chile, Departamento De Ingeniería Industrial, Santiago de Chile.
- Portugal Legua, Y. (2017). *Análisis, diseño e implementación de un Sistema para la Gestión de Promociones de Docentes de una universidad*. Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, Lima.
- Ramella, W. P. (2005). *El Currículo Integral*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ramírez, A. (2017). *“Implementación de un sistema web para mejorar el proceso de gestión académica en las escuelas de la PNP”*. Lima: Universidad Peruana de las Américas.
- Rodríhuez, S., & Marquez, Y. (2016). *“La gestión del docente y el desempeño académico de los estudiantes de biología del grado séptimo primer periodo de la institución educativa técnica empresarial Alberto Castilla de la ciudad de Ibagué 2016”*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Romero, R. (2012). *“Análisis, diseño e implementación de un sistema de información aplicado a la gestión educativa en centros de educación especial”*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Salinas, S. (2012). *“importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Simpson, M. C. (1997). *Gestión del Personal Académico: experiencias recientes en la Universidad Católica de Valparaíso*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Sosa, G. (2017). "La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra". Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- UPLA. (2019). Diagnóstico de la situación actual de los factores claves y funcionales del eje académico. PEI - UPLA, pág. 70 factores clave del currículo. En U. P. Andes, *Plan Estratégico Institucional 2107 - 2021* (pág. 70). Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- UPLA. (2019). Estatuto Universitario de la Universidad Peruana Los Andes 2017 – 2021. En R. N.–2.–A. CU, *Estatuto Universitario de la Universidad Peruana Los Andes 2017 – 2021* (pág. 220). Huancayo, Junín: Universidad Peruana Los Andes.
- UPLA. (2019). *Plan Estratégico Institucional de la Universidad Peruana Los Andes 2017 – 2021*. Huancayo, Junín: Universidad Peruana Los Andes.
- UPLA. (2019). *Reglamento Académico de la Universidad Peruana Los Andes*. Huancayo, Junín: Universidad Peruana Los Andes.
- Vilca, J. (2016). "Implementación de un sistema de consultas analíticas para el soporte de las decisiones en instituciones educativas públicas basado en un datamart, aplicando la metodología hefsto. caso de estudio: i.e. n° 170 santa rosa de sauce". Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Villegas, E. (2017). "Sistema de información gerencial vía web para mejorar la gestión académica de la institución educativa "Carlos Manuel Cox Rosse" a nivel secundario del distrito de la esperanza". Trujillo: Universidad César Vallejo.
- VRAC, V. A. (2019). *Informe de Evaluación Curricular*. Huancayo Perú: UPLA.

