



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION



TESIS

**PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO**

PRESENTADO POR:

DOMETILA MAMANI JILAJA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2020



DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño dedico a mis queridos hijos, Gino, Elohim, Ela Rouss por darme esa fuerza de voluntad para seguir adelante con mis estudios y en especial a mi querido esposo Gino Frank por su comprensión y apoyo.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por ser una de las instituciones licenciadas y reconocida que garantiza la calidad educativa.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, por formar doctores con alto nivel académico e investigativo generando conocimientos científicos, tecnológicos, sociales y por darme la oportunidad de obtener el grado académico de doctor en educación.

A las Escuelas profesionales de Ingenierías, sociales y biomédicas de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por haberme abierto las puertas para la ejecución de esta tesis, en especial a los directores y docentes de cada escuela por su colaboración honesta a esta tesis de investigación, que de hecho favorecerá las expectativas de las nuevas generaciones.

A los Jurados, y en especial al asesor de esta tesis de investigación por su apoyo y guía de esta tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. Percepción	3
1.1.2. Acreditación	4
1.1.2.2. Dimensiones de la Acreditación Universitaria	9
1.1.2.3. Proceso de acreditación	18
1.1.3. Desempeño Docente	19
1.1.3.1. Desempeño Docente universitario	19
1.1.3.2. Dimensiones del desempeño docente	22
1.2. Antecedentes	26
1.2.1. Internacional	26
1.2.2. Nacional	30
1.2.3. Regional	32

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	34
2.2. Enunciado del problema	37
2.3. Justificación	37
2.4. Objetivos	38
2.4.1. Objetivo general	38
2.4.2. Objetivos específicos	38
2.5. Hipótesis	38
2.5.1. Hipótesis general	38



2.5.2. Hipótesis específicas	38
------------------------------	----

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	40
3.2. Población	40
3.3. Muestra	41
3.4. Método de investigación	44
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Relación entre el Proceso de Acreditación Universitaria y Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	62
4.2. Correlación de Hipótesis	72
4.3. Discusión	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	92
ANEXOS	102

Puno, 10 de agosto de 2020.

ÁREA: Educación

TEMA: Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y Desempeño Docente UNA Puno.

LÍNEA: Evaluación de Educación Superior.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	40
2. Muestra estratificada de Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	43
3. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del Proceso de Acreditación Universitaria	46
4. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Cuestionario de Desempeño Docente	46
5. Grado de relación según coeficiente de correlación de p Spearman	48
6. Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de enseñanza aprendizaje	50
7. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Cuestionario de Desempeño Docente	51
8. Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de gestión del docente	53
9. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente	53
10. Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de seguimiento a estudiantes	55
11. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente	56
12. Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción de investigación, desarrollo tecnológico e innovación	58
13. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente	58
14. Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de responsabilidad social universitaria	60
15. Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente	61
16. Relación de la percepción del proceso de acreditación y desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno	63
17. Relación entre el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	64
18. Relación de gestión de docentes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	66
19. Relación entre el seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	67
20. Relación de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	69
21. Relación de la Responsabilidad Social Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	71
22. Correlación entre la Percepción del Proceso de Acreditación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	73
23. Correlación entre el proceso de enseñanza y aprendizaje con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	74
24. Correlación entre Gestión de docentes con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	77



25. Correlación entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	79
26. Correlación entre Investigación, Desarrollo, Tecnológico e Innovación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	81
27. Correlación entre Responsabilidad Universitarias con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	83

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación	8
2. Matriz de estándares del nuevo modelo de acreditación universitaria.	9
3. Dimensión 2 formación integral de estándares de calidad.	11
4. Proceso de acreditación universitaria.	18
5. Relación de percepción del proceso del desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	63
6. Relación entre el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el desempeño laboral del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	65
7. Relación de gestión de docentes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	66
8. Relación entre el seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	68
9. Relación de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	70
10. Relación de la Responsabilidad Social Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	71
11. Diagrama de dispersión: Correlación entre la Percepción del Proceso de Acreditación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	74
12. Diagrama de dispersión: Correlación entre el proceso de enseñanza y aprendizaje con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	76
13. Correlación entre Gestión de docentes con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	78
14. Diagrama de dispersión: Correlación entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	80
15. Diagrama de dispersión: Correlación entre Investigación, Desarrollo, Tecnológico e Innovación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	82
16. Diagrama de dispersión: Correlación entre Responsabilidad Universitaria con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.	84



ÍNDICE DE ANEXOS

1.	Test de Percepción del Proceso de Acreditación Universitaria	102
2.	Cuestionario Estructurado	106
3.	Consentimiento informado	108
4.	Resultados del alfa crombach para determinar la validez del instrumento	109
5.	Operacionalización de Variables	112
6.	Validacion de instrumentos por expertos	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la percepción del proceso de acreditación universitaria y el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno. El estudio es de tipo correlacional con enfoque cuantitativo y el diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por el total de 1359 docentes y la muestra por 300 docentes de 35 escuelas profesionales con sus 3 programas de estudio y el departamento humanidades que se encuentran en proceso de acreditación universitaria. La técnica que se aplicó fue la encuesta y los instrumentos fueron, el Test de percepción del proceso de acreditación universitaria con la escala de Likert y un cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente. El análisis de la información se realizó en el programa SPSS versión 25 y la comprobación de la hipótesis con el estadístico coeficiente de correlación P spearman. Los resultados determinan que existe una correlación positiva considerable ($r = 0,551$) entre la percepción del proceso de acreditación universitaria y el desempeño docente; donde predomina la percepción favorable y el desempeño docente es muy buena; así mismo, la percepción sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje ($r=0,485$) y la percepción gestión de docentes ($r=0,447$) presentan correlación positiva media, mientras el seguimiento de estudiantes ($r=0,339$), Investigación, desarrollo tecnológico e innovación ($r=0,631$) y la responsabilidad social universitaria ($r=0,566$) presentan correlación positiva considerable. Por tanto, se concluye que existe relación significativa ($p=0,000$) entre la percepción del proceso de acreditación universitaria con el desempeño docente en las 35 escuelas profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Palabras clave: Acreditación universitaria, calidad, desempeño docente, formación integral percepción, proceso.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the perception of the university accreditation process and the teaching performance in the Universidad Nacional del Altiplano Puno. The study is of correlational type with quantitative approach and the non-experimental transversal design. The population of study was conformed by the total of 1359 teachers and the sample by 300 teachers of 35 professional schools with their 3 programs of study and the department humanities that are in process of university accreditation. The technique applied was the survey and the instruments were, the test of perception of the process of university accreditation with the Likert scale and a structured questionnaire to evaluate the teaching performance. The analysis of the information was carried out in the SPSS version 25 program and the hypothesis testing with the statistical correlation coefficient P spearman. The results determine that there is a considerable positive correlation ($r = 0.551$) between the perception of the university accreditation process and the teaching performance; where the favorable perception predominates and the teaching performance is very good; Likewise, the perception of the teaching and learning process ($r=0.485$) and the perception of teacher management ($r=0.447$) show an average positive correlation, while student follow-up ($r=0.339$), research, technological development and innovation ($r=0.631$) and university social responsibility ($r=0.566$) show a considerable positive correlation. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship ($p=0.000$) between the perception of the university accreditation process and the teaching performance in the 35 professional schools of the Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Keywords: Comprehensive training, perception, performance, process, quality, teacher, university accreditation.

INTRODUCCIÓN

Respondiendo a la cultura de la acreditación que emprendía a extenderse en los ambientes universitarios, la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) constituyó el 1 de febrero de 2002 la Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación Universitaria (CNRAU). Además de revisar y de hacer propuestas de estándares de acreditación y de evaluación de las universidades, la Comisión se propone difundir la necesidad de la evaluación, y facilitar y promover que se instalen mecanismos permanentes de autoevaluación. Para ello, la CNRAU apoya las actividades de las universidades dirigidas a mejorar la calidad de la educación que imparten, y propicia y promueve talleres de motivación para incorporar la cultura de la autoevaluación (López, 2004).

El Proceso de Acreditación en el Perú se inicia a mediados de la década de los 90, este movimiento de mejora de la calidad en los distintos niveles educativos. Así, la acreditación de la calidad de la educación tiene su génesis con la promulgación de la Ley General de Educación y se considera de relevancia en el Proyecto Educativo Nacional. En ambos documentos se establece la conformación de un organismo autónomo que garantice ante la sociedad la calidad de las instituciones educativas (Oficial El Peruano, 2010).

La acreditación de la calidad de las instituciones educativas y de sus programas se inicia con la promulgación de la Ley N° 28740 (ley del SINEACE); siendo como primeras instituciones las universidades y sus carreras profesionales y programas de posgrado evaluadas por el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria – CONEAU (Oficial El Peruano, 2010), para "garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad" (SINEACE, 2016). El proceso de la Acreditación está dirigida a lograr el aseguramiento de la calidad de una institución o de un programa educativo que se basa en una evaluación previa de los mismos. Este proceso reconoce la calidad de los programas o de la institución acreditada y da fe de su calidad, conforme a las políticas definidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

En ese contexto el rol del docente universitario supone la ejecución de varias tareas. Dichas acciones han estado orientadas tradicionalmente a la docencia y al proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, la problemática de hoy obliga al catedrático a ofrecer una educación de calidad (Guzmán, 2011); por ello es necesario contar con docentes competentes

porque ellos constituyen el eje en la educación superior para dar cumplimiento a las exigencias de contar con una educación de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual requiere de mayor preparación (Segura, 2017).

La Universidad Nacional del Altiplano Puno como institución universitaria y los docentes como ejes fundamentales que imparten educación superior, no son ajenos al Proceso de Acreditación de sus Escuelas, para insertarse en un escenario tan competitivo es necesario plantear estrategias que la conduzcan a superar estos retos: establecer la igualdad de condiciones de acceso a los estudios y, en el transcurso de los mismos, a una mejor capacitación del personal, formación ligada a la búsqueda de la competitividad basada en la mejor calidad de la enseñanza, investigación y mejores servicios, pertinencia de los planes de estudios, mayores posibilidades de empleo para los egresados, establecimiento de acuerdos de cooperación y la igualdad de acceso a los beneficios que reporta la cooperación internacional. Asimismo, la incorporación de las tecnologías de información y comunicación como aliado sustantivo en este proceso de integración.

La investigación fue organizada de la siguiente forma: El Capítulo I, lo conforma la revisión de Literatura, dentro de este capítulo se describe el marco teórico, respecto al proceso de Acreditación Universitaria y sus dimensiones como: Proceso de Enseñanza y Aprendizaje, Gestión de docentes, Seguimiento a estudiantes, Proceso de la Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, y Responsabilidad social universitaria y el Desempeño Docente. En el Capítulo II, presenta el Planteamiento del problema, enunciado, justificación, objetivos e hipótesis. El Capítulo III, está conformada por los Materiales y Métodos, donde se detallan la ubicación del estudio, población y muestra; luego se encuentra la descripción organizada de los métodos por cada objetivo y en el Capítulo VI. Se muestran los resultados, conclusiones, recomendaciones y la bibliografía revisada y los anexos que se utilizaron para el desarrollo de la siguiente investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Percepción

Gestalt definió la percepción como una tendencia del orden mental, que ocurre inicialmente por la información captada y a partir de la cual se forman las abstracciones como juicios conceptos o categorías (Oviedo, 2004). La psicología de la Gestalt intenta demostrar que la actividad perceptual no es un proceso causal, sino es resultado de la función del aparato perceptual es la de estar enterado de la forma en que la naturaleza se manifiesta (Oviedo, 2004).

Según Torrades y Pérez (2008), por medio de la percepción adquirimos conciencia del mundo que nos rodea a través de los sentidos. Los estímulos desencadenan sensaciones, pero la organización, interpretación y análisis de éstas no depende exclusivamente de los sentidos, sino también del cerebro. A partir de los estímulos recogidos por los sentidos organizamos y recreamos la realidad y adquirimos conciencia de lo percibido (p.1).

En el proceso de la percepción intervienen tres aspectos básicos, como el ambiente real, cuya mejor aproximación es el conocimiento científico y la medida objetiva; la capacidad de almacenar datos e imaginar situaciones y comportamientos y un ambiente simbolizado, fruto de la actividad cognoscitiva del organismo, que constituye un modelo subjetivo de las cosas que observamos (López, 2011).

En términos generales, la labor de la percepción consiste en un intento de agrupación de la información circundante dentro de unidades simples que le permitan a la conciencia adquirir noción de objeto y con ello afinar su capacidad abstracta. La percepción es entendida como un permanente acto de conceptualización (Oviedo, 2004).

Arias (2006) señala que la percepción de una persona o de algún fenómeno depende del reconocimiento de emociones, a partir de las reacciones de las personas; también se forman las impresiones, a partir de la unión de diversos elementos informativos que se recolecten en los primeros instantes de interacción. Y también, en tercer lugar, por atribuciones causales, o búsqueda de alguna causa que explique la conducta y los hechos. En cualquier caso, lo que parece evidente es que los sentimientos, pensamientos y conductas respecto a las personas estarán mediatizados por el tipo de causa a la que se atribuya su conducta. Determinando así que las personas somos agentes activos estructuradores del entorno y, por lo tanto, hay procesos internos que hacen de mediadores entre el mundo de los estímulos y nuestra experiencia sobre éstos.

Según la Gestalt, citado por Oviedo (2004), la percepción como un proceso que se lleva a cabo mediante una secuencia encadenada de unidades elementales que constituyen lo que denomina la aplicación del método analítico, dependiendo de cómo se perciba, nuestra percepción que puede ser favorable o positiva, desfavorable o negativa sobre el objeto, persona o fenómeno.

- **Percepción favorable:**

Consiste en el intento de agrupar la información circundante dentro de unidades simples que le permitan a la conciencia adquirir noción del objeto y con ello afinar su capacidad abstracta respecto a la acreditación universitaria de forma favorable.

- **Percepción medianamente favorable:**

Consiste en un intento de agrupar la información circundante dentro de unidades simples que le permitan a la conciencia adquirir medianamente noción de objeto y con ello afinar su capacidad abstracta en forma parcial.

- **Percepción desfavorable:**

Consiste en un intento de agrupación de la información circundante dentro de unidades simples que no le permitan a la conciencia adquirir noción de objeto y con ello no afina su capacidad abstracta sino, considera de forma desfavorable.

1.1.2. Acreditación

Según SINEACE (2016) afirma. “La acreditación, es entendida como un reconocimiento público al cumplimiento de estándares por parte de una institución, por

sí misma no mejora la calidad” (pag.7). La mejora nace y se construye al interior de las instituciones, y en ello radica el valor de la autoevaluación. En tal sentido, la autoevaluación se constituye en el mecanismo por excelencia, que permite identificar y superar brechas de calidad a partir de la elaboración e implementación de planes de mejora (SINEACE, 2009).

La acreditación es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Como menciona la Ley 28740 “Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa”, SINEACE es la institución encargada de este proceso, realizándolo con rigurosidad técnica, objetividad y transparencia. Se considera la acreditación institucional especializada por área, programas o carreras; y acreditación institucional integral (SINEACE, 2009).

“Acreditación es la mejora continua, entendida como la garantía socialmente reconocida que brinda el Estado sobre la calidad de una institución o un programa de estudios conducente a obtener un grado académico” (Barrios *et al.*, 2017, p.16).

Según Gonzales y Santamaría (2013), la acreditación como estrategia busca el mejoramiento permanente de la educación superior, para cumplir este propósito la educación debe estar, no solo al servicio de la producción y de los requerimientos del mercado, sino que su aplicación ha de considerar, de manera integral, la doble vertiente que enfrenta la misión de toda institución educativa (p.146).

La acreditación, en los tres cursos en que ha estado vigente, un total de 84 programas de pregrado, pertenecientes a 15 universidades diferentes, han obtenido resultados positivos. De ellos, 31 con la categoría de carrera de Excelencia y las 53 restantes con la de carrera Certificada (Horruitiner, 2007).

Acreditación como un proceso por el cual una institución u organismo delegado, autoriza y garantiza oficialmente la calidad de aquellos establecimientos o programas académicos evaluados a lo largo del proceso educativo (Comas *et al.*, 2018).

1.1.2.1. Acreditación Universitaria

Primer modelo de acreditación de programas de estudios en educación universitaria establecida por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), órgano operador del SINEACE, entró en vigencia en 2009, con estándares específicos para cada programa. Este modelo contenía tanto estándares básicos de calidad como los de mayor exigencia, propios de la acreditación.

Según SINEACE (2016), el nuevo modelo no debe entenderse como un conjunto de ajustes, modificaciones y transformaciones en la matriz de evaluación, sino como un giro significativo en la concepción de la evaluación de la calidad educativa. Este nuevo modelo concibe la evaluación de la calidad como un proceso formativo que ofrece a las instituciones oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva, permanente y sostenida, fortalecer su capacidad de auto regulación e instalar una cultura de calidad institucional a través de la mejora continua (p. 10).

El nuevo modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria reconoce la diversidad de cada institución educativa y programa de estudios, generando la reflexión, el análisis y la valoración a los planteamientos que la carrera profesional realiza y propone como mejoras. Por tanto, el nuevo modelo pretende ser una herramienta que promueva la autoevaluación, genere mejora continua e incentive la autorregulación (SINEACE, 2017) .

Barrios (2017) señala: Que el nuevo modelo no debe entenderse como un conjunto de ajustes, modificaciones y transformaciones en la matriz de evaluación, sino como un giro significativo en la concepción de la evaluación de la calidad educativa. Este nuevo modelo concibe la evaluación de la calidad como un proceso formativo que ofrece a las instituciones oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva, permanente y sostenida, fortalecer su capacidad de autorregulación e instalar una cultura de calidad institucional a través de la mejora continua.(pag.24)

Cabe precisar, que la evaluación de la calidad es distinta de la medición: La primera se expresa en términos cualitativos a diferencia de la segunda, que se establece cuantitativamente. Una evaluación hace uso de la medición, pero va más allá, emite un juicio de valor como consecuencia del análisis profundo de los aspectos involucrados. Dicho juicio se expresa en textos, que explicitan la apreciación del par evaluador. (Barrios *et al.*, 2017)

Según Sevillano (2017), La nueva Ley Universitaria (LU) trajo consigo no solo la creación de la SUNEDU sino la reorganización del SINEACE, en tanto se confió a la primera la supervisión de la calidad de la prestación del servicio educativo universitario, así como se le dio el encargo de normar y supervisar las condiciones básicas de calidad exigibles para el funcionamiento de universidades y sus filiales... el Sistema de Aseguramiento de la Calidad del Sector universitario quedó definido sobre la base de cuatro pilares: sistemas de información confiable y oportuna, el fomento para mejorar el desempeño, la acreditación para la mejora continua y el licenciamiento como garantía de condiciones básicas de calidad.

El modelo de acreditación de educación superior universitaria tiene su matriz de estándares que se formula con el propósito de llamar a la reflexión y promover un mayor análisis y valoración de la relación que se propone el programa de estudios de universidad, qué efectivamente realiza, qué obtiene como resultado y qué tiene que hacer para mejorar, y pretende ser una herramienta de gestión que potencie la autoevaluación, instale una práctica de mejora continua y conduzca hacia la autorregulación, la acreditación que busca lograr un estándar de calidad en la enseñanza es voluntaria para las universidades, a excepción de las carreras de ciencias de la salud, educación y derecho (SINEACE, 2017).

Ovando y Grajales (2015), con los fundamentos señalados sobre la acreditación es imprescindible conocer la percepción u opinión de los actores universitarios sobre la acreditación en la educación superior, ya que esta forma parte de la política educativa y son quienes están involucrados de manera directa con los resultados obtenidos en cada uno de los programas educativos que se han sometido a los procesos de acreditación.

¿Qué es acreditación?

Se acreditan los programas de estudio de educación superior universitaria a través del siguiente modelo:

En la Figura 1 se muestra cuatro dimensiones y los factores que conforman, e incluye las relaciones que existen entre dichas dimensiones, destacando la participación e interacción con los grupos de interés, tanto en la dimensión de gestión estratégica como de resultados, los grupos de interés se convierten en una fuente de información privilegiada que requiere el programa, para alimentar el diseño del perfil de egreso, ayudando la evaluación del desempeño profesional (Morgan *et al.*, 2016).



Figura 1. Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación

Fuente: SINEACE

La nueva matriz de evaluación está organizada en 4 dimensiones, 12 factores y 34 estándares, para evaluar el cumplimiento de cada uno de los estándares, el programa de estudios debe explicitar mediante evidencias verificables que responde a lo exigido.

DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN ESTRATÉGICA				RESUMEN	
1	Planificación del programa de estudios	4	8	Dimensiones	4
2	Gestión del perfil de egreso	2		Factores	12
3	Aseguramiento de la calidad	2		Estándares	34
DIMENSIÓN 2 : FORMACIÓN INTEGRAL					
4	Proceso enseñanza aprendizaje	5	18		
5	Gestión de los docentes	4			
6	Seguimiento a estudiantes	4			
7	Investigación	3			
8	Responsabilidad social universitaria	2			
DIMENSIÓN 3 : SOPORTE INSTITUCIONAL					
9	Servicios de bienestar	1	6		
10	Infraestructura y soporte	4			
11	Recursos humanos	1			
DIMENSIÓN 4 : RESULTADOS					
12	Verificación del perfil de egreso	2	2		



Figura 2. Matriz de estándares del nuevo modelo de acreditación universitaria.

Fuente: SINEACE

1.1.2.2. Dimensiones de la Acreditación Universitaria

Dimensión 2: Formación Integral

Es el eje central. Evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje, el soporte a los estudiantes y docentes, así como procesos de investigación y responsabilidad social (Barrios *et al.*, 2017).

En la educación superior universitaria con calidad la formación integral del capital humano debe asegurar por excelencia la formación hacia los desempeños y



competencias del estudiante de acuerdo a las demandas profesionales y está vinculada con las reales necesidades de la sociedad y el sector productivo del país y para asegurar que sea así se requiere de implementar un sistema de calidad (Angulo, Espinoza y Angulo, 2016).

La calidad en educación se evidencia en una formación integral y en su contribución al desarrollo, lo que implica que la formación integral no solo comprende los conocimientos, sino también la parte humana, para desarrollar las capacidades que permita ejercer con autonomía, pensamiento crítico, participación y la ciudadanía (SINEACE, 2017).

Según SINEACE (2017) se comprende como formación integral al “proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad”.



Figura 3. Dimensión 2 formación integral de estándares de calidad.

Fuente: SINEACE

a. **Factor 4. Proceso de enseñanza aprendizaje**

Para SINEACE (2017) El programa de estudios gestiona el documento curricular, incluyendo un plan de estudios flexible que asegure una formación integral y el logro de las competencias a lo largo de la formación. El proceso de enseñanza aprendizaje está articulado con la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y responsabilidad social, así como fortalecido por el intercambio de experiencias nacionales e internacionales.

Según Cardona (2016) es importante mencionar que la enseñanza-aprendizaje es un proceso efectivo, dinámico y proactivo desde la perspectiva del estudiante y desde el análisis hecho a las metodologías y estrategias didácticas utilizadas por los docentes. Por su parte García (2008), señala que la enseñanza y aprendizaje son procesos interactivos que deben considerarse como un mismo proceso integrador (p.11); donde los docentes, deben profundizar los significados que ellos otorgan al proceso de enseñanza-aprendizaje desde su experiencia en el marco del contexto universitario. El docente es un sujeto reflexivo que experimenta situaciones de enseñanza-aprendizaje y les otorga significado (Solar y Diaz, 2009).

Estándar 9: Plan de estudios

Estándar 10: Características del plan de estudios

Estándar 11: Enfoque por competencias

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

Estándar 13: Movilidad

En la figura 5, presentamos un modelo de evaluación que sintetiza las distintas etapas del enfoque del proceso de enseñanza aprendizaje (Montañez y Villalobos, 2008).

b. **Factor 5. Gestión de los docentes**

La gestión de docentes identifica sus mecanismos de acuerdo a sus características y respetando su propia denominación: Una estrategia, o un proceso, o un procedimiento, o un conjunto de acciones se encuentran dentro del alcance del término “mecanismo”, sin desestimar otras formas. Permite, además, evaluar en forma pertinente,

determinando los criterios para dicha evaluación de sus componentes, teniendo en cuenta diversos elementos o juicios. En este proceso la utilización de criterios y una metodología adecuada permite contar con resultados confiables que faciliten a los responsables del programa tomar decisiones adecuadas y oportunas. Este “mecanismo de gestión” asegura la actualización o reajuste del plan de estudios de acuerdo a los resultados de la evaluación al perfil de egreso (SINEACE, 2017c).

El programa de estudios cuenta con el marco normativo y los mecanismos que permiten gestionar la calidad de la plana docente, reconoce las actividades de labor docente (docencia, investigación y/o gestión) y ejecuta un plan de desarrollo integral para ellos (Peregrina *et al.*, 2016).

Para ello se tiene los siguientes estándares:

Estándar 14: Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento

Estándar 15: Plana docente adecuada

Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente

Estándar 17: Plan de desarrollo académico del docente

▪ **Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento**

La universidad de acuerdo a lo previsto en la Ley Universitaria N° 30220 y su marco normativo regula el proceso de selección de su plana docente, a través del área o dependencia correspondiente, dispone los requisitos, perfiles de puesto requeridos por el programa de estudios estableciendo para ello los mecanismos de selección que aseguran un proceso transparente (SINEACE, 2017).

El programa de estudios selecciona, evalúa, capacita y procura el perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.

“La evaluación de desempeño proporciona información importante para el reconocimiento de la labor docente a través de estímulos económicos o académicos como financiamiento para la participación en congresos internacionales, libros, artículos, movilidad académica entre otros”(SINEACE, 2017,p.29).

▪ **Plana docente adecuada**

El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa.

▪ **Reconocimiento de las actividades de labor docente**

El programa de estudios reconoce en la labor de los docentes tanto aquellas actividades estructuradas (docencia, investigación, vinculación con el medio, gestión académica-administrativa), como las no estructuradas (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.).

▪ **Plan de desarrollo académico del docente**

El programa de estudios debe ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar su quehacer universitario (SINEACE, 2016).

c. **Factor 6. Seguimiento a estudiantes**

El programa de estudios asegura que los ingresantes cuentan con el perfil de ingreso; así mismo, utiliza los mecanismos para el seguimiento y nivelación de las deficiencias que podrían presentarse durante el proceso formativo. Las actividades extracurriculares están orientadas a la formación integral del estudiante.

Se espera que los criterios que establezca el programa -mecanismos objetivos y transparentes- de estudios estén orientados a detectar con las mejores aproximaciones el grado de cumplimiento del perfil de ingreso, facilitando al ingresante afrontar su vida universitaria con mayores probabilidades de éxito de permanencia y egreso; se espera que los criterios respondan a las modalidades implementadas (SINEACE, 2017c).

Dentro de los estándares podemos mencionar los siguientes:

Admisión al programa de estudios

El proceso de admisión al programa de estudios establece criterios en concordancia con el perfil de ingreso, claramente especificados en los prospectos, que son de conocimiento público.

Nivelación de ingresantes

El programa de estudios diseña, ejecuta y mantiene mecanismos que ayuden a nivelar, en los estudiantes, las competencias necesarias para iniciar sus estudios universitarios.

Seguimiento al desempeño de los estudiantes

El programa de estudios realiza seguimiento al desempeño de los estudiantes a lo largo de la formación y les ofrece el apoyo necesario para lograr el avance esperado.

Actividades extracurriculares

El programa de estudios promueve y evalúa la participación de estudiantes en actividades extracurriculares que contribuyan en su formación (SINEACE, 2016).

d. Factor 7. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación

El programa de estudios regula y asegura la calidad de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) realizada por docentes y estudiantes, poniendo especial énfasis en la publicación e incorporación de sus resultados en la docencia, así como en la I+D+i para la obtención del grado y título de los estudiantes.

Según Medina (2018) En el manual de Frascati de la OCDE, el quehacer investigativo en la universidad son actividades científicas y técnicas (ACT) dentro de las universidades, que buscan promover el desarrollo de la ciencia y la innovación para el desarrollo social y constan de tres componentes: enseñanza y formación científica y técnica (STET), investigación y desarrollo (I+D), y servicios científicos tecnológicos (SCT) (p,708).

En la educación superior la investigación constituye una herramienta formativa, definida como el uso de la investigación como herramienta del proceso de enseñanza aprendizaje, en esta formación se busca que el estudiante la incorpore como conocimiento orientada por un docente, como parte de su función (Rojas y Aguirre, 2015).

La acreditación tiene su fundamento en el fortalecimiento del sistema nacional de innovación con iniciativas a cargo del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) y del Ministerio de la Producción, así como de las mismas universidades por dinamizar las actividades ligadas a esta función, producto de acciones del estado para garantizar la calidad de las universidades (Medina, 2018).

López *et al.*, (2017), resultado de la investigación realizada sobre investigaciones desarrolladas en las universidades de Latinoamérica, recomienda que la razón de las universidades es realizar la formación investigativa integral desde la formulación y

desarrollo de proyectos pertinentes que impacten en la comunidad y promuevan la investigación. Según (Alvitres, Chambergo y Fupuy, 2014), en el nivel superior, los docentes de promover la generación y el fortalecimiento de condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades investigativas. (p.46)

Dentro de los estándares podemos mencionar los siguientes:

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

El programa de estudios gestiona, regula y asegura la calidad de la I+D+i realizada por docentes, relacionada al área disciplinaria a la que pertenece, en coherencia con la política de I+D+i de la universidad

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

El programa de estudios asegura la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de I+D+i de los estudiantes conducentes a la obtención del grado y título profesional.

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

El programa de estudio fomenta que los resultados de los trabajos de I+D+i realizados por los docentes se publiquen, se incorporen a la docencia y sean de conocimiento de los académicos y estudiantes.

e. ***Factor 8. Responsabilidad social universitaria***

Desde SINEACE (2016), la responsabilidad social universitaria es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, académica, de I+D+i y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional e internacional.

Según Pérez (2009), la Responsabilidad Social Universitaria es una política de gestión de la calidad ética de la Universidad. Esta política tiene como base la misión universitaria, sus valores y el compromiso social mediante la transparencia y la participación de toda la comunidad universitaria y los múltiples actores sociales interesados en el buen desempeño universitario. Su funcionamiento repercute de forma directa en sus propios miembros (docentes, investigadores, personal de administración y estudiantes) como en la sociedad a través de una relación fluida entre los actores y con su entorno social.

Estas funciones deben estar respaldadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano integral (Vallaey, 2008).

Desde la perspectiva de Beltrán, Íñigo y Mata (2014) la RSU es una estrategia de gestión que trata de mantener un enfoque holístico sobre la propia organización universitaria, y concibiendo iniciativas interdisciplinarias (sinergia entre facultades y dependencias universitarias) e interinstitucionales (asociación de varias funciones de la estructura institucional). Debe asumirse cada vez mejor el rol de formación superior integral con fines éticos y en pro del desarrollo sostenible de su comunidad, precisando no concebir las relaciones entre la universidad y el entorno social. (p.8)

Dentro de los estándares podemos mencionar los siguientes:

▪ **Responsabilidad social**

El programa de estudios identifica, define y desarrolla las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes.

▪ **Implementación de políticas ambientales**

El programa de estudios implementa políticas ambientales, y monitorea el cumplimiento de medidas de prevención en tal ámbito (SINEACE, 2016, p. 25).

En la actualidad presenciamos el resurgimiento de responsabilidad social de la institución universitaria, algunos autores introducen el concepto de responsabilidad social universitaria (RSU) como una nueva condición de esta institución, comparándolo con el concepto de responsabilidad social empresarial que se añade mucho más recientemente (Beltrán, Íñigo y Mata, 2014).

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

1.1.2.3. Proceso de acreditación

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

Según Pihán, González y Navarrete (2017) afirman que el proceso de autoevaluación parte en 2013, realizándose encuestas de satisfacción a estudiantes y egresados respecto a organización, administración, apoyos, centros formadores y opinión global del programa y de autoevaluación a docentes, considerando fortalezas y debilidades en las áreas: instituciones formadoras y colaboradoras, centros formadores, recursos humanos, ingreso y selección de residentes, programa y plan de estudios, seguimiento del proceso formativo, ambiente educativo y medio externo.(p.e10)



Figura 4. Proceso de acreditación universitaria.

Fuente: SINEACE

1.1.3. Desempeño Docente

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

En tal sentido el desempeño del docente se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Según Gutiérrez (2006) refiere una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos”. (p.30)

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

1.1.3.1. Desempeño Docente universitario

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

Desde la perspectiva de (Sanz, Ruiz y Pérez, 2014) “El docente universitario es un profesional cuya tarea es lograr los objetivos planteados por la universidad con el fin de satisfacer las demandas de la sociedad. Debe ser un profesional reflexivo, crítico, competente en el ámbito de su disciplina, capacitado para ejercer la docencia” (p.2).

Según IPEBA (2013) Existen “Mecanismos que establece las Instituciones Educativas (IE) para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.28); mediante evaluaciones de los logros obtenidos (Mamani, Casa, Cusi, y Laque, 2019).

Loureiro, Miguez y Otegui (2016) señalan que, “La evaluación de las prácticas educativas constituye uno de los espacios clave para la mejora de la calidad universitaria” (p.65). Es de gran importancia que la evaluación docente abarque las diferentes variables que influyen en el proceso educativo y que, a partir de la información recogida, la misma se analice y discuta de modo de permitir tomar decisiones oportunas, fundamentadas y racionales.

Gil,Tchinhama y Morales (2017) refiere que, “La evaluación del docente universitario promueve el proceso de evaluación del desempeño desde una perspectiva dinámica, de intercambio y transformadora, para de esta forma contribuir a la formación de un(a) educador(a), que bajo un enfoque dialéctico solucione dificultades y desarrolle sus potencialidades de forma integral, a la par que integre las necesidades de sus ambientes educativos a sus saberes” (p. 240).

Almuiñas y Galarza (2013), refieren: que la evaluación del desempeño debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño. Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de sí mismos, e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo (p. 257).

Según Rizo (2004) el proceso evaluativo constituye un arma esencial que servirá como base para potenciar las capacidades del docente que coadyuve a las soluciones de las deficiencias identificadas o problemas más sentidas (p.8); para lo cual es necesario que cada profesor sea consciente de sus necesidades y potencialidades; proponer dimensiones, variables e indicadores que guíen al docente a alcanzar mayor nivel profesional desde su puesto de trabajo (Ronquillo, Moreira y Verdesoto, 2016).

Desde la concepción de (Arbeláez, 2008), la evaluación docente es considerada como un instrumento de cambio y mejoramiento de los procesos educativos, , conectar la evaluación del profesorado sobre los procesos de formación, de mejora y desarrollo profesional debe estar orientada a los procesos de innovación y cambio institucional (p.45,47).

SINEACE (2014) resultado del análisis sobre la calidad del ejercicio profesional en el Perú afirma: Certificar competencias profesionales es reconocer oficialmente que una persona posee las capacidades, destrezas y conocimientos que garantizan una prestación eficiente de sus servicios. Es la certificación de una calificación profesional eficiente, confiable y transparente, y responde a la demanda que la sociedad moderna presenta a sus servidores en función al derecho que tiene el usuario de recibir una atención de calidad (p.7).

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

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

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

de reflexionar críticamente sobre su propia práctica con el fin de conducirla mejor y con mayor autonomía (Almulñas y Galarza, 2013). Desde la teoría de Cruz (2007), la autoevaluación del docente tiene como principales razones reconocer la práctica y el desarrollo profesional las que se derivan de sus obligaciones; siendo el mismo responsable de valorar e interpretar lo referente con su práctica docente, en el que enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destreza y eficacia (p.42).

Gómez y Valdés (2019) sobre la autoevaluación del desempeño docente en la educación superior afirma:

En la autoevaluación el profesor puede dar cuenta de las razones del diseño del curso, de la lógica de la inclusión de las actividades planeadas, de la pertinencia del contenido, de la validez de las fuentes de información, así como de la congruencia del sistema de evaluación. Por otra parte, puede explicar las razones de las actividades que llevó a cabo, lo que ayudó y dificultó su labor de apoyar el aprendizaje de los estudiantes y las fortalezas y debilidades que percibe en su desempeño como docente (p.488).

1.1.3.2. Dimensiones del desempeño docente

a) Planificación

Según Cáceres y Rivera (2017) se precisa el rol de planificar la sesión de enseñanza-aprendizaje es la competencia del docente universitario que permite convertir una idea o proyecto en una propuesta práctica para el trabajo con los estudiantes. Ante esta función el docente universitario, el docente elabora e implementa sesiones de enseñanza-aprendizaje, teniendo como referencia el logro de aprendizaje del curso establecido en el sílabo (competencia general de curso) y las unidades que en este se explicitan. Esta labor incluye la definición de un logro de sesión, selección de contenidos del sílabo, determinación de la evaluación permanente, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias para el diseño de la sesión de enseñanza-aprendizaje (p.18).

Ruiz *et al.*, (2008) menciona que “Las funciones más específicas relacionadas con la planificación, el desarrollo, la evaluación, la innovación y la coordinación. De esta manera un profesor universitario en su función docente, planifica procesos de

enseñanza y aprendizaje, pero también planifica proyectos de investigación y desarrollo”. (p.120)

Dentro de las funciones más específicas relacionadas con la planificación, el desarrollo, la evaluación, la innovación y la coordinación, está relacionado a los procesos de enseñanza y aprendizaje, a los proyectos de investigación y desarrollo, al igual que planifica la gestión de las reuniones departamentales (Ruiz *et al.*, 2008).

Para llevar a cabo la planificación educativa debe integrar en su rol lo siguiente:

- Cuenta con la carpeta Pedagógica del Docente Universitario
- Expone y analiza el silabo de la asignatura el primer día de clase.
- Acepta sugerencias de contenidos, estrategias de enseñanza y/o evaluación del aprendizaje para incorporarlo en el silabo.
- Está de acuerdo con su carga académica designada por el Director de Departamento Académico de su Escuela.
- Realiza sus sesiones de aprendizaje para cada asignatura.
- Planifica investigación formativa en su silabo (Martínez y Vásquez, 2019).

b) Ejecución

Según Gonzales (s/f.), la ejecución en un proceso de enseñanza-aprendizaje está dirigido al desarrollo de los contenidos de enseñanza los que se relacionan tanto con la formación y desarrollo de conocimientos y habilidades como de valores y motivos de actuación. Los métodos o estrategias de enseñanza son eminentemente grupales y participativos, polémicos, dirigidos al desarrollo de la capacidad reflexiva del estudiante, de la iniciativa, flexibilidad y creatividad en la búsqueda de soluciones a los problemas de aprendizaje y sobre todo de la responsabilidad e independencia en su actuación (p.2).

En educación superior requiere que los docentes se actualicen en metodologías de enseñanza y evaluación, incorporen actividades prácticas donde observen el despliegue de las competencias esperadas en la asignatura, cuenten con mayor tiempo de preparación de clases, construyan evaluaciones auténticas y entreguen retroalimentación permanente a los estudiantes (Villaruel y Bruna, 2014). Según Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú», (s. f.), la evaluación del docente universitario es una práctica enriquecedora de reevaluar la

planificación, ejecución, resultados y revisión para plantear una propuesta de reajustes (p.4). Sobre este aspecto (Cruz, 2007) considera que la evaluación del profesor universitario debe ser una valoración sistemática de su actuación y/o las calificaciones en relación con el rol profesional; así mismo debe ser valorado por su eficacia en llevar a cabo las tareas encomendadas y su contribución para conseguir los objetivos del sistema educativo a nivel superior.

Para llevar a cabo la ejecución educativa el docente de educación superior se debe aplicar los siguientes indicadores:

- Inicia su clase con actividades de motivación.
- Utiliza estrategias pertinentes para recuperación de saberes previos.
- Cuenta con rubrica de evaluación para cada asignatura.
- Utiliza nuevas estrategias de aprendizaje por tema desarrollado.
- Realiza un resumen de los contenidos desarrollados al concluir la clase.
- Promueve la formación de valores y actitudes.
- Utiliza medios y materiales para la enseñanza –aprendizaje.
- Promueve el uso de textos, artículos según la asignatura.
- Utiliza material complementario como separatas, guías y otros.
- Considera logros de aprendizaje en la asignatura
- Usa estrategias de enseñanza-aprendizaje virtual
- Dosifica el tiempo en el desarrollo de los contenidos
- Recupera las clases perdidas por licencia y otros.
- Acepta críticas y opiniones de los estudiantes (SINEACE, 2009).

c) Evaluación

Ramírez (2018) respecto a la evaluación afirma:

“La Evaluación puede entenderse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, por medio del cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos inicialmente establecidos” (p.1).

La evaluación cumple una función educativa en tanto centra su atención en el de cursar del proceso de aprendizaje y en las vías para el desarrollo de las potencialidades del estudiante. Un papel importante corresponde en este sentido, a la autoevaluación y a la coevaluación en el grupo de estudiantes (Gonzales, s/f.).

Además, la evaluación es un proceso que permite comprobar de forma sistemática el logro de los objetivos propuestos que se plantearon con anticipación; considerando que la educación está destinada a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables. Por otra parte, permite al docente realizar el seguimiento del desarrollo de las actividades de los estudiantes, detectar las dificultades que se plantean, realizar ajustes a las actividades presentadas, analizar las formas en que los alumnos resuelven las situaciones planteadas y también cómo presentan sus producciones orales y escritas, para luego comunicar a los estudiantes las metas que alcanzaron en relación con la situación de partida (Ramirez, 2018).

Para Chavez, Faur y Careceda (2018), refiere que es, de especial relevancia reconocer los distintos aspectos que pueden favorecer la enseñanza de la evaluación, considerando la importancia que tiene el entendimiento de la práctica evaluativa por parte de los docentes universitarios como una herramienta para el aprendizaje, esto exige modelos de perfeccionamiento que apunten a desarrollar ciertas herramientas, con capacidad para entregar y devolver información útil y pertinente para el estudiante y no necesariamente la enseñanza de dispositivos evaluativos, sino que cada vez más, se requiere profundizar en la forma en que se utiliza los resultados de la evaluación (p.8).

Los procesos de acreditación promueven el desarrollo constante de procedimientos de evaluación y la mejora de planes y programas dirigidos a realizar la evaluación de entrada, de diagnóstico, aprendizaje, así como realizar las autoevaluaciones en los estudiantes.

Respecto a esta evaluación, es de gran importancia cumplir con los estándares que exige este acápite:

- Realiza evaluación/diagnóstico de entrada en su primera clase a los estudiantes.
- Evalúa el aprendizaje de acuerdo a los indicadores establecidos en el silabo.
- Utiliza instrumentos para la evaluación de los aprendizajes como: Rubrica, lista de cotejo, ficha de observación y otros.
- Realiza con los estudiantes una autoevaluación.

- Publica las notas de evaluación de la asignatura dentro de los plazos establecidos (SINEACE, 2009).

d) Aspecto personal

El docente universitario es la persona que se dedica a cultivar el saber, quien transmite conocimientos, realiza investigaciones educativas o en su campo profesional. Según Arias *et al.*, (2018), el docente durante sus funciones deberá establecer políticas, estrategias de enseñanza y de evaluación, para lograr la formación integral de los estudiantes. La institución de educación superior es la responsable de definir el perfil y competencias de los académicos y de la selección del personal docente.

En la dimensión personal la figura del docente universitario reside en su satisfacción personal y profesional; juega un papel importante las condiciones laborales en las que los docentes ejercen su trabajo. Partiendo de la necesidad de considerar la enseñanza como una actividad compleja, en parte artística y en parte científica, por ello es de gran necesidad de contar con un profesorado que viva y practique la docencia como una profesión especializada según sus competencias específicas (Zabalza, 2009).

Los indicadores que se evalúa en esta dimensión son:

- Llega con puntualidad para sus labores académicas
- Demuestra idoneidad y ética en sus relaciones con los docentes, autoridades y estudiantes.
- Crea un ambiente favorable en el proceso de enseñanza –aprendizaje.
- Participa en las actividades de responsabilidad social a través de comisiones encomendados por concejo de Facultad o Programa de estudios.
- Participa en el fortalecimiento del proceso de acreditación en el programa de estudios (SINEACE, 2016).

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacional

Gil (2017). “*La evaluación del desempeño de los docentes universitarios: Un acercamiento a las realidades educativas*” en Cuba concluyeron: En las últimas décadas

se promueve el proceso de evaluación del desempeño del docente en la educación superior desde una perspectiva dinámica, de intercambio y transformadora, para de esta forma contribuir a la formación de un(a) educador(a), que bajo un enfoque dialéctico solucione dificultades y desarrolle sus potencialidades de forma integral, a la par que integre las necesidades de sus ambientes educativos a sus saberes, en correspondencia con la diversidad geográfica de las naciones, de forma tal que promuevan el desarrollo endógeno y sostenible de cada región.

Galaz (2014), en Chile en su investigación “*Evaluación y Aplicación de un Modelo de Calidad a organismos de acreditación en Chile*”, concluyo:

La acreditación de las instituciones de educación superior se ha vuelto un tema esencial en el último tiempo, puesto que se ha cuestionado seriamente la calidad de la educación en nuestro país. Desconfianza y descontento fueron las consecuencias de una mala administración del sistema de acreditación en su totalidad al existir problemas éticos en la gestión, porque el sistema de acreditación chileno posee una fuerte contradicción: asegura calidad, pero no la posee internamente.

Salas (2013), en México investigó “*La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica: el caso de una institución del sector no universitario en México*” después del análisis realizado concluyó:

Como principal hallazgo indican que, la inclusión de organismos acreditadores ha transformado la práctica docente y administrativa en la institución analizada. Se destaca el uso de herramientas de planeación y gestión para sistematizar los procesos. Asimismo, la incorporación de indicadores incide directamente en la toma de decisiones. Como efectos no deseados se observó un vacío conceptual que evidencia que, operativamente, la calidad educativa es reducida al cumplimiento de indicadores y metas.

Flores (2008), en España en su investigación “*Las competencias que los profesores movilizan en su desempeño profesional docente*”, presentada para optar al grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid, concluyó:

Después de describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores básicos del primer y segundo ciclo de Educación Básica de las competencias que movilizan en los procesos de: preparación para la enseñanza, fue necesario la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el

aprendizaje de todos los estudiantes y en sus responsabilidades profesionales, y de cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos los profesores del primer ciclo de Educación Básico en esas mismas competencias.

Barreto (2012), en Ecuador su investigación “*Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011-2012*”, concluye:

Existe una buena relación afectiva entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional, pero existen aspectos negativos como el escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan. Los estudiantes son tratados con cortesía y respeto y como negativo los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clases y no se comunican con los padres de familia.

Hernández (2013), investigó la “*Percepción sobre el proceso de acreditación e implementaciones desarrolladas por los docentes de la Facultad de Odontología, Universidad de Costa Rica (UCR)*”, concluyó:

El profesorado posee una percepción positiva sobre la acreditación y que dos años posteriores a la acreditación, prácticamente se equiparó la cantidad de publicaciones con el histórico acumulado antes de esa fecha. Además, la acreditación ha motivado a que algunos profesores realicen estudios de posgrado, lo que ha generado el esfuerzo por incrementar el mejoramiento de la calidad institucional.

Tobón, Guzman y Tobón (2017), en México investigó “*Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*” concluyeron:

Es necesario proponer proyectos formativos como metodología para abordar los proyectos de enseñanza, que aunque no resuelven los problemas estructurales de la evaluación del desempeño que diversos investigadores han comentado, ayudará por lo menos a que esta actividad se enfoque en aspectos trascendentales, al transformar las prácticas pedagógicas y en los estudiantes a tener mayor sensibilidad y compromiso con los retos de su comunidad, como la pobreza y la violencia, a través de la colaboración.

Acosta *et al.*, (2019), en Colombia investigo “*Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*” concluyeron:

Después de haber evaluado el estrés ocupacional, y el desempeño de los docentes universitarios concluyeron que en la mayoría de las correlaciones evaluadas entre el desempeño docente, estrés y burnout resultaron ser débiles y no significativas.

Naranjo (2016), al realizar la “*Evaluación-acreditación de la educación superior en el Ecuador, Metaevaluación y Gestión Académica de Calidad*. Universidad Complutense de Madrid Ecuador, concluyó:

La evaluación de las Instituciones de Educación Superior realizadas en el 2013 por CEAACES tiene serias deficiencias de carácter epistemológico, teórico, metodológico, técnico y legal que es necesario corregir. Se determinó que es indispensable la construcción de un modelo de metaevaluación institucional que contribuya al mejoramiento de la evaluación existente y a la mejora continua de las Instituciones de Educación Superior.

Salas (2013), en México al analizar “*La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica: el caso de una institución del sector no universitario en México*”, concluyeron:

Desde una perspectiva cualitativa observó que, desde la percepción de sus actores, la inclusión de organismos acreditadores ha transformado la práctica docente y administrativa en la institución analizada, donde destaca el uso de herramientas de planeación y gestión para sistematizar los procesos. Asimismo, la incorporación de indicadores incide directamente en la toma de decisiones; sin embargo, dentro de los efectos no deseados se evidencia que la calidad educativa es reducida al cumplimiento de indicadores y metas.

Larrán, Escobar y García (2013). “*El sistema de acreditación nacional: la opinión de los profesores universitarios de contabilidad*”, Universidad Sevilla, concluyeron que:

Después de analizar la opinión del profesorado universitario en Contabilidad sobre el modelo universitario actual de acreditación nacional y la valoración de los distintos criterios establecidos para la promoción universitaria se puso de manifiesto el descontento de la comunidad académica del área de Contabilidad porque se percibió que el actual

sistema de acreditación promueve actitudes individualistas y no valora adecuadamente las actividades docentes.

1.2.2. Nacional

Martínez y Vásquez (2019), al investigar la *“Percepción de los aportes de la Acreditación Institucional a la calidad educativa del Instituto Superior de Educación Pública “Nuestra Señora de Chota”, 2017*, concluyeron:

La percepción generalizada es el impacto positivo y la mejora producidos por el proceso de Acreditación Institucional a la calidad educativa del Instituto, en aspectos vinculados a los estándares oficiales exigidos por el Estado a través del ente encargado de otorgar la Acreditación que es el SINEACE, aspectos que corresponden a las dimensiones de gestión institucional, procesos académicos, servicios de apoyo y resultados e impacto. En general, se evidencia que el Instituto realizó procesos de mejoramiento en diversos aspectos.

Díaz (2017), en Apurímac al investigar 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”*, concluyó: En las instituciones educativas estatales y de nivel secundaria, el nivel de calidad de la gestión educativa es regular, en cuanto a los indicadores y de las instituciones educativas en cuanto a la dirección institucional es regular; y sobre el desempeño docente es regular; con relación al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; y sobre el uso de la información es regular en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular.

Rosario (2017), en Lima al investigar *“La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima”* concluye:

Existe relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima 2016, un nivel de 0.837, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Carrasco (2017), en Lima al investigar “*Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados*” concluyó:

La acreditación de un programa puede estar produciendo con múltiples efectos a diferentes intervalos de tiempo, no solo sobre la empleabilidad de sus egresados. Los egresados de programas acreditados trabajaron menos horas que los egresados de programas no acreditados, siendo la diferencia estadísticamente significativa. No se encontró relación estadísticamente significativa entre acreditación y empleabilidad, relacionado a la condición a empleado y retribución económica.

Lisboa (2019), en Lima al investigar “*El proceso de acreditación y el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, 2017*” concluye:

Existe relación significativa entre la percepción del proceso de Acreditación y el desempeño profesional de los docentes, a un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De igual forma, se puede concluir que existe relación significativa entre la percepción del proceso de Acreditación en su gestión estratégica y el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación.

Segura (2017), en Lima al investigar “*Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física – Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X semestre, 2016*”, concluyó:

En la dimensión Formación Integral, muestra ciertas falencias, en el proceso enseñanza aprendizaje, gestión de los docentes, Investigación, Seguimiento a estudiantes, responsabilidad social universitaria, implementación de políticas ambientales, y perfil profesional.

Martinez, Tobón y Romero (2017), al analizar las “*Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina*” concluyeron: Algunas problemáticas que enfrenta la educación superior en América Latina al llevar a cabo procesos de acreditación de la calidad, encontró que los modelos de acreditación estaban centrados en lo administrativo y no en el desempeño; resultado de ello se viene trabajando por competencias y las prácticas educativas son por contenidos; situación no

compatible al proceso de innovación y de transformación de las personas y comunidades acorde con los retos de la sociedad del conocimiento.

Hidalgo (2016), *La acreditación de las carreras de la FACEE en el escenario de la universidad peruana; en este artículo se concluyó:*

El proceso de acreditación es importante porque eleva la calidad de la educación universitaria y mediante este proceso se destaca el papel que desempeñan el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) y el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (CONEAU). Así mismo, se destaca la labor que realizan los Comités Internos de Acreditación de las cinco carreras académico profesionales de Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Chico, Cerna y Rodriguez (2014), investigaron las “*Percepciones sobre la acreditación de los alumnos de la Escuela Académica Profesional de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de Trujillo*”. Revista Científica de la Facultad de Ciencias Biológicas, concluyó:

Después de analizar la percepción de los estudiantes sobre la acreditación, se determinó que la mayoría de los alumnos del VII ciclo perciben la acreditación como un proceso de mejora, la asocian al concepto de Calidad Educativa y no conocen a las instituciones nacionales encargadas del proceso de acreditación.

Turin (2012), investigo sobre la *Percepción de la Autoevaluación en la Acreditación por los estudiantes de las carreras profesionales de la Facultad de Educación*”, Facultad de Educación, concluyó:

Existe un nivel Alto de percepción de la autoevaluación en los estudiantes de las carreras profesionales de la Facultad de Educación, así como los estándares nominales tienen mejor nivel de percepción de la autoevaluación en relación a los valorativos y de satisfacción en la autoevaluación.

1.2.3. Regional

Cano (2017), en Puno investigo “*Percepción del proceso de autoevaluación y acreditación en docentes de instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno*” después del análisis concluyó:

El nivel de percepción de los docentes del distrito de Puno, respecto a proceso de autoevaluación y acreditación de las escuelas de nivel primaria, se encuentra en un nivel de logro medio en tres de las dimensiones y que solo en la dimensión de gestión estratégica se tiene un nivel logrado, lo que evidencia que los docentes conocen con certeza varios aspectos en cuanto a la institución educativa

Vizcarra (2017), en Puno investigó “*Calificación Académica del Docente y Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano*” concluye:

El grado de correlación existente entre la calificación académica docente y su desempeño docente en el aula de la Universidad Nacional del Altiplano es correlación positiva media y lineal. El nivel de desempeño de la mayoría de los docentes es regular en los tres estratos principales, asociados, auxiliares lo que indica la necesidad de realizar más cursos de capacitación en pedagogía, para promover un mejor desempeño de los docentes en el aula.

Neira (2017), en Puno investigo “*Percepciones sociales sobre el proceso de acreditación de la escuela profesional de sociología UNA – Puno 2017*” concluye:

El Proceso de Acreditación es deficiente y tiene un nivel de significancia de 155,704; teniendo un promedio de acuerdo general de 87.57 % aproximadamente, y no está en relación con el mayor nivel educativo y requiere de un proceso de enseñanza aprendizaje crítico y reflexivo orientado a la construcción de ciudadanía.

Yanqui (2017), en Puno investigo “*Proceso de acreditación de la escuela profesional de antropología UNA-Puno*” después del análisis concluyó:

El nivel de calidad académica de la Escuela Profesional de Antropología, hablando en términos de la escala de likert es alta; puesto que, en las diferentes fuentes de verificación, hace constar que la institución brinda a la sociedad un servicio de formación profesional competitiva y de calidad. Su evaluación para la acreditación muestra que la Escuela Profesional de Antropología cumplió con el 100% de los estándares requeridos para su certificación de calidad.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En la actualidad en América Latina ya existen mecanismos e instrumentos específicos para el aseguramiento y acreditaciones de la calidad de las universidades, extranjeras o virtuales, en el Perú existe consenso político y social en la mejora de la calidad de la educación, en donde es prioritaria para el desarrollo sostenible y para acceder a los beneficios del crecimiento económico y una mejor calidad de vida para todos y si bien es cierto que existen avances significativos en la región en términos de evaluación falta consolidar estos en sistemas articulados e integrados habiendo experiencias muy interesantes al respecto (SINEACE, 2009).

En el 2006, en el Perú, se promulgó la Ley 28740, Ley de creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), es en el 2007 que se publica el Reglamento de esta Ley, consignando como función principal del SINEACE, “Garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad”. La Política de Aseguramiento de la calidad en la Educación Superior Universitaria, aprobada por Decreto Supremo N° 016-2015, señala años después, la preocupación por la calidad debe irrigar el quehacer de la universidad e impulsarla a cumplir de modo óptimo sus tareas propias en materia de docencia. En el 2014, luego de prolongadas y sostenidas discusiones y debates a nivel parlamentario se aprobó la Ley 30220 Ley Universitaria mediante la cual se da un vuelco al proceso, desactivando los órganos operadores del SINEACE declarándolo en reorganización y creándose la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Universitaria) continuándose con los procesos de Acreditación en paralelo con el Proceso de Licenciamiento que maneja SUNEDU para lo cual se han aprobado la Política de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior Universitaria y las Condiciones Básicas de Calidad. En el marco de la Ley Universitaria

30220, el 26 de setiembre 2015, se publicó el D.S. N° 016-2015-MINEDU Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria con el objetivo de garantizar un servicio educativo universitario de calidad, que ofrezca una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos que permitan una reflexión académica del país, a través de la investigación.

Como bien sabemos que ha transcurrido siete años de aplicación del primer modelo de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias, que permitió establecer una línea base de calidad y promover la necesidad de evaluación y acreditación, es necesario medir los avances logrados y la pertinencia con las nuevas tendencias educativas, sociales y económicas, también en la actualidad ya existe el último modelo de acreditación para programas de estudios universitarios con 34 estándares de calidad y que está en proceso de ejecución. En las universidades de nuestro país cuando se habla de mejoramiento continuo se menciona la calificación académica del docente y el desempeño docente como los factores clave para el cumplimiento de los ítems de evaluación y acreditación institucional. (Yamada, 2013), nos dice que la mayor conciencia de ajustar los sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad a las necesidades y realidades de cada país y si el contexto cambia, las instituciones también y por lo tanto los modelos de acreditación y el planteamiento de estándares que midan dicha calidad deberán ser modificados de acuerdo a estos cambios.

La evaluación y la acreditación no son fines en sí mismos, sino medios para promover el mejoramiento de la educación superior. Ambos son procesos diferenciables y complementarios, guardando estrecha relación (Council, 2016); tomando en cuenta que la acreditación es un proceso llevado a cabo por un organismo externo reconocido, para calificar un programa educativo, se basa en la evaluación de acuerdo con criterios de calidad (estándares) establecidos previamente por el organismo acreditador (Ovando y Grajales, 2015).

La percepción desfavorable de los actores que deben asumir con responsabilidad el mecanismo de cambio que otorga la acreditación universitaria para garantizar una educación de calidad, trae consigo innumerables problemas, así como lo mencionó (Buendía, 2011), la necesidad de mejorar la formación de los estudiantes y el desempeño en proyectos sociales

y científicos, se tiende a abordar desde lo administrativo; a esto se agrega (Rangel Torrijo, 2010), que en este proceso no se toca la transformación de los procesos curriculares, las prácticas de aprendizaje, la evaluación, ni el emprendimiento de proyectos sociales. Además, se presentan problemas tales como: la simulación en los procesos de acreditación (Buendía, 2013).

Torrijo (2010), además hay poca participación de los miembros de la comunidad educativa en los procesos de acreditación (Ovando y Grajales, 2015).

En este contexto, es imprescindible conocer la percepción que tienen los actores universitarios quienes están involucrados de manera directa con los resultados obtenidos en cada uno de los programas educativos que se han sometido a estos procesos y han logrado su acreditación o que se encuentran en proceso, y relacionar con su desempeño para apreciar la performance del docente en las experiencias de enseñanza-aprendizaje durante el proceso de acreditación universitaria. Según Prieto y Mijares (2014), la mayoría de los docentes universitarios no se encuentran preparados académicamente para desempeñarse como tales, por cuanto han llegado a docencia por circunstancias de diversa índole, mas no porque se hayan preparado para ello. La gran mayoría de ellos son expertos en diferentes áreas de conocimiento; no obstante, su preparación académica formal no es indicativa de su excelencia como profesor universitario (p.8).

En la Universidad Nacional del Altiplano Puno, el proceso de acreditación se encuentra en pleno desarrollo, para lo cual se han desarrollado capacitaciones acerca del nuevo Modelo de Acreditación; no obstante, al parecer la capacitación no fue del todo favorable, porque se observa desconocimiento, desconcierto sobre el proceso de acreditación y otros docentes refieren dificultades para ejecutar la educación universitaria según los estándares de la calidad.

En los docentes se observa deficiencias en la aplicación de los estándares de la calidad educativa dentro de la escuela, actividades administrativas y otras asignadas que limitan, sumándose a esta problemática la carga académica, gestión y otras.

2.2. Enunciado del problema

Problema principal:

¿Qué relación existe entre la percepción del proceso de Acreditación Universitaria con el desempeño docente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno?

Problemas secundarios:

¿Qué relación existe entre la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje con el desempeño Docente?

¿Qué relación existe entre la percepción del proceso de Gestión de los Docentes con el desempeño Docente?

¿Qué relación existe entre percepción del proceso de seguimiento a estudiantes con el desempeño Docente?

¿Qué relación existe entre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con el desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno?

¿Qué relación existe entre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria con el desempeño Docente?

2.3. Justificación

El último modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria establecida por el Sistema de Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE, entró en vigencia en 2017, con estándares específicos para cada programa. Este modelo contiene tanto estándares de calidad como los de mayor exigencia, propios de la acreditación. Este último modelo concibe la evaluación de la calidad como un proceso formativo que ofrece a las instituciones oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva, permanente y sostenida, fortalecer su capacidad de autorregulación e instalar una cultura de calidad institucional a través de la mejora continua. El proceso de mejora continua implica consideraciones técnicas y de financiamiento, demanda un compromiso sostenido de parte de los actores involucrados y particularmente de la institución y de quienes lideran dicho proceso de 34 estándares de calidad (SINEACE, 2017a).

Con base a lo señalado la presente investigación tiene como finalidad conocer la percepción sobre el proceso de acreditación universitaria en nuestra casa de estudios y evaluar el desempeño del docente; resultados que permitirán mejorar o reforzar los mecanismos que se

han planteado para llevar a cabo el proceso de acreditación. Con la información las autoridades universitarias podrán conocer cuanta predisposición tiene el docente para involucrarse en el proceso de acreditación y cuanto han mejorado en su desempeño, considerando que los docentes son los actores directos y responsables de brindar una educación de calidad a los estudiantes en cada programa educativo sometido a proceso de acreditación.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la percepción del proceso de Acreditación Universitaria con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

2.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje con el desempeño Docente.
- Comprobar la relación que existe entre la percepción del proceso de Gestión de los Docentes con el desempeño Docente.
- Analizar la relación que existe entre percepción del proceso de seguimiento a estudiantes con el desempeño Docente.
- Evaluar la relación que existe entre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con el desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- Medir la relación que existe entre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria con el desempeño Docente.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La percepción negativa sobre la Acreditación Universitaria tiene relación significativa con el deficiente desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La percepción negativa del proceso de enseñanza aprendizaje tiene relación significativa con el deficiente desempeño Docente



- La percepción negativa de la Gestión de los Docentes tiene relación significativa con el deficiente desempeño Docente
- La percepción negativa sobre el seguimiento a estudiantes tiene relación significativa con el deficiente desempeño Docente
- La percepción negativa de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación tiene relación significativa con el deficiente desempeño Docente.
- La percepción negativa respecto a la responsabilidad social universitaria tiene relación significativa con el deficiente desempeño Docente.

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El presente estudio se realizó en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, con los docentes de las 35 Escuelas Profesionales, 3 programas de estudio y 1 departamento de humanidades de la Universidad Nacional del Altiplano Puno se encuentra ubicado al este de la ciudad de Puno y el Campus se encuentra en la Av. Sesquicentenario N° 1150. Es una de las primeras universidades públicas fundadas en 1856 a iniciativa de la población del Departamento de Puno y es una Universidad Licenciada. La UNAP está organizada en 19 facultades que abarcan 35 escuelas profesionales y cuenta con 18941 estudiantes en la modalidad de pregrado.

3.2. Población

Estuvo conformada por 1,359 docentes de 35 Escuelas profesionales, 3 Programas de estudios y 1 departamento de humanidades Sociales, Ingenierías y Biomédicas de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 1

Población de Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

N°	Escuelas profesionales y programas de estudios	Número de docentes
SOCIALES		
1	Escuela profesional de Educación Secundaria, Programa de Ciencias Sociales	19
2	Programa de Educación Secundaria-Lengua Literatura	
2	Psicología y Filosofía	24
3	Programa de matemática, física, computación e informática	14
4	Programa de ciencia tecnología y medio ambiente	13
5	Escuela profesional de Educación Física	21
6	Escuela profesional de Educación Primaria	22

7	Programa de Estudios de Educación Inicial	20
8	Escuela profesional de Turismo	25
9	Escuela profesional de Ciencias Contables	57
10	Escuela profesional de Arte	30
11	Escuela profesional de Sociología	30
12	Escuela profesional de Administración	44
13	Escuela profesional de Ciencias de la Comunicación Social	31
14	Escuela profesional de Derecho	35
15	Escuela profesional de Antropología	32
16	Escuela profesional de Trabajo Social	24
17	Departamento de humanidades	44
BIOMEDICAS		
18	Escuela profesional de Enfermería	51
19	Escuela profesional de Odontología	38
20	Escuela profesional de Medicina veterinaria y zootecnia	60
21	Escuela profesional de Estudios de Nutrición Humana	42
22	Escuela profesional de estudios de Medicina Humana	70
23	Escuela profesional de Estudios de Ciencias Biológicas	33
INGENIERIAS		
24	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Metalúrgica	23
25	Escuela profesional de Ingeniería electrónica	28
26	Escuela profesional de Ingeniería geológica	35
27	Escuela profesional de Ingeniería estadística informática	34
28	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería civil	46
29	Escuela profesional de Ingeniería de minas	32
30	Escuela profesional de Ingeniería química	31
31	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería mecánica eléctrica	36
32	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Agroindustrial	19
33	Escuela profesional de estudios de Ingeniería Económica	47
34	Escuela profesional de Estudios de Arquitectura	42
35	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Topográfica y Agrimensura	28
36	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Agrícola	29
37	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería de Sistemas	38
38	Escuela profesional de Estudios de Físico Matemático	71
39	Escuela profesional Agronómica	41
TOTAL		1359

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2019-II

3.3. Muestra

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, además, debe ser estadísticamente representativo de la población (p.172).

La muestra del presente trabajo fue calculada por el método aleatoria simple para la estimación del tamaño de la muestra. Haciendo uso de la fórmula de poblaciones finitas, al tener conocimiento el número de la población.

Formula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

$$P = 0.5 = 50\% \quad \text{Proporción favorable}$$

$$Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.5 = 50\% \quad \text{Proporción no favorable}$$

$Z_{(1-\alpha/2)} = 95\%$ de confianza, valor de la distribución normal según el nivel de confianza deseado $Z_{(1-\alpha/2)} = Z_{(1-0.05/2)} = Z_{(1-0.025)} = 1.96$

$e = 5\% = 0.05 =$ Margen de error muestral

$N = 1412$ población total.

Reemplazando datos en la formula tenemos:

$$n = \frac{(1359) (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(1359 - 1) (0,05)^2 + (0,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{1,305.18}{4,3554} = 299.7$$

$$n = 300$$

Muestra Estratificada

Se realizó la selección estratificada al azar, con asignación de la muestra dentro de cada estrato (Escuela profesional) proporcional al tamaño de la misma (número de docentes por Escuela); haciendo uso de la siguiente fórmula para determinar la fracción de muestreo:

Fracción de Muestreo: $f = n/N = 300/1359 = 0,2207$

Tabla 2
Muestra estratificada de Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Nº	Programas de estudios	Número de docentes	Fracción de muestreo	Muestra Estratificada de docentes
Sociales				
1	Escuela profesional de Educación Secundaria, Programa de Ciencias Sociales	19	0,2207	4
2	Programa de Educación Secundaria-Lengua Literatura Psicología y Filosofía	24	0,2207	5
3	Programa de matemática, física, computación e informática	14	0,2207	3
4	Programa de ciencia tecnología y medio ambiente	13	0,2207	3
5	Escuela profesional de Educación Física	21	0,2207	7
6	Escuela profesional de Educación Primaria	22	0,2207	5
7	Programa de Estudios de Educación Inicial	20	0,2207	4
8	Escuela profesional de Turismo	25	0,2207	6
9	Escuela profesional de Ciencias Contables	57	0,2207	13
10	Escuela profesional de Arte	30	0,2207	7
11	Escuela profesional de Sociología	30	0,2207	7
12	Escuela profesional de Administración	44	0,2207	10
13	Escuela profesional de Ciencias de la Comunicación Social	31	0,2207	7
14	Escuela profesional de Derecho	35	0,2207	8
15	Escuela profesional de Antropología	32	0,2207	7
16	Escuela profesional de Trabajo Social	24	0,2207	5
17	Departamento de humanidades	44	0,2207	10
Biomédicas				
18	Escuela profesional de Enfermería	51	0,2207	11
19	Escuela profesional de Odontología	38	0,2207	8
20	Escuela profesional de Medicina veterinaria y zootecnia	60	0,2207	13
21	Escuela profesional de Estudios de Nutrición Humana	42	0,2207	9
22	Escuela profesional de estudios de Medicina Humana	70	0,2207	15
23	Escuela profesional de Estudios de Ciencias Biológicas	33	0,2207	7
Ingenierías				
24	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Metalúrgica	23	0,2207	5
25	Escuela profesional de Ingeniería electrónica	28	0,2207	6
26	Escuela profesional de Ingeniería geológica	35	0,2207	8
27	Escuela profesional de Ingeniería estadística informática	34	0,2207	8
28	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería civil	46	0,2207	10
29	Escuela profesional de Ingeniería de minas	32	0,2207	7
30	Escuela profesional de Ingeniería química	31	0,2207	7
31	Escuela profesional a de Estudios de Ingeniería mecánica eléctrica	36	0,2207	8

32	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Agroindustrial	19	0,2207	4
33	Escuela profesional de estudios de Ingeniería Económica	47	0,2207	10
34	Escuela profesional de Estudios de Arquitectura	42	0,2207	9
35	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Topográfica y Agrimensura	28	0,2207	6
36	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería Agrícola	29	0,2207	6
37	Escuela profesional de Estudios de Ingeniería de Sistemas	38	0,2207	8
38	Escuela profesional de Estudios de Físico Matemático	71	0,2207	15
39	Escuela profesional Agronómica	41	0,2207	9
TOTAL		1359		300

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2019-II

Tipo de muestreo: Para la selección del sujeto de la muestra se aplicó el método Probabilístico, mediante el cual los docentes evaluados en la percepción y desempeño docente fueron seleccionados mediante el sistema de balotario a partir de la relación de docentes por escuela profesional.

3.4. Método de investigación

Objetivo General:

Para establecer la relación que existe entre la Percepción del Proceso de Acreditación universitaria con el desempeño Docente, se aplicaron los siguientes métodos:

Métodos

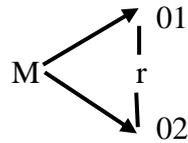
a) Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018) señala: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En el estudio permitió relacionar percepción del proceso de enseñanza aprendizaje con el desempeño docente; para conocer si existe relación entre las variables mencionadas.

b) Diseño de investigación

Niño (2011) afirma: “El diseño de investigación es un plan que cubra todo el proceso de investigación, en sus diversas etapas y actividades comprendidas, desde que se delimita el tema y se formula el problema hasta cuando se determinan las técnicas, instrumentos y criterios de análisis” (p.53).

El diseño es transversal no experimental, siendo el diagrama el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

01 = Información sobre la percepción del proceso de Acreditación Universitaria

02 = Información sobre el desempeño docente.

r = Relación

c) Técnica:

Encuesta:

Según Niño (2011), señala que la encuesta es la técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin (p.12).

En el estudio este método de recogida de información cuantitativa consistió en obtener información en los sujetos de una muestra sobre la percepción del proceso de Acreditación Universitaria.

Instrumentos:

Test de percepción del Proceso de Acreditación Universitaria

Instrumento elaborado por la investigadora tomando como base el SINEACE Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Consta de 40 proposiciones para ser respondida en cinco categorías.

La estructura del instrumento:

1. Encabezamiento
2. Información general sobre el sujeto de estudio
3. Propositiones sobre la percepción de Acreditación y el desempeño profesional en docentes.

Para determinar la validez del instrumento “Percepción del proceso de enseñanza aprendizaje”, fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos,

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad (0,813) para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 3

Resultados de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del Proceso de Acreditación Universitaria

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Cuestionario Estructurado:

Instrumento elaborado por la investigadora, tomando como base los estándares de calidad del modelo de acreditación universitaria (SINEACE, 2016).

Consta de 30 interrogantes para ser respondido en cuatro categorías.

Para determinar la validez del instrumento, el cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos,

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 4

Resultados de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Cuestionario de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

d) Variables a investigar:

Variable independiente: Percepción del proceso de Acreditación Universitaria

Variable dependiente: Desempeño docente

e) Prueba estadística inferencial

Para el análisis de los resultados de este objetivo se utilizó la estadística descriptiva porcentual y para la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba de Coeficiente de Correlación p Spearman

Correlación p de Spearman

El análisis de Correlación de p Spearman, es un método estadístico no paramétrico (Mondragon, 2014). Se utiliza para cuantificar la intensidad y dirección de la relación o correlación cuando las variables se miden o se transforman a un nivel de medición ordinal (Fallas, 2012).

Valor p de significación de r

“Es necesario tener en consideración la significancia del valor de r, dada por el valor de p que lo acompaña. Cuando el valor de p es menor que 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar” (Mondragon, 2014, p. 101).

El estadístico de correlación p de Spearman presenta las siguientes partes:

Fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D = es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.

N = es el número de parejas de datos.

Hipótesis

- **Hipótesis Nula (Ho):**

No existe relación significativa entre la Percepción sobre la Acreditación Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre la Percepción sobre la Acreditación Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Nivel de significancia

Cuando el valor de p es menor que 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar.

Interpretación del Coeficiente de correlación ρ Spearman

Tabla 5

Grado de relación según coeficiente de correlación de ρ Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, 2010

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Métodos

Objetivo específico 1:

Para establecer la relación que existe entre la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje con el desempeño Docente, se aplicaron los siguientes métodos:

Métodos

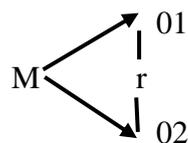
f) Tipo de investigación

Hernández & Mendoza (2018) señala: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En el estudio permitió relacionar percepción del proceso de enseñanza aprendizaje con el desempeño docente; para conocer si existe relación entre las variables mencionadas.

g) Diseño de investigación

Niño (2011) afirma: “El diseño de investigación es un plan que cubra todo el proceso de investigación, en sus diversas etapas y actividades comprendidas, desde que se delimita el tema y se formula el problema hasta cuando se determinan las técnicas, instrumentos y criterios de análisis” (p.53).

El diseño es transversal no experimental, siendo el diagrama el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

01 = Información sobre la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje

02 = Información sobre el desempeño docente.

r = Relación

h) Técnica:

Encuesta:

Según Niño (2011), señala que la encuesta es la técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin (p.12).

En el estudio este método de recogida de información cuantitativa consistió en obtener información en los sujetos de una muestra sobre la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje.

Instrumentos:

Test de percepción del proceso de acreditación (Dimensión proceso de enseñanza aprendizaje)

Instrumento elaborado por la investigadora tomando como base el SINEACE Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Consta de 11 proposiciones para ser respondida en cinco categorías.

La estructura del instrumento:

4. Encabezamiento
5. Información general sobre el sujeto de estudio
6. Proposiciones sobre la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje y el desempeño profesional en docentes.

Para determinar la validez del instrumento “Percepción del proceso de enseñanza aprendizaje”, fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos,

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad (0,813) para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 6

Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de enseñanza aprendizaje

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Cuestionario Estructurado:

Instrumento elaborado por la investigadora, tomando como base los estándares de calidad del modelo de acreditación universitaria (SINEACE, 2016).

Consta de 30 interrogantes para ser respondido en cuatro categorías.

Para determinar la validez del instrumento, el cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos,

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 7

Resultados de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Cuestionario de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

i) Variables a investigar:

Variable independiente: Percepción del proceso enseñanza aprendizaje

Variable dependiente: Desempeño docente

j) Prueba estadística inferencial

Para el análisis de los resultados de este objetivo se utilizó la estadística descriptiva porcentual y para la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba de Coeficiente de Correlación p Spearman

Objetivo específico 2

Para comprobar la relación que existe entre la percepción del proceso de gestión de los docentes con el desempeño docente, se aplicaran los siguientes métodos:

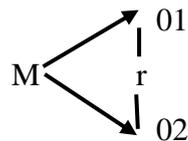
Métodos

a) Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018), señala: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En el estudio permitirá relacionar el proceso de gestión de los docentes con el desempeño docente; para conocer si existe relación entre las variables mencionadas

b) Diseño de investigación

El diseño es transversal no experimental, siendo el diagrama el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

01 = Información sobre el proceso de gestión del docente

02 = Información sobre el desempeño docente.

r = Relación

c) **Técnica:**

Encuesta:

Este método de recogida de información cuantitativa consiste en obtener información en los sujetos de una muestra sobre el proceso de gestión del docente

Instrumentos:

Test de percepción del proceso de acreditación (Proceso de gestión del docente)

Instrumento elaborado por la investigadora tomando como base el modelo de acreditación universitaria (Dimensión 2: formación integral) (SINEACE, 2016).

Consta de 8 proposiciones para ser respondida en cinco categorías.

La estructura del instrumento:

7. Encabezamiento
8. Información general sobre el sujeto de estudio
9. Proposiciones sobre la percepción del proceso de gestión del docente y el desempeño en docente.

Validez del Instrumento:

Para determinar la validez del instrumento “Percepción del proceso de gestión del docente”, fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos,

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad (0,813) para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 8

Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de gestión del docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Cuestionario Estructurado;

Instrumento elaborado por la investigadora, tomando como base los estándares de calidad del modelo de acreditación universitaria (SINEACE, 2016).

Consta de 30 interrogantes para ser respondido en cuatro categorías.

Para determinar la validez del instrumento, el cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos,

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 9

Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

d) Variables a investigar:

Variable independiente: Percepción del proceso enseñanza aprendizaje

Variable dependiente: Desempeño docente

e) Prueba estadística

Para el análisis de los resultados de este objetivo se utilizará la estadística descriptiva porcentual y para la contrastación de la hipótesis se aplicará la prueba de Coeficiente de Correlación p Spearman.

Objetivo específico 3

Con fines de analizar la relación que existe entre percepción del proceso de seguimiento a estudiantes con el desempeño docente, se aplicarán los siguientes métodos:

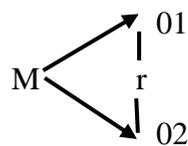
Métodos

a) Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018), señala: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En el estudio permitirá relacionar percepción del proceso de seguimiento a estudiantes con el desempeño docente; para conocer si existe relación entre las variables mencionadas.

b) Diseño de investigación

El diseño es transversal no experimental, siendo el diagrama el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

01 = Información sobre la percepción del proceso de seguimiento a estudiantes

02 = Información sobre el desempeño docente.

r = Relación

c) Técnica:

Encuesta:

Este método de recogida de información cuantitativa consiste en obtener información en los sujetos de una muestra sobre la percepción del proceso de seguimiento a estudiantes.

Instrumentos:

Test de percepción del proceso de acreditación (Dimensión proceso de enseñanza aprendizaje)

Instrumento elaborado por la investigadora tomando como base el modelo de acreditación universitaria (formación integral) (SINEACE, 2016).

Consta de 8 proposiciones para ser respondida en cinco categorías.

La estructura del instrumento:

- Encabezamiento
- Información general sobre el sujeto de estudio
- Proposiciones sobre la percepción del proceso de seguimiento a estudiantes y el desempeño docente.

Validez del Instrumento:

Para determinar la validez del instrumento “Percepción del proceso de seguimiento a estudiantes”, fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos.

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor a 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad (0,813) para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 10

Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de seguimiento a estudiantes

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Cuestionario Estructurado;

Instrumento elaborado por la investigadora, tomando como base los estándares de calidad del modelo de acreditación universitaria (SINEACE, 2016).

Consta de 30 interrogantes para ser respondido en cuatro categorías.

Para determinar la validez del instrumento, el cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos.

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor a 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 11
Resultados de Alfa Cronbach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

a) Variables a investigar:

Variable independiente: Percepción del proceso de seguimiento a estudiantes

Variable dependiente: Desempeño docente

b) Prueba estadística

Para el análisis de los resultados de este objetivo se utilizará la estadística descriptiva porcentual y para la contrastación de la hipótesis se aplicará la prueba de Coeficiente de Correlación p Spearman.

Objetivo específico 4

Con fines de evaluar la relación que existe entre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con el desempeño docente.

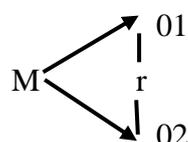
Métodos

d) Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018), señala: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En el estudio permitió relacionar percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con el desempeño docente; para conocer si existe relación entre las variables mencionadas

e) Diseño de investigación

El diseño es transversal no experimental, siendo el diagrama el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

01 = Información sobre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación

02 = Información sobre el desempeño docente.

r = Relación

f) Técnica:

Encuesta:

Este método de recogida de información cuantitativa consiste en obtener información en los sujetos de una muestra sobre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación

Instrumentos:

Test de percepción del proceso de acreditación (Dimensión de investigación, desarrollo tecnológico e innovación)

Instrumento elaborado por la investigadora tomando como base el modelo de acreditación universitaria (Dimensión 2: formación integral) (SINEACE, 2016).

Consta de 8 proposiciones para ser respondida en cinco categorías.

La estructura del instrumento:

Encabezamiento

Información general sobre el sujeto de estudio

Proposiciones sobre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación y el desempeño profesional en docentes.

Para determinar la validez del instrumento “Percepción de investigación, desarrollo tecnológico e innovación”, fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos.

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor a 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad (0,813) para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 12

Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción de investigación, desarrollo tecnológico e innovación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Cuestionario Estructurado:

Instrumento elaborado por la investigadora, tomando como base los estándares de calidad del modelo de acreditación universitaria (SINEACE, 2016). Consta de 30 interrogantes para ser respondido en cuatro categorías.

Para determinar la validez del instrumento, el cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente fue llevado a ña opinión de cinco (5) jueces expertos.

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor a 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 13

Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

a) Variables a investigar:

Variable independiente: Percepción de investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

Variable dependiente: Desempeño docente

b) Prueba estadística

Para el análisis de los resultados de este objetivo se utilizará la estadística descriptiva porcentual y para la contrastación de la hipótesis se aplicará la prueba de Coeficiente de Correlación p Spearman.

Objetivo específico 5

Para medir la relación que existe entre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria con el desempeño docente, se aplicarán los siguientes métodos:

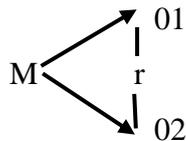
Métodos

a) Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018) señala: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En el estudio permitió relacionar percepción del proceso de responsabilidad social universitaria con el desempeño docente; para conocer si existe relación entre las variables mencionadas

b) Diseño de investigación

El diseño es transversal no experimental, siendo el diagrama el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

01 = Información sobre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria

02 = Información sobre el desempeño docente.

r = Relación

c) Técnica:

Encuesta:

Este método de recogida de información cuantitativa consiste en obtener información en los sujetos de una muestra sobre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria.

Instrumentos:

Test de percepción del proceso de acreditación (Dimensión del proceso de responsabilidad social universitaria)

Instrumento elaborado por la investigadora tomando como base el modelo de acreditación universitaria (Dimension2:Formación integral) (SINEACE, 2016).

Consta de 5 proposiciones para ser respondida en cinco categorías.

La estructura del instrumento:

Encabezamiento

Información general sobre el sujeto de estudio

Proposiciones sobre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria y el desempeño profesional en docentes.

Para determinar la validez del instrumento “Percepción del proceso de responsabilidad social universitaria”, fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos.

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad (0,813) para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 14

Resultado de Alfa Crombach de Juicio de expertos. Test de Percepción del proceso de responsabilidad social universitaria

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Cuestionario Estructurado;

Instrumento elaborado por la investigadora, tomando como base los estándares de calidad del modelo de acreditación universitaria (SINEACE, 2016). Consta de 30 interrogantes para ser respondido en cuatro categorías.

Para determinar la validez del instrumento, el cuestionario estructurado para evaluar el desempeño docente fue llevado a la opinión de cinco (5) jueces expertos.

El valor del Coeficiente Alfa Crombach fue mayor de 0,8, lo que significa que el instrumento presenta una buena fiabilidad para ser aplicado a los sujetos de investigación.

Tabla 15

Resultados de Alfa Crombach de Juicio de Expertos Cuestionario de Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

d) Variables a investigar:

Variable independiente: Percepción del proceso de responsabilidad social universitaria

Variable dependiente: Desempeño Docente

e) Prueba estadística

Para el análisis de los resultados de este objetivo se utilizó la estadística descriptiva porcentual y para la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba de Coeficiente de Correlación p Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta investigación al término de la recolección de datos, se efectúa el análisis de la información aplicando la estadística descriptiva e inferencial en el que obtuvieron resultados de la media, varianza, desviación estándar.

Para verificar las hipótesis planteadas y comprobar si existe relación entre las variables de estudio se aplicó el estadístico Coeficiente de Spearman, ρ (rho), que permitió realizar el cálculo de la correlación entre la Percepción del Proceso de Acreditación según dimensiones con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Para el análisis de la correlación se elaboraron tablas de contingencia o tablas cruzadas con las cinco dimensiones que contiene la variable Percepciones del proceso de acreditación para correlacionar con el desempeño docente, según los objetivos específicos y el objetivo general, las mismas se detallan a continuación.

4.1. Relación entre el Proceso de Acreditación Universitaria y Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

4.1.1. Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la percepción del proceso de Acreditación Universitaria con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 16

Relación de la percepción del proceso de acreditación y desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno

Percepción del proceso de acreditación	Desempeño docente									
	Muy buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	148	49,3	57	19,0	6	2,0	0	,0	211	70,3
Medianamente Favorable	14	4,7	59	19,7	13	4,3	2	,7	88	29,3
Desfavorable	0	,0	0	,0	1	,3	0	,0	1	,3
Total	162	54,0	116	38,7	20	6,7	2	,7	300	100,0

Fuente: Test de percepción del proceso de acreditación universitaria - Cuestionario de desempeño docente.

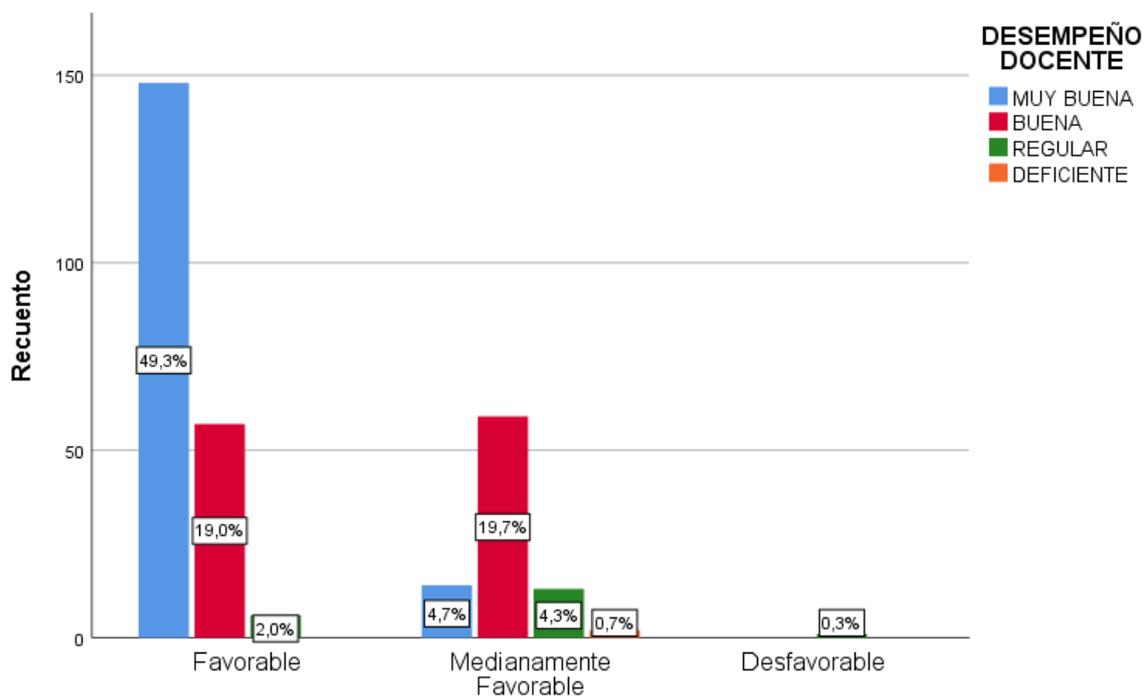


Figura 5. Relación de percepción del proceso del desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

En términos generales, los resultados obtenidos en esta investigación se muestran en la tabla 6 y figura 2, donde se aprecia que la mayoría de los docentes presentan percepción favorable

acerca del Proceso de Acreditación, representado por el 70,3%, la percepción medianamente favorable se presenta en el 29,3% de los docentes y solo el 0,3% de docentes presentan percepción desfavorable. Con respecto al desempeño docente predomina el desempeño muy bueno en el 54,0%, seguido del 38,7% de docentes con desempeño bueno, observándose que el 6,7% tiene un desempeño regular y el 0,7% deficiente.

En la relación establecida entre la percepción sobre el proceso de acreditación y el desempeño docente, hallamos al 49,3% de los docentes que muestran percepción favorable tienen un desempeño docente muy bueno, el 19,0% desempeño bueno y el desempeño regular se presentó solo en el 2,0%. En el grupo de los docentes con percepción medianamente favorable encontramos con predominio al 19,7% de docentes con desempeño bueno y respecto a los docentes que perciben de forma desfavorable el Proceso de Acreditación Universitarias presentan un desempeño docente regular.

Al analizar los datos correspondientes se revela que los docentes de esta casa de estudios en su mayoría mantienen una percepción favorable en quienes se refleja el desempeño docente muy bueno, capacidades que permitirán a los docentes a desarrollar un sistema que asegure la calidad de sus principales actividades para asegurar una educación con calidad; lo que corresponde a una correlación positiva considerable ($r=0,551$) entre estas dos variables.

4.1.2. Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre la Percepción del Proceso de Enseñanza Aprendizaje con el Desempeño Docente.

Tabla 17

Relación entre el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Proceso de Enseñanza y Aprendizaje	Desempeño docente									
	Muy buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	161	53,7	80	26,7	10	3,3	0	,0	251	83,7
Medianamente Favorable	1	,3	36	12,0	10	3,3	2	,7	49	16,3
Desfavorable	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0
Total	162	54,0	116	38,7	20	6,7	2	,7	300	100,0

Fuente: Test de percepción del proceso de acreditación universitaria - Cuestionario de desempeño docente.

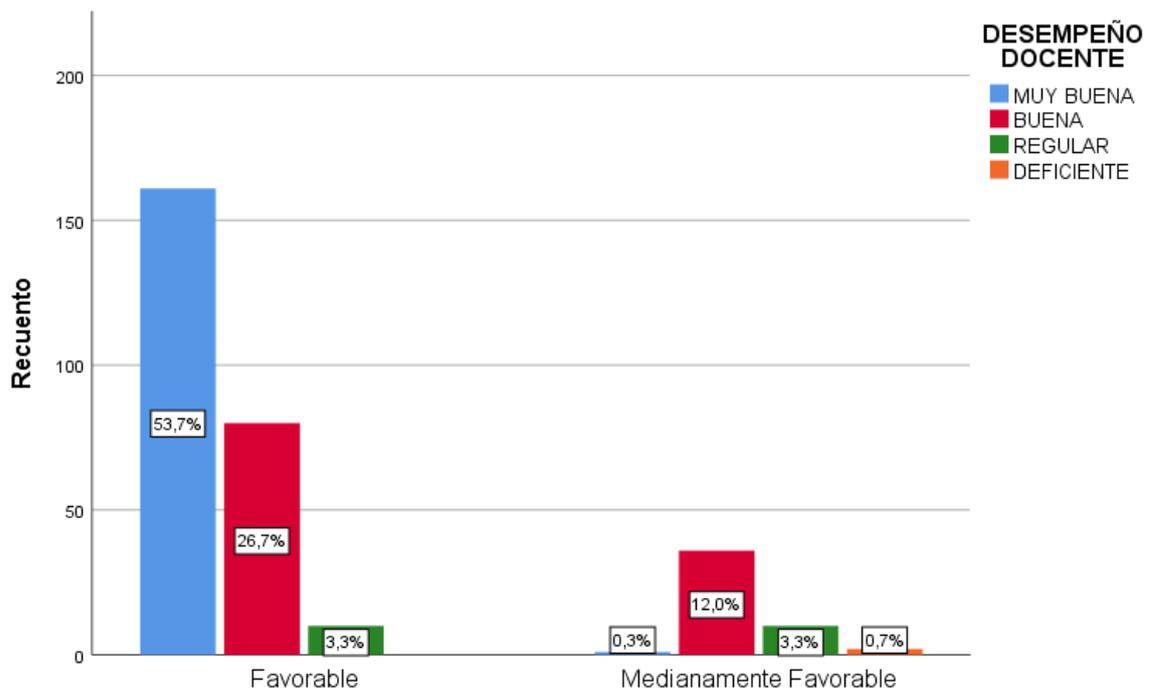


Figura 6. Relación entre el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el desempeño laboral del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Los resultados que se muestran en la tabla 7 y figura 3, presentan las percepciones sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje que tienen los docentes que laboran en la Universidad Nacional del Altiplano, así como los resultados de la autoevaluación sobre el desempeño docente; donde se aprecia con predominio percepción favorable representado por el 83,7%, el 16,3% con percepción medianamente favorables y ningún docente con percepción desfavorable; en cuanto al desempeño docente resalta con mayor porcentaje el desempeño muy bueno representado por el 54,0% y buena con 38,7%.

Al relacionar las variables encontramos a la mayoría de los docentes con percepción favorable en quienes resalta el desempeño muy bueno en el 53,7% y el desempeño bueno en el 26,7% y ningún docente con desempeño deficiente. Dentro de los docentes con percepción medianamente favorable, el 12,0% de los docentes tienen desempeño bueno y el 3,3% desempeño regular.

Los resultados obtenidos demuestran, que los docentes con percepción favorable sobre el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje destacan con un desempeño muy bueno y bueno, dando lugar a que las variables presentan una correlación positiva media ($r=0,485$)

4.1.3. Objetivo Especifico 2: Comprobar la relación que existe entre la Percepción del Proceso de Gestión de los Docentes con el Desempeño Docente.

Tabla 18

Relación de gestión de docentes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Gestión de Docentes	Desempeño docente									
	Muy buena									
	buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	136	45,3	54	18,0	6	2,0	0	,0	196	65,3
Medianamente Favorable	26	8,7	62	20,7	13	4,3	1	,3	102	34,0
Desfavorable	0	,0	0	,0	1	,3	1	,3	2	,7
Total	162	54,0	116	38,7	20	6,7	2	,7	300	100,0

Fuente: Test de percepción del proceso de acreditación universitaria y Cuestionario de desempeño docente.

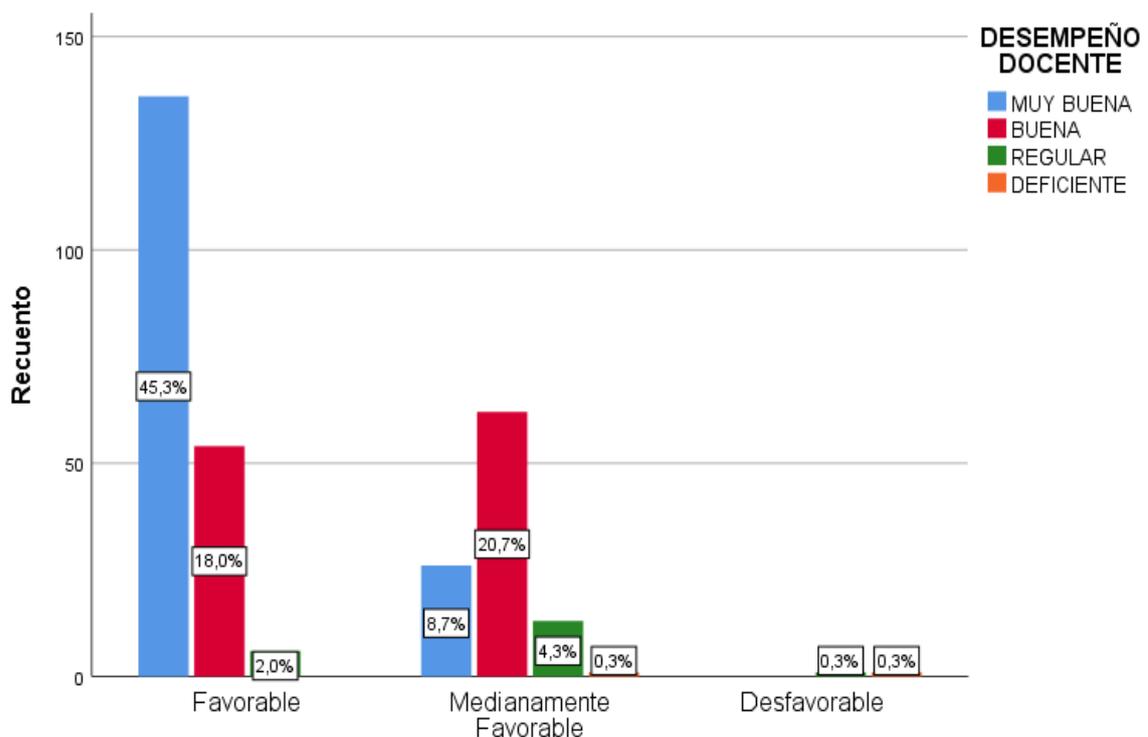


Figura 7. Relación de gestión de docentes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Los resultados que se muestran en la tabla 8 y figura 4, presentan las percepciones sobre la gestión de docentes, así como los resultados de la autoevaluación sobre el desempeño docente; donde se aprecia con predomina la percepción favorable en el 65,3% de los docentes, el 34,0% presenta percepción medianamente favorable y es mínima la proporción de docentes con percepción desfavorable representado por el 0,7%. Respecto al desempeño docente predomina la categoría muy buena en el 54,0% de los docentes y buena en el 38,7%; mientras el desempeño regular y deficiente se presentó en mínima proporción representado por el 0,3%.

Al relacionar las variables encontramos que el 45,3% de los docentes que muestran percepción favorable sobre la gestión de docentes tienen desempeño muy bueno y el 18,0% buena, observándose además que ningún docente en este grupo presenta desempeño deficiente. Dentro de los docentes con percepción medianamente favorables, predomina el desempeño bueno con 20,7%; mientras en los docentes con percepción desfavorable presentan desempeño regular y en igual proporción deficiente representado por el 0,3%.

Estos resultados permiten inferir que los docentes con percepción favorable y medianamente favorable en su mayoría presentan un desempeño docente adecuado para llevar a cabo la gestión de docentes, dando lugar a una correlación positiva media ($r=0,447$) entre las variables gestión y desempeño docente

4.1.4. Objetivo específico 3: Analizar la relación que existe entre percepción del proceso de seguimiento a estudiantes con el desempeño Docente.

Tabla 19

Relación entre el seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Seguimiento a estudiantes	Desempeño docente									
	Muy buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	111	37,0	49	16,3	7	2,3	0	,0	167	55,7
Medianamente favorable	51	17,0	66	22,0	12	4,0	2	,7	131	43,7

Desfavorable	0	,0	1	,3	1	,3	0	,0	2	,7
Total	162	54,0	116	38,7	20	6,7	2	,7	300	100,0

Fuente: Test de percepción del proceso de acreditación universitaria y cuestionario de desempeño docente.

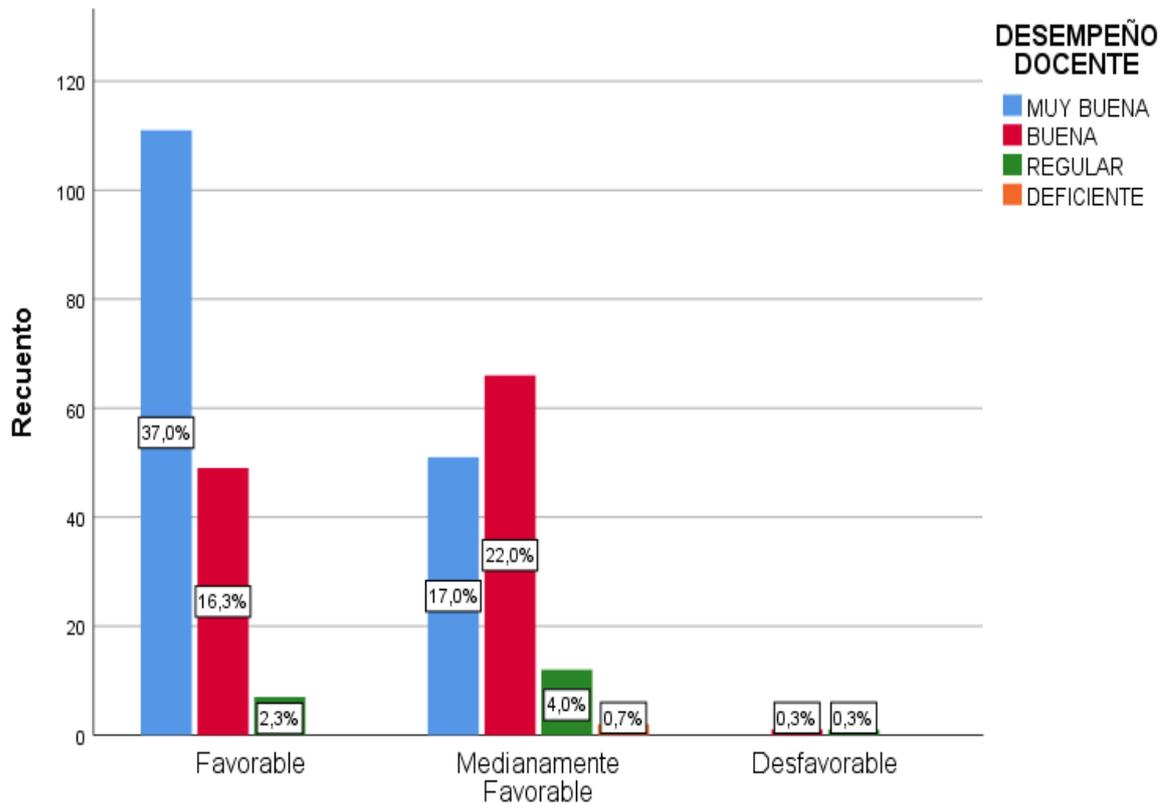


Figura 8. Relación entre el seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Los resultados que se observan en la tabla 9 y figura 4, presentan las percepciones sobre el seguimiento a estudiantes de la acreditación, así como los resultados de la autoevaluación sobre el desempeño docente; donde se aprecia con predominio la percepción favorable representado por el 55,70%, la percepción medianamente favorable se presenta en el 47,3% y la percepción desfavorable aparece solo en el 0,7%. Respecto al desempeño docente predomina la categoría muy buena en el 54,0% y buena en el 38,7%.

Al relacionar las variables encontramos que el 34,3% de los docentes que muestran percepción favorable sobre el seguimiento a estudiantes presentan un desempeño muy bueno y el 16,3% buena, observándose que ningún docente de este grupo con desempeño deficiente. Dentro de los docentes con percepción medianamente favorable, encontramos al 22,0% de los docentes con desempeño bueno, 17,0% bueno; en los docentes con percepción

desfavorable encontramos al 0,3% de docentes con desempeño bueno y en igual proporción con desempeño regular.

Con los hallazgos se demuestra, que los docentes con percepción favorable respecto al seguimiento de estudiantes presentan buena capacidad para mantener y ejecutar mecanismos que formación del estudiante y ofrecer el apoyo necesario para el logro del avance esperado; presentando de esta manera correlación positiva media ($r=0,339$) entre las variables estudiadas.

4.1.5. Objetivo específico 4. Evaluar la relación que existe entre la percepción del proceso de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con el desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 20

Relación de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

	Desempeño Docente									
	Muy buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación										
Favorable	142	47,3	28	9,3	5	1,7	0	,0	175	58,3
Medianamente Favorable	20	6,7	80	26,7	14	4,7	2	,7	116	38,7
Desfavorable	0	,0	8	2,7	1	,3	0	,0	9	3,0
Total	162	54,0	116	38,7	20	6,7	2	,7	300	100,0

Fuente: Test de percepción del proceso de acreditación universitaria y Cuestionario de desempeño docente.

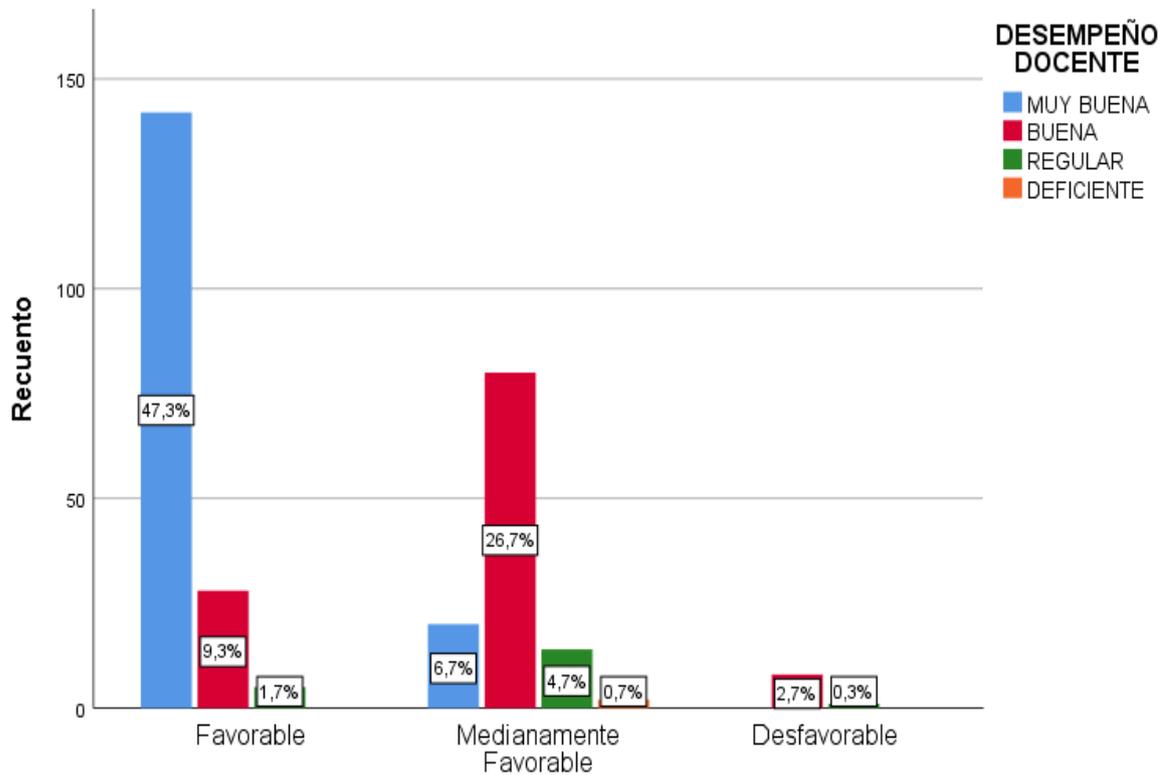


Figura 9. Relación de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Los resultados que se observan en la tabla 10 y figura 5, presentan las percepciones sobre la dimensión Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, así como los resultados de la autoevaluación sobre el desempeño docente; donde se aprecia con predominio percepción favorable sobre la Investigación, Desarrollo Tecnológico e innovación representado por el 58,3% de los docentes, 38,7% presenta percepción medianamente favorable y solo el 3,0% presenta percepción desfavorable. En relación al desempeño docente predomina la categoría muy buena en el 54,0% y buena en el 38,7%.

En la relación establecida entre las variables encontramos al 47,3% de docentes con percepción favorable sobre esta dimensión presentan desempeño docente muy bueno, en el grupo de docentes con percepción medianamente favorable predomina el desempeño bueno en el 26,7%, así como en el 2,7% de docentes con percepción desfavorable.

Con estos resultados podemos inferir que la mayoría de los docentes con percepción favorable y medianamente favorable están en la capacidad de promover la investigación, el desarrollo tecnológico e innovación dentro de los parámetros de la calidad y acorde a las

exigencias establecidas por la universidad, lo que corresponde a una correlación positiva considerable ($r=0,631$) entre las variables estudiadas.

4.1.6. Objetivo específico 5: Medir la relación que existe entre la percepción del proceso de responsabilidad social universitaria con el desempeño Docente

Tabla 21

Relación de la Responsabilidad Social Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Responsabilidad Social Universitaria	Desempeño docente									
	Muy Buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	150	50,0	52	17,3	8	2,7	0	,0	210	70,0
Medianamente Favorable	12	4,0	64	21,3	12	4,0	2	,7	90	30,0
Desfavorable	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0
Total	162	54,0	116	38,7	20	6,7	2	,7	300	100,0

Fuente: Test de percepción del proceso de acreditación universitaria y Cuestionario de desempeño docente.

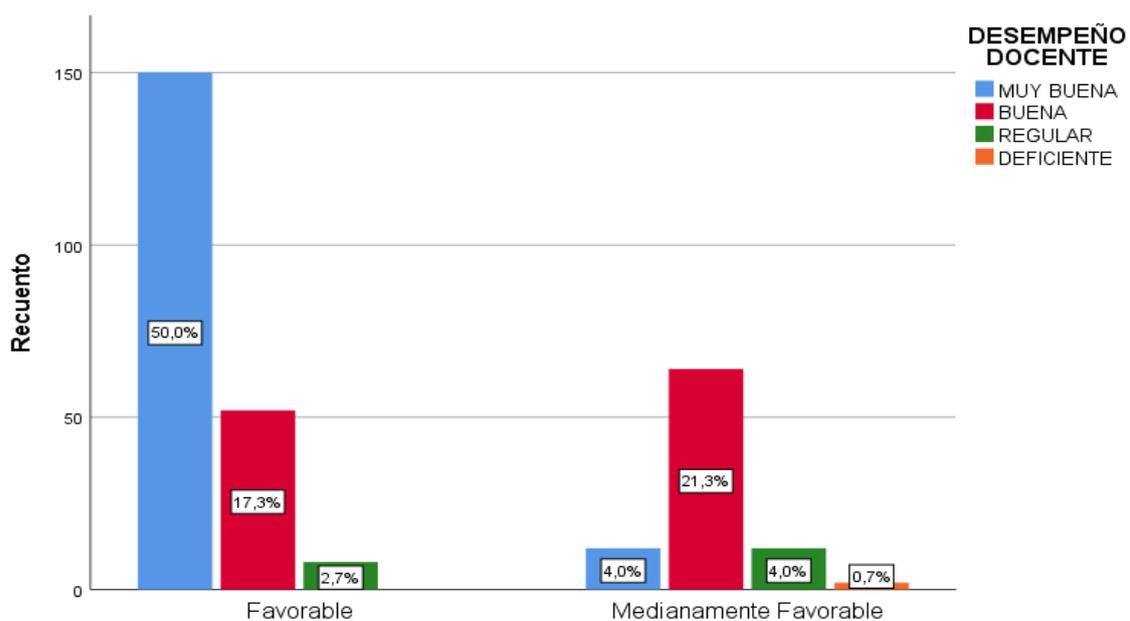


Figura 10. Relación de la Responsabilidad Social Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

En la tabla 11 y figura 6, se presentan los resultados sobre la percepción de los docentes respecto a la dimensión responsabilidad social universitaria, así como los resultados de la autoevaluación sobre el desempeño docente; donde se aprecia con predominio percepción favorable en el 70% de los docentes, en el 30% de los docentes con percepción medianamente favorable y ningún docente con percepción desfavorable. En relación al desempeño docente predomina la categoría muy buena en el 54,0% y buena en el 38,7%.

La relación entre las variables muestra que el 50% de los docentes con percepción favorable sobre la responsabilidad social universitaria tienen un desempeño docente muy bueno, el 17,3% desempeño bueno; mientras en el grupo de docentes con percepción medianamente favorable predomina el desempeño bueno en el 21,3% de los docentes.

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

4.2. Correlación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis

Para verificar la hipótesis planteada en el estudio se ha aplicado el Coeficiente de correlación p de Spearman, resultados que determinan que existe relación significativa entre el Proceso de Acreditación y el Desempeño docente

Hipótesis general

- **Hipótesis Nula (H_0):**

No existe relación significativa entre la Percepción sobre la Acreditación Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- **Hipótesis Alterna (H_a):**

Existe relación significativa entre la Percepción sobre la Acreditación Universitaria con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Regla de decisión:

Se acepta la Hipótesis nula (H_0), si se obtiene una significancia mayor a 0,05

Se acepta la Hipótesis alterna (H_a), si se obtiene una significancia menor a 0,05

Tabla 22

Correlación entre la Percepción del Proceso de Acreditación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Correlaciones				
			Percepción del proceso de acreditación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Percepción del proceso de acreditación	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de la prueba de hipótesis

Al procesar los datos obtenidos en las variables en el estadístico Coeficiente de Correlación ρ de Spearman como se muestra en la tabla 11, se demuestra que existe una correlación positiva considerable porque el resultado es distinto de 0 ($r = 0,551$), por lo que podemos afirmar que existe correlación entre las variables “Percepción del Proceso de Acreditación” y “Desempeño Docente”; siendo esta relación significativa porque se obtuvo $p=0.000$ mucho menor a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

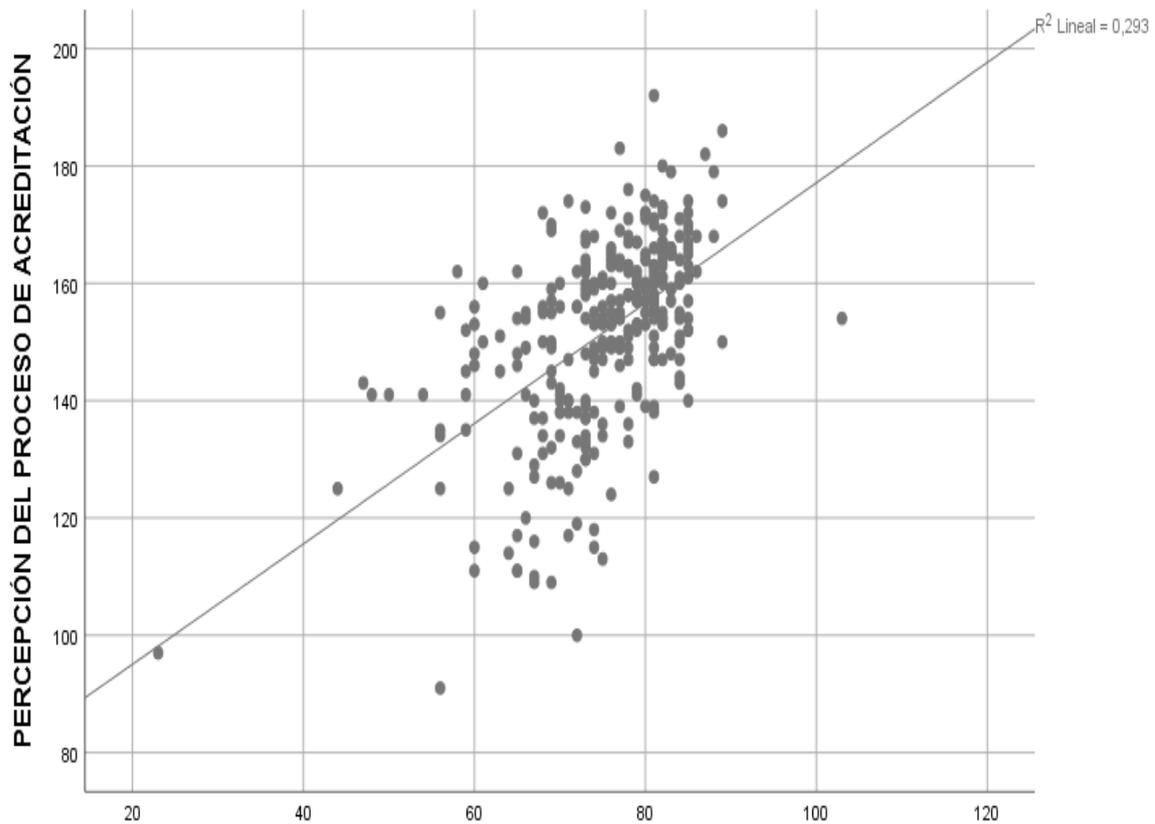


Figura 11. Diagrama de dispersión: Correlación entre la Percepción del Proceso de Acreditación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Hipótesis específica 1

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación significativa entre el proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- **Hipótesis Alterna (H_a):**

Existe relación significativa entre el proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 23

Correlación entre el proceso de enseñanza y aprendizaje con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Correlaciones	
Proceso de Enseñanza y Aprendizaje	Desempeño Docente

Rho de Spearman	Proceso de Enseñanza y Aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

Contraste de la prueba de Hipótesis:

En virtud a los resultados obtenidos con el estadístico Coeficiente de correlación de p Spearman, distinto de 0 ($r = 0,485$) que se detalla en la tabla 12, podemos afirmar que existe correlación entre las variables “Proceso de Enseñanza y Aprendizaje” y “Desempeño Docente”, presentando una correlación positiva media; siendo esta relación significativa porque se obtuvo $p=0.000$, menor a 0.05, lo que permite afirmar que existe relación entre estas variables. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

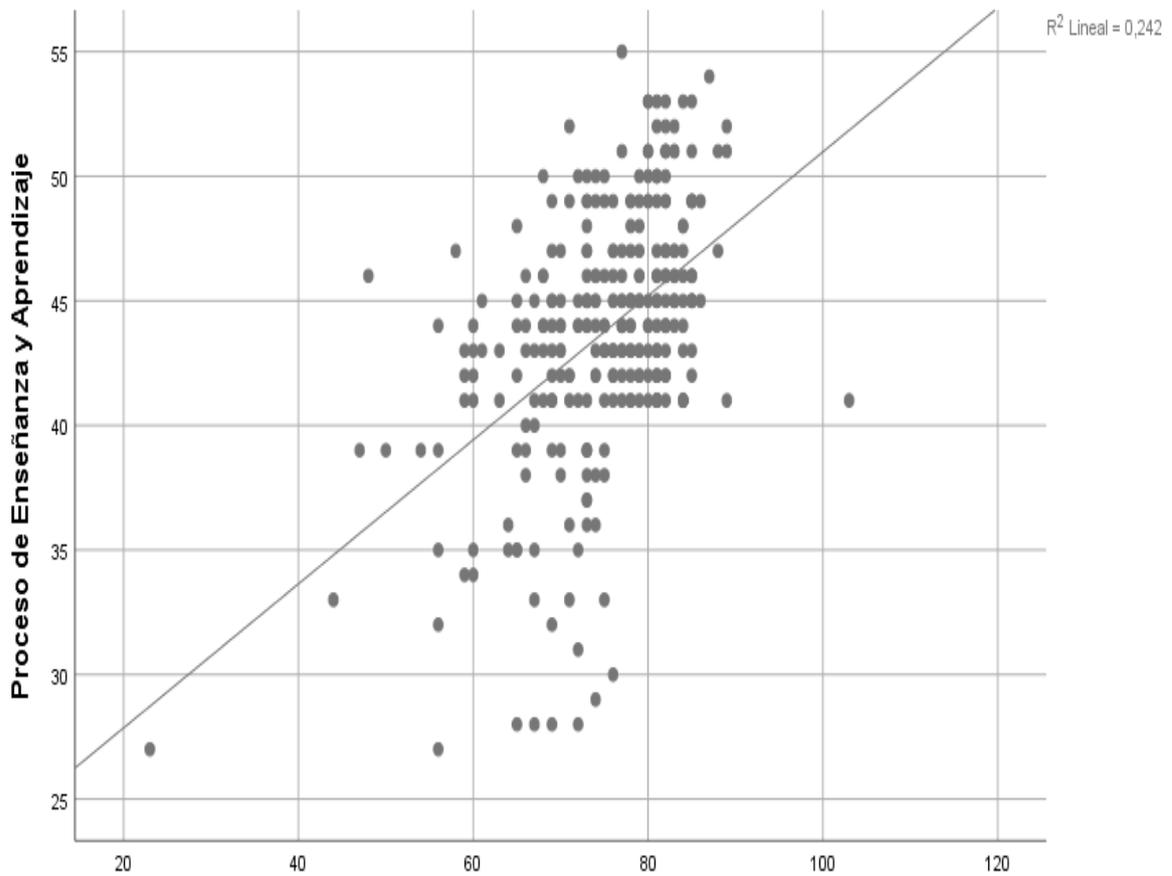


Figura 12. Diagrama de dispersión: Correlación entre el proceso de enseñanza y aprendizaje con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Hipótesis específica 2

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación significativa entre la gestión de docentes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- **Hipótesis Alternativa (H_a):**

Existe relación significativa entre la gestión de docentes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 24

Correlación entre Gestión de docentes con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Correlaciones				
			Gestión de Docentes 1,000	Desempeño Docente ,447**
	Gestión de Docentes	Coeficiente de correlación		
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos sistematizados sobre las variables en estudio

Contraste de la prueba de Hipótesis:

Tomando en cuenta los resultados obtenidos con el estadístico Coeficiente de correlación de ρ Spearman distinto de 0 ($r = 0,447$) que se muestra en la tabla 13, podemos afirmar que existe correlación entre las variables “Gestión de Docentes” y “Desempeño Docente”, siendo la correlación positiva media. En efecto este resultado tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05, lo que permite afirmar que existe relación entre estas variables; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

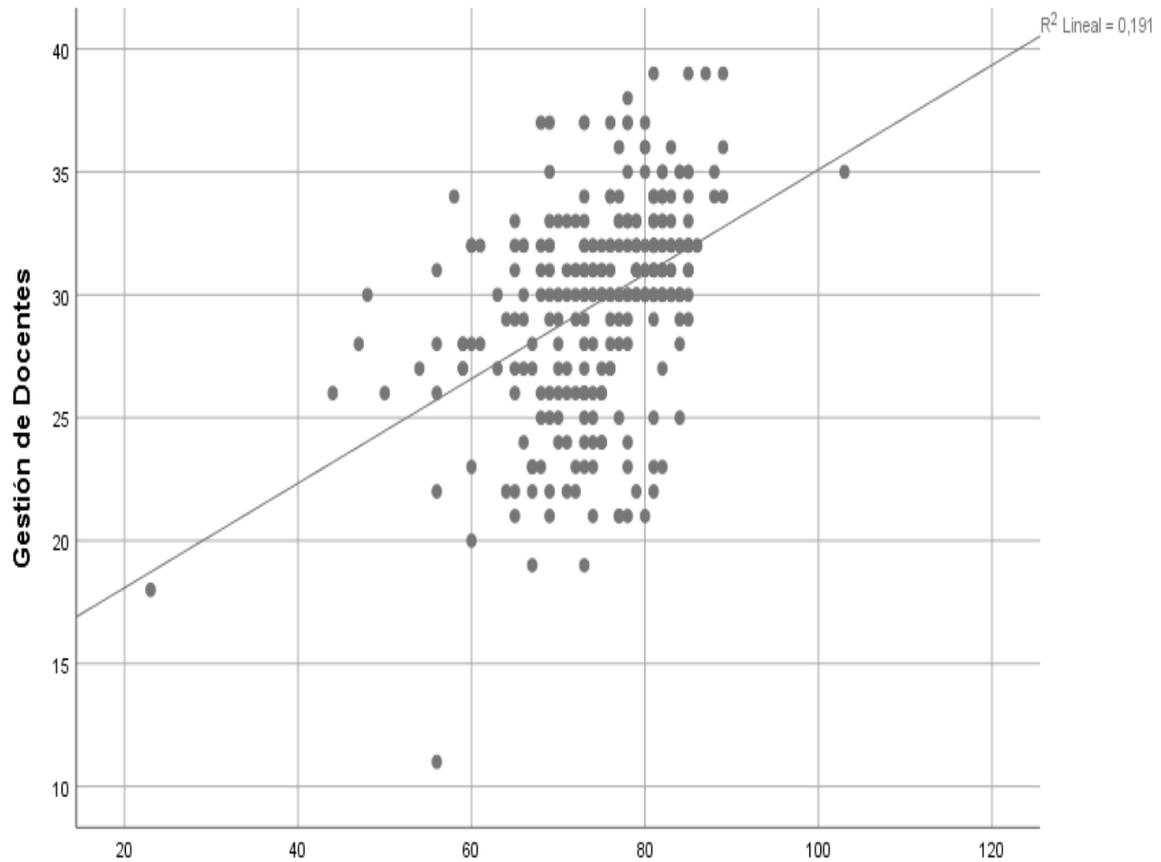


Figura 13. Correlación entre Gestión de docentes con el Desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Hipótesis específica 3

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación significativa entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- **Hipótesis Alternativa (H_a):**

Existe relación significativa entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 25

Correlación entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Seguimiento a Estudiantes	Coefficiente de correlación	Seguimiento a Estudiantes 1,000	Desempeño Docente ,339**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contraste de la prueba de Hipótesis:

Tomando en cuenta los resultados obtenidos con el estadístico Coeficiente de correlación de p Spearman distinto de 0 ($r = 0,447$) que se muestra en la tabla 14, podemos afirmar que existe correlación entre las variables “Seguimiento a estudiantes” y “Desempeño Docente”, lo que determina una correlación positiva media. Es por esta razón que el resultado tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05; por consiguiente, se confirma que existe relación entre estas variables; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

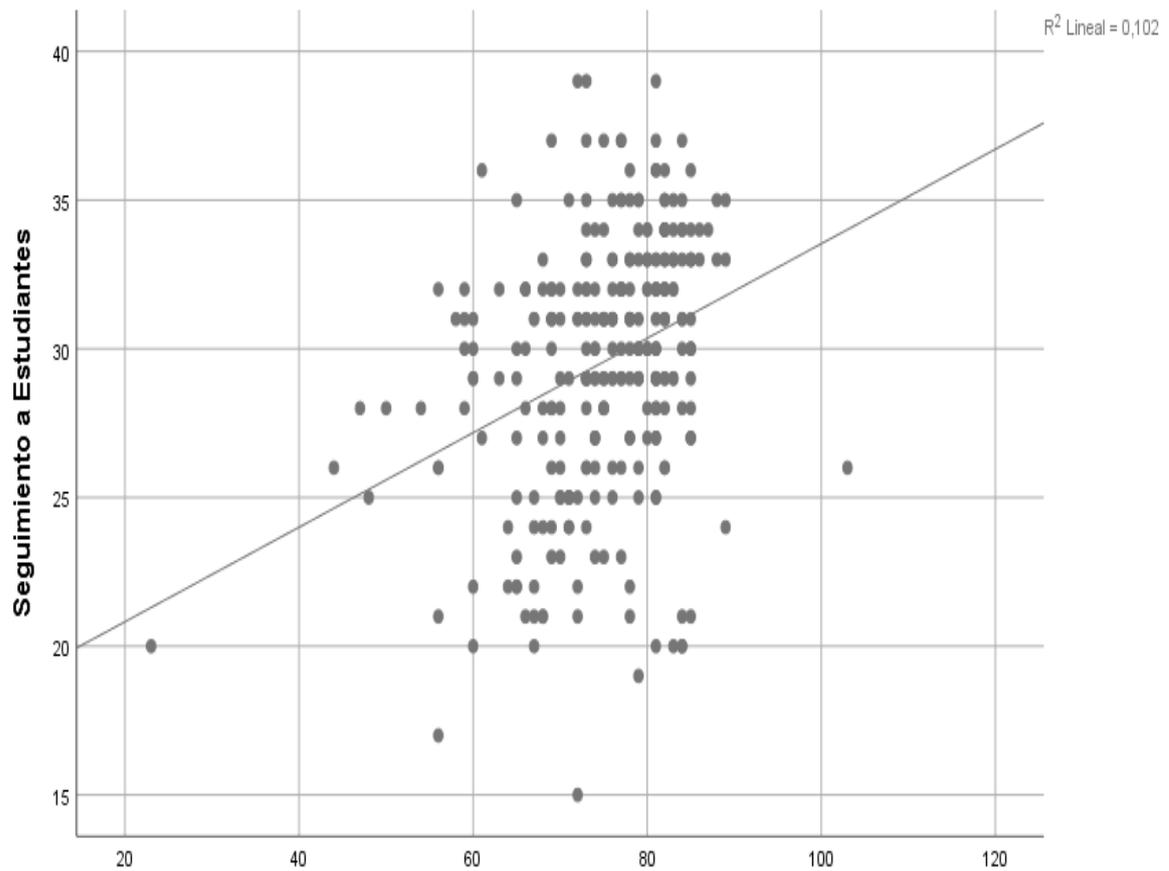


Figura 14. Diagrama de dispersión: Correlación entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Hipótesis específica 4

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación significativa entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- **Hipótesis Alternativa (H_a):**

Existe relación significativa entre el Seguimiento a estudiantes con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 26

Correlación entre Investigación, Desarrollo, Tecnológico e Innovación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Correlaciones				
			Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación	Desempeño Docente
	Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos sistematizados sobre las variables en estudio.

Contraste de la prueba de Hipótesis:

Al procesar los datos obtenidos con el estadístico Coeficiente de Correlación ρ de Spearman como se muestra en la tabla 15, se demuestra que existe una correlación positiva considerable porque el resultado es distinto de 0 ($r = 0,551$), en consecuencia podemos afirmar que existe correlación entre las variables “Percepción del Proceso de Acreditación” y “Desempeño Docente”; siendo esta relación significativa porque se obtuvo 0.000 mucho menor a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

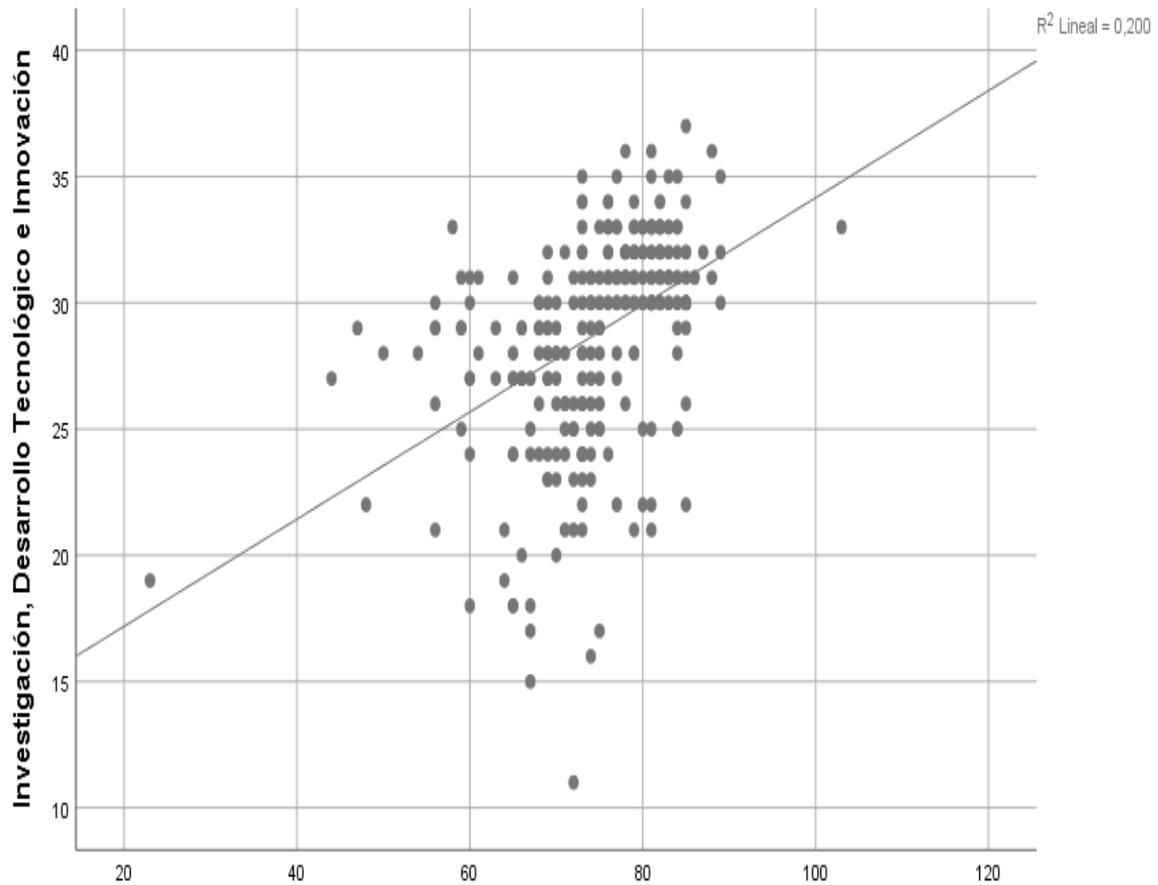


Figura 15. Diagrama de dispersión: Correlación entre Investigación, Desarrollo, Tecnológico e Innovación con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Hipótesis específica 5

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación significativa entre la Responsabilidad Social Universitarias con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- **Hipótesis Alterna (H_a):**

Existe relación significativa entre la Responsabilidad Social Universitarias con el desempeño del docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Tabla 27

Correlación entre Responsabilidad Universitarias con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Responsabilidad Social Universitaria	Coeficiente de correlación	Responsabilidad Social Universitaria 1,000	Desempeño Docente ,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos sistematizados de las variables en estudio

Contraste de la prueba de Hipótesis:

Al procesar los datos obtenidos con el estadístico Coeficiente de Correlación ρ de Spearman como se observa en la tabla 16, se demuestra que existe una correlación positiva considerable porque el resultado es distinto de 0 ($r = 0,551$), en consecuencia podemos afirmar que existe correlación entre las variables “Responsabilidad Social Universitaria” y “Desempeño Docente”; resultados que presentan significancia porque se obtuvo 0.000 mucho menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

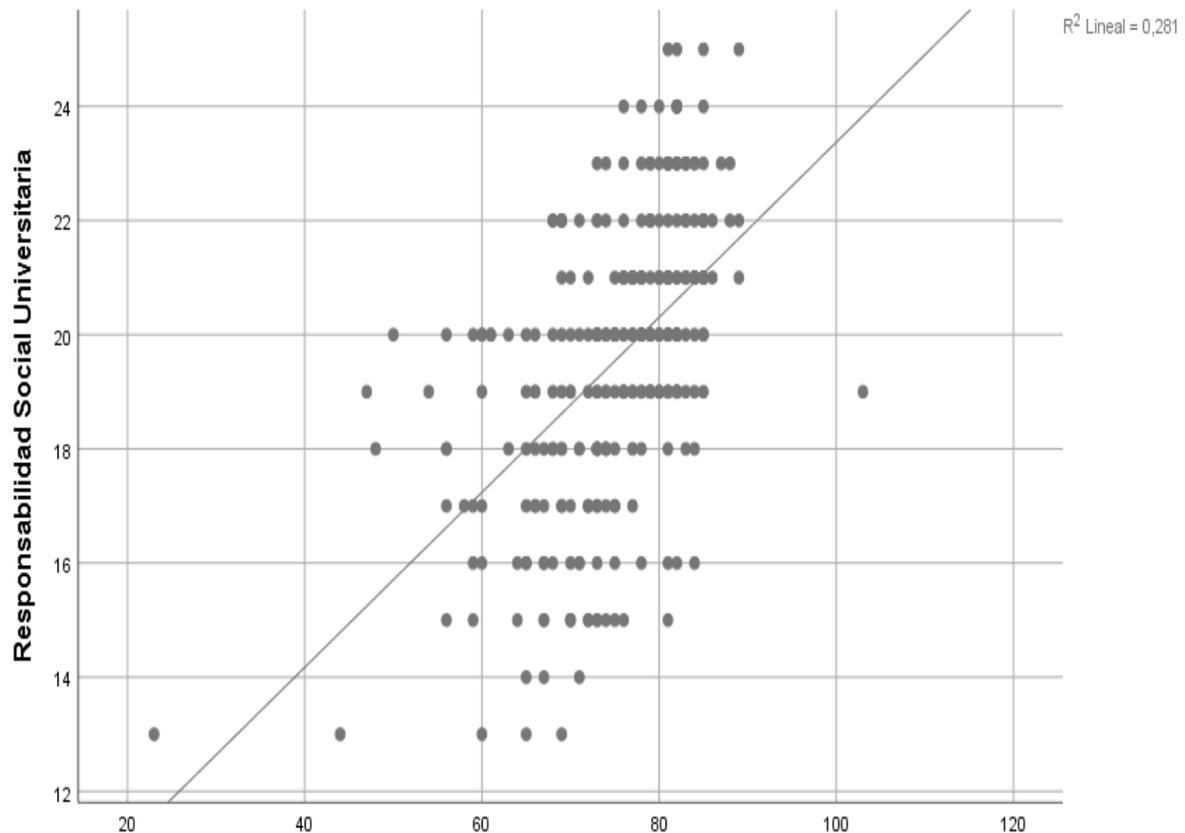


Figura 16. Diagrama de dispersión: Correlación entre Responsabilidad Universitaria con el desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

4.3. Discusión

La acreditación universitaria que se viene desarrollando en las escuelas de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por SINEACE, institución encargada de este proceso, basada en la Ley 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2009); promueve la autoevaluación con fines de generar la mejora continua e incentiva la autorregulación. La evaluación del desempeño docente realizada guarda coherencia con la referencia de Gil, *et al* (2017), porque menciona que en las últimas décadas se promueve el proceso de evaluación del desempeño del docente en la educación superior desde una perspectiva dinámica, de intercambio y transformadora, para de esta forma contribuir a la formación de un(a) educador(a), que bajo un enfoque dialéctico solucione dificultades y desarrolle sus potencialidades de forma integral, a la par que integre las necesidades de sus ambientes educativos a sus saberes.

La percepción sobre este proceso es considerada como un conjunto de ajustes, modificaciones y transformaciones en la matriz de evaluación dirigidas a mejorar la calidad educativa (Council, 2016), donde el docente universitario cumple un rol

fundamental. Los resultados encontrados en el estudio determinan que la mayoría de los docentes presentan percepción favorable acerca del Proceso de Acreditación, representado por el 70,3%, la percepción medianamente favorable se presenta en el 29,3% de los docentes y solo el 0,3% de docentes presentan percepción desfavorable. Con respecto al desempeño docente predomina el desempeño muy bueno en el 54,0%, seguido del 38,7% de docentes con desempeño bueno, observándose que el 6,7% tiene un desempeño regular y el 0,7% deficiente. Al relacionar estas dos variables encontramos que a medida que mejora la percepción el desempeño del docente es más elevado (muy bueno) presentando una relación significativa; al respecto Yamada (2013), señala que en las universidades de nuestro país dentro del mejoramiento continuo es importante el desempeño docente como los factores clave para el cumplimiento de los ítems de evaluación y acreditación institucional; contrastando con los resultados el docente de nuestra casa de estudios estaría contribuyendo de manera importante con la calidad educativa; situación que difiere con el estudio de Vizcarra (2017), que mostró que nivel de desempeño de la mayoría de los docentes fue regular. En este mismo año el estudio realizado por Neira (2017), demostró que la percepción del proceso de acreditación de la escuela profesional de Sociología fue deficiente.

Otros estudios como el de Lisboa (2019), son similares a los resultados obtenidos en nuestro estudio, porque al evaluar el Proceso de Acreditación y el desempeño docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chocita en el año 2017, encontraron también relación significativa. Así mismo, con el estudio de Hernández (2013), en la Universidad de Costa Rica que demostraron que los docentes poseen percepción positiva sobre la acreditación. Respecto a la acreditación encontramos discrepancia con el estudio de Larrán, Escobar y García (2013), porque concluyeron que los docentes universitarios percibieron que el actual sistema de acreditación promueve actitudes individualistas y no valora adecuadamente las actividades docentes.

La percepción de los docentes de forma favorable se fundamenta en la afirmación de Torrades y Pérez (2008), se sostiene que por medio de la percepción adquirimos conciencia del mundo que nos rodea a través de los sentidos, la que desencadena no solo sensaciones sino, la organización, interpretación y análisis donde no solo intervienen los sentidos sino también el cerebro, lo que permite adquirir conciencia de lo percibido; lo que significa que los docentes producto de este procesamiento perciben al Proceso de Acreditación que se bien desarrollando en la universidad como favorable; la misma que bien repercutiendo de forma positiva en el buen desempeño del docente universitarios.

Los resultados obtenidos en las dimensiones del Proceso de Acreditación reflejan que la mayoría de docentes mantienen percepción favorable sobre el proceso de Enseñanza y Aprendizaje, la misma que presenta correlación positiva media ($r=0,485$) representando una relación significativa ($p=0,000$) con el desempeño docente; al evidenciar que el docente que mantiene percepción favorable presenta desempeño de buena a muy buena, mientras los docentes que mantiene percepción medianamente favorable muestran desempeño de regular a deficiente; esta situación se debe a que los docentes al agrupar la información circundante este caso sobre esta dimensión adquiere noción del objeto y con ello afina su capacidad abstracta (Oviedo, 2004) y como resultado tiene la opinión favorable.

El desempeño bueno y muy bueno se manifiesta sin duda al proceso interactivo que presenta el proceso de Enseñanza y Aprendizaje (García, 2008), lo que permite a los docentes profundizar los significados que ellos otorgan a este proceso desde su experiencia en el marco del contexto universitario, otorgándoles significado (Solar y Diaz, 2009).

De similar manera presentan los resultados obtenidos entre la gestión de docente y el desempeño del docente, donde se obtuvo una correlación también positiva media ($r=0,447$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$) con el desempeño docente; porque al relacionar los resultados de ambas variables encontramos que los docentes que muestran percepción favorable sobre la gestión de docentes tienen desempeño muy bueno y buena (45,3% y 18,0%), observándose además que ningún docente en este grupo presenta desempeño deficiente. Dentro de los docentes con percepción medianamente favorables, predomina el desempeño bueno (20,7%); mientras en los docentes con percepción desfavorable presentan desempeño regular y en igual proporción percepción deficiente (0,3%); esta situación refleja que los docentes comprenden la necesidad de gestionar la calidad de la plana docente bajo el marco normativo y los mecanismos que le permiten gestionar, además de reconocer la importancia de la labor docente en el campo de la docencia, investigación y/o gestión (SINEACE, 2016). De hecho debemos señalar que el “mecanismo de gestión” asegura la actualización o reajuste del plan de acuerdo a los resultados de la evaluación (SINEACE, 2017c).

Con respecto a la percepción favorable sobre del seguimiento a estudiantes se demuestra con los hallazgos que los docentes tienen la capacidad de mantener y ejecutar mecanismos de formación del estudiante y ofrecer el apoyo necesario para el logro del avance esperado, lo que fundamenta los resultados encontrados en cuanto al desempeño docente; apreciándose

que buen porcentaje de docentes (34,3%) con percepción favorable presentan desempeño muy bueno y bueno (16,3%); presentando de esta manera correlación positiva media ($r=0,339$), siendo esta relación significativa. Según SINEACE (2016), en el seguimiento a estudiantes, el programa de estudios que se implementa asegura que los ingresantes cuentan con el perfil de ingreso, asimismo, utilizar los mecanismos para el seguimiento y la nivelación de las deficiencias que podrían presentarse durante el proceso formativo (p.32). En tanto, los resultados obtenidos respecto a la relación entre la Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación con el desempeño docente demuestran que la mayoría de los docentes con percepción favorable y medianamente favorable están en la capacidad de promover la I+D+I dentro de los parámetros de la calidad y acorde a las exigencias establecidas por la universidad, lo que corresponde a una correlación positiva considerable ($r=0,631$) siendo esta relación significativa ($p=0,000$), debido a que 47,3% de docentes con percepción favorable sobre esta dimensión presentan desempeño docente muy bueno, aun en el grupo de docentes con percepción medianamente favorable predomina el desempeño bueno en el 26,7%. Definitivamente al tener una percepción favorable sobre el cumplimiento de los estándares que se exige en esta dimensión, conduce al docente a desarrollar y ejecutar el programa, de esta manera promover la generación y el fortalecimiento de las condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades investigativas (Alvites, Chambergo y Fupuy, 2014); considerando que la investigación en la educación superior constituye una herramienta formativa, porque se busca que el estudiante la incorpore como conocimiento orientada por un docente, como parte de su función (Rojas y Aguirre, 2015), siendo por ello, importante la autoevaluación del docente. (Almuiñas y Galarza, 2015), porque se convierte en un factor fundamental para que el docente pueda tomar conciencia de lo que está haciendo y asumir la responsabilidad de reflexionar críticamente sobre su propia práctica con el fin de conducirla mejor y con mayor autonomía (Almuiñas y Galarza, 2015).

De igual forma los resultados obtenidos en la relación entre la Responsabilidad Social Universitaria y el Desempeño Docente son significativos, debido a que la relación entre las variables muestra que el 50% de los docentes con percepción favorable en esta dimensión tienen un desempeño docente muy bueno, el 17,3% desempeño bueno; mientras en el grupo de docentes con percepción medianamente favorable predomina el desempeño bueno en el 21.3% de los docentes. Estos resultados demuestran, que la mayoría de los docentes que perciben de forma favorable la responsabilidad social universitaria y que ostentan un desempeño muy bueno y bueno, están en la capacidad de desarrollar acciones de



responsabilidad, implementando políticas para garantizar su cumplimiento, lo que ha determinado una correlación positiva considerable ($r=0,566$); situación que indica que los docentes al percibir que la Responsabilidad Social Universitaria es una política de gestión de la calidad ética de la Universidad, que tiene como base la misión universitaria, sus valores y el compromiso social mediante la transparencia y la participación de toda la comunidad universitaria (Pérez, 2009), brinda de capacidad de mejorar su desempeño, la misma que refleja en los resultados, un nivel muy bueno y bueno es resultado que el docente viene desarrollando la responsabilidad social universitarias de forma eficaz en el ejercicio de sus funciones académicas de I+D+i y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional e internacional, como lo señala SINEACE (2016). De ello se desprende la importancia de la acreditación universitaria, porque se constituye como una estrategia que busca el mejoramiento permanente de la educación superior.

CONCLUSIONES

- La relación entre la percepción del Proceso de Acreditación Universitaria con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, es positiva considerable ($r=0,551$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$); según la prueba de Coeficiente de Correlación de ρ Spearman; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La correlación encontrada entre las variables estudiadas determina cuanto más favorable es la percepción sobre el Proceso de Acreditación Universitaria los docentes demuestran un nivel muy bueno de desempeño.
- La relación entre la percepción del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, es positiva media ($r=0,485$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$); según la prueba de según la prueba de Coeficiente de Correlación de ρ Spearman; de conformidad con este resultado, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La correlación encontrada entre las variables estudiadas determina cuanto más favorable es la percepción sobre el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje los docentes poseen un nivel muy bueno en su desempeño.
- La relación entre la percepción del Proceso de Gestión con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, es positiva media ($r=0,447$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$); según la prueba de según la prueba de Coeficiente de Correlación de ρ Spearman; en virtud a los resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La correlación encontrada entre las variables estudiadas determina cuanto más favorable es la percepción sobre el Proceso de Gestión de docentes poseen un nivel muy bueno en su desempeño.
- La relación entre la percepción del Proceso de Seguimiento a estudiantes con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, es positiva media ($r=0,477$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$); según la prueba de según la prueba de Coeficiente de Correlación de ρ Spearman; en efecto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La correlación encontrada entre las variables estudiadas determina cuanto más favorable es la percepción sobre el

Proceso de Seguimiento a estudiantes demuestran un nivel muy bueno en su desempeño.

- La relación entre la percepción del Proceso de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, es positiva considerable ($r=0,631$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$); según la prueba de según la prueba de Coeficiente de Correlación de p Spearman; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La correlación encontrada entre las variables estudiadas determina cuanto más favorable es la percepción sobre el Proceso de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, los docentes demuestran un nivel muy bueno en su desempeño.
- La relación entre la percepción del Proceso de Responsabilidad Social universitarias con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, es positiva considerable ($r=0,566$), siendo esta relación significativa ($p=0,000$); según la prueba de Coeficiente de Correlación de p Spearman; basada en los resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La correlación encontrada entre las variables estudiadas determina, cuanto más favorable es la percepción sobre proceso de responsabilidad social universitaria, los docentes demuestran un nivel muy bueno en su desempeño.

RECOMENDACIONES

- A las Autoridades Universitarias se sugiere mayor capacitación a los docentes de las diferentes escuelas profesionales, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas y estándares del proceso de acreditación para la formación integral y el buen desempeño docente, de esta manera brindar una buena calidad educativa.
- Se sugiere que el docente debe involucrarse de manera integral sobre los estándares del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje con la finalidad de gestionar de manera correcta el documento curricular, incluyendo un plan de estudios flexible que asegure una formación integral y el logro de las competencias a lo largo de la formación del estudiante de esta manera potenciar aún más el desempeño docente.
- Se sugiere continuar con la gestión la plana docente de calidad observando el marco normativo y los mecanismos para lograr el reconocimiento de las actividades de labor docente (docencia, investigación y/o gestión) ejecutando un plan de desarrollo integral como parte de la función docente.
- Continuar con el seguimiento a estudiantes utilizando los mecanismos y los niveles de deficiencias para mejorar el proceso formativo del estudiante y esto repercute en el buen desempeño docente.
- Asegurar y regular la calidad de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) realizada por los estudiantes poniendo especial énfasis en la publicación e incorporación como parte de la función docente
- Asegurar y regular la calidad de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) realizada por los estudiantes poniendo especial énfasis en la publicación e incorporación como parte de la función docente
- Se sugiere al docente asumir de forma eficaz la responsabilidad social en el ejercicio de sus funciones

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A., Jimenez, L., Guillermo, E., Redondo, M. (2019). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*. 17, 24-33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Almuiñas, J., y Galarza, J. (2015). La Evaluación del Desempeño del Docente Universitario: Experiencias institucionales y nacionales. En *Universidad Ecotec* (Centro de). Guayaquil-Ecuador. Recuperado de https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/LIBRO_Evaluacin.pdf
- Almuiñas, J., y Galarza, J. (2013). La evaluación del desempeño del docente universitario: Experiencias institucionales y nacionales. En *Universidad Ecotec*. Ecuador. Recuperado de https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/LIBRO_Evaluacin.pdf
- Alvitres, V., Chambergo, A., y Fupuy, J. (2014). La investigación formativa y la acreditación universitaria peruana. *Revista de Investigación Científica*, 11(2), 37-48. Recuperado de <https://erp.untumbes.edu.pe/revistas/index.php/manglar/article/view/24>
- Andreucci, P., y Ellwanger, J. (2017). La formación docente en profesionales que se desempeñan como profesores universitarios | Andreucci | Revista Akadèmeia. *Revista AKA*, 16(2), 1-16. Recuperado de <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/155>
- Angulo, P., Espinoza, J., y Angulo, P. (2016). Educación universitaria de calidad con formación integral y competencias profesionales - Dialnet. *Horizonte de la Ciencia*, 6(11), 159-167. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5797570>
- Arbeláez, R., Fortes del Valle, M., y Grau, C. (2008). Concepciones sobre la docencia universitaria de calidad. *Revista Docencia Universitaria*, 9(1), 31-55. Recuperado de <https://www.mendeley.com/catalogue/e2ba6755-80fb-3074-b06a-10cba79bf87d/>
- Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedagógicos*, 8(1), 9-22. Recuperado de <https://horizontespedagogicos.iberro.edu.co/article/view/08101>
- Arias, L., Arias, E., Arias, J., Ortiz, M., y Garza, G. (2018). Perfil y competencias del

- docente universitario recomendados por la Unesco y la OCDE. Recuperado 27 de noviembre de 2019, de Universidad Autónoma de Tamaulipas, México website: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html>
- Barreto, C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012*. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/3693>
- Barrios, C. Velarde, F. Alfaro, D. Paz, S. Lizarbe, S. (2017). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria Serie: Documentos Técnicos* (Primera ed). Lima Perú.
- Beltrán, J., Íñigo, E., y Mata, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(14), 3-18. [https://doi.org/10.1016/s2007-2872\(14\)70297-5](https://doi.org/10.1016/s2007-2872(14)70297-5)
- Benites, J. C. (2017). *Desempeño Docente y la percepción de los estudiantes de la Carrera de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica de la Universidad Norbert Wiener (Tesis Doctoral) Escuela de posgrado*. Lima Perú.
- Buendía, A. (2013). Genealogía de la evaluación y acreditación de instituciones en México. *Pedfiles Educativos*, 35(no.spe). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000500003
- Buendía, A. (2011). Evaluación y acreditación de programas en México. Más allá de los juegos discursivos. *Temas actuales en Investigación Educativa*, 2(3), 1-19. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553457067005>
- Cáceres, M., y Rivera, P. (2017). El docente universitario y su rol en la planificación de la sesión de enseñanza - aprendizaje. *PUCP*, 8(1), 13. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/18958>
- Cano, M. (2017). *Percepción del proceso de autoevaluación y acreditación en docentes de Instituciones Educativas Primarias de la Ciudad de Puno*. Puno-Perú. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8795>
- Cardona, J. (2016). Procesos de enseñanza-aprendizaje en la universidad: perspectiva de los estudiantes. *Rastros Rostros*, 18(33), 51-60. <https://doi.org/10.16925/ra.v18i33.1720>
- Carrasco, M. (2017). *Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados*. Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2731>

- Chavez, J., Faure, J., y Careceda, T. (2018). La enseñanza de la evaluación en docentes universitarios desde una perspectiva sociocultural: un estudio de caso. *Innovación Educativa Mexico*, 18(76), 1-14. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000100091&lng=es&nrm=iso
- Chico, J., Cerna, L., y Rodriguez, M. (2014). Percepciones sobre la acreditación de los alumnos de la Escuela Académica Profesional de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de Trujillo- Perú - PDF Free Download. *REBIOL*, 14(2), 90-98. Recuperado de <https://docplayer.es/79323996-Percepciones-sobre-la-acreditacion-de-los-alumnos-de-la-escuela-academica-profesional-de-ciencias-biologicas-universidad-nacional-de-trujillo-peru.html>
- Comas, R., Gómez, C.R., Mayorga, M.P., Urrutia, J. (2018). *Los procesos de evaluación y acreditación en la educación universitaria. Particularidades en el contexto ecuatoriano*.
- Council, B. (2016). *La reforma del sistema universitario Peruano: Internalización, avance, retos, y oportunidades*. Lima Perú. Recuperado de https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/la_reforma_del_sistema_universitario_peruano_-_internacionalizacion_avance_retos_y_oportunidades.pdf
- Cruz, M. (2007). *Una propuesta de evaluación del profesorado universitario* (Universidad Autónoma de Barcelona). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf?sequence=1>
- Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. (s. f.). Recuperado 10 de marzo de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001
- Diaz, 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-Perú. Recuperado de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/4710>
- Dreyer, I. S., Oyarzún, E., Sepúlveda, R. M., Clavijo, M. N., y López, M. M. (2015). Proceso de acreditación del programa de formación de especialista en medicina general familiar de la universidad de Chile. *Investigación en Educación Médica*, 4(14), e10-e11. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(15\)30044-2](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(15)30044-2)
- Fallas, J. (2012). Correlación Lineal Midiendo la relación entre dos variables. Recuperado

- 29 de febrero de 2020, de Universidad de la Cooperación Internacional website:
http://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones. Recuperado de Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones website: <https://eprints.ucm.es/8171/1/T30412.pdf>
- Galaz, A. (2014). *Evaluación y Aplicación de un Modelo de Calidad a organismos de acreditación en Chile*. Chile. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116371/Galaz Álvarez Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116371/Galaz%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, A. (2008). *Proceso de enseñanza/aprendizaje en educación superior* (Universidad de Granada). Universidad de Granada. Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/17591120.pdf>
- Gil, J., Tchinhama, D., y Morales, M. (2017). La evaluación del desempeño de los docentes universitarios: Un acercamiento a las realidades educativas. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 237-241. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200032
- Gómez, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gonzales, V. (s. f.). La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación. Recuperado 27 de noviembre de 2019, de Organización de Estados Iberoamericanos website: <https://www.oei.es/historico/valores2/gonzalezmaura.htm>
- Guzmán, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? Mexico. *Perfiles educativos*, 33(spe), 129-141. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012
- Hernández, P. (2013). *Percepción sobre el proceso de acreditación e implementaciones desarrolladas por los docentes de la Facultad de Odontología, Universidad de Costa Rica (UCR)*. (14), 10.
- Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta; McGRAW-HILL/Interamericana, Ed.). México. Recuperado de

- www.elosopanda.com%7Cjamespoetrodriguez.com
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (McGRAW-HILL, Ed.). Ciudad de México.
- Hernández, Roberto, Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta Ed* (5ta ed.; McGeaw-Hill. Interamericana, Ed.). México.
Recuperado de www.FreeLibros.com
- Hidalgo, J. (2016). La acreditación de las carreras de la FACEE en el escenario de la universidad peruana. *Tradición, segunda época*, (14).
<https://doi.org/10.31381/tradicion.v0i14.336>
- Horruitiner, P. (2007). El modelo de acreditacion de carreras de la educacion superior cubana. En *Revista de la educación superior* (Vol. 36). Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior.
- Larrán, M., Escobar, B., y García, E. (2013). El sistema de acreditación nacional: La opinión de los profesores universitarios de Contabilidad. *Revista Espanola de Documentacion Cientifica*, 36(3), e015. <https://doi.org/10.3989/redc.2013.3.947>
- Lisboa, M. (2019). *El proceso de acreditación y el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Chosica, 2017*. Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3150>
- Loor, K., Gallegos, M., Intriago, M., y Guillén, X. (2018). La evaluación del profesorado universitario: tendencias en Iberoamérica. *Educ Med Super*, 38(1), 245-252.
Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000100023&lng=es&nrm=iso
- López- de Parra, L., Polanco-Perdomo, V., y Correa-Cruz, L. (2017). Mirada a las investigaciones sobre formación investigativa en la universidad latinoamericana: estado del arte 2010 a 2017. *Revista de Investigación desarrollo e Innovación*, 8(1), 77. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.7371>
- López, H. (2011). Percepción y cognición ambiental, un marco referencial para una psicología ambiental de la relación individuo–ambiente. *Poiésis*, 10(19), 1-11.
<https://doi.org/10.21501/16920945.107>
- López, J. (2004). La acreditación universitaria en el Perú. *Revista Iberoamericana de Educación*, (35), 113-132. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a06.htm>
- Loureiro, S., Miguez, M., y Otegui, J. (2016). Desempeño docente en la enseñanza

- universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55-67. <https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>
- Mamani, D., Casa, M., Cusi, L., y Laque, G. (2019). Nivel de conocimiento del esquema corporal en niñas y niños de Educación Inicial. *Revista Innova Educación*, 1(4), 566-575. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.04.010>
- Martín, P. A. (2019). El perfil del buen docente universitario desde una perspectiva del alumnado. *Educação e Pesquisa*, 45. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945196029>
- Martinez, E., y Vásquez, E. (2019). *Percepcion de los aportes de la acreditación institucional del Instituto Superior de Educación Pública ·Nuestra señora de Chota", 2017*. Chiclayo-Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2060/1/TL_MartinezLavadoEla_VasquezGonzalesEleuterio.pdf
- Martinez, J., Tobón, S., y Romero, A. (2017). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Innov. educ. (Méx. DF)*, 17(73), 96-79. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000100079#B43
- Medina, D. (2018). El rol de las universidades peruanas frente a la investigación y el desarrollo tecnológico. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 703-737. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.244>
- Mondragon, M. . (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia - Dialnet. *Dialnet*, 8(1), 98-104. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Montañez, E., y Villalobos, R. (2008). Desarrollo de un modelo de autoevaluación con fines de acreditación de las carreras profesionales en la UNASAM. *APORTE SANTIAGUINO*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.32911/as.2008.v1.n2.368>
- Morgan, P., Orjeda, G. Zegarra, J., Barrios, C., Paz, S., Aliaga, M., Carrasco, M., ... Ruiz, I. (2016). *Consejo Directivo Ad Hoc*.
- Naranjo, G. (2016). *Evaluación-acreditación de la educación superior en el Ecuador, metaevaluación y gestión académica de calidad*. Ecuador. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40432/1/T38121.pdf>
- Neira, I. (2017). *Percepciones sociales sobre el proceso de acreditación de la escuela profesional de sociología UNA – Puno 2017*. 147.

- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación* (Ediciones). Colombia. Recuperado de www.edicionesdelau.com
- Oficial El Peruano, D. (2010). *Separata Especial*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Estandares-para-la-Acreditacion-Institucional-Universitaria.pdf>
- Ovando, M., y Grajales, O. (2015). La Evaluación y la Acreditación desde la Perspectiva de los Universitarios: Una Experiencia Educativa en la Universidad Autónoma De Chiapas. En *Artículo Revista de Sistemas y Gestión Educativa Septiembre* (Vol. 2). Recuperado de www.ecorfan.org/bolivia
- Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en Psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, (28), 89-96.
- Peregrina, L., Orjeda, G. Zegarra, J., Barrios, C., Paz, S., Aliaga, M., Carrasco, M., ... Lemaitre, M. (2016). *Modelo de Acreditacion para Programas de Estudios de Educacion Superior Universitaria*. Lima Perú.
- Pérez, F. (2009). *La responsabilidad social universitarias (RSU)* (Primera; Consejo Social de la Universidad de Huelva, Ed.). España. Recuperado de www.uhu.es/consejo.social
- Pihán, R. González, R., y Navarrete, P. (2017). Procesos de acreditación por autodescripción y por autoevaluación de un Programa de Especialización en Psiquiatría de Adultos. *Investigación en Educación Médica*, 6(22), e10-e11. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.028>
- Prieto, M., y Mijares, B. (2014). Roles del docente y del alumno universitario de ambos proyagonistas del hecho educativo. En *Redhecs*. Venezuela: Zarate. Recuperado de Zarate website: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle...>
- Ramirez, R. (2018). Una evaluación para el proceso de aprendizaje. Recuperado 10 de marzo de 2020, de Revista Iberoamericana website: <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Una-evaluacion-para-el-proceso-de-aprendizaje>
- Rangel Torrijo, H. (2010). Hacia una evaluación generadora. Más allá de la evaluación técnico-burocrática de las universidades en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(1), 1-7. <https://doi.org/10.35362/rie5411691>
- Rizo, H. (2004). Evluación del docente universitario. Una visión Intitucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(2), 1-15. Recuperado de <https://doi.org/10.35362/rie3423005>

- Rojas, C., y Aguirre, S. (2015). La Formación Investigativa en la Educación Superior en America Latina y el Caribe: Una aproximación a su estado del arte. *Revista Eleuthera*, 12, 197-222. Recuperado de <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=20114532&AN=119557149&h=Ye0I1FrvitM1lh5MXipGmJBmdv%2B400OIj67C22%2Fv6QcIawsSW%2Bo%2BdnxzM8G6EVqhS0j%2B9VCn6TXUZ2F1B8KfA%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resu>
- Ronquillo, S., Moreira, C., y Verdesoto, O. (2016). La evaluación docente. Una propuesta para el cambio en la Facultad de Administración, Universidad Ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 125-131. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima - 2016*. Lima-Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Ruiz, C., Mas, O., Tejada, J., y Navío, A. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario: Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Rev. educ. sup*, 37(146). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602008000200008
- Salas, I. (2013). La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica: El caso de una institución del sector no universitario en Mexico. *Calidad en Educación*, 9(38), 29. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n38/art09.pdf>
- Sanz, S., Ruiz, C., y Pérez, I. (2014). El Profesor universitario y su función docente. *Revista Espacio I+D Innovación más Desarrollo*, 3(5), 97-112. <https://doi.org/10.31644/imasd.5.2014.a05>
- Segura, C. (2017). *Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física-Universidad*. Lima Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7154/Segura_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sevillano, S. (2017). El sistema de acreditación universitaria en el Perú: marco legal y experiencias recientes |. *Revista de Educación y Derecho.*, (15). Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/18400>
- SINEACE. (2009). *Modelo de Calidad para la acreditación de las carreras profesionales*

- universitarias*. Lima Perú. Recuperado de <http://www.upt.edu.pe/upt/sgc/assets/ckeditor/kcfinder/upload/files/modelo.pdf>
- SINEACE. (2014). Congreso Internacional “Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú”. Aportes de la Certificación de competencias y nuevos desafíos. Recuperado 4 de marzo de 2020, de Compendio de exposiciones website: <https://www.sineace.gob.pe/eventos/congreso-internacional-calidad-del-ejercicio-profesional-en-el-peru-transmision-en-vivo/>
- SINEACE. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria* (A. y C. de la C. E. Sistema Nacional de Evaluación, Ed.). Perú. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>
- SINEACE. (2017a). *Modelo de Acreditación Institucional para Universidades*.
- SINEACE. (2017b). *Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria* (Primera Ed). Lima.
- SINEACE. (2017c). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria Explicación de estándares y criterios*. Lima-Perú. Recuperado de <https://www.unjfsc.edu.pe/archivos/DIRECTORIO DE DESCARGAR/DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN/f74d1ad847a3a92d36da85e393e85123000a2059.pdf>
- Solar, M., y Diaz, C. (2009). Los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula universitaria: Una mirada desde las creencias de académicos de trabajo social y periodismo. *Estudios Pedagógicos*, 35(1), 181-197. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052009000100011>
- Tobón, S., Guzmán Calderón, C. E., y Tobón, B. (2017). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo Evaluation of Teaching Performance in Mexico: From the Teaching Project to the Formative Project. *Atenas Revista Científico Pedagógica*, 1(41), 18-33.
- Torrades, S., y Pérez, P. (2008). Sistema visual. La percepción del mundo que nos rodea. *Revista Offarm*, 27(6). Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-sistema-visual-la-percepcion-del-13123522>
- Turin, R. (2012). *Percepción de la autoevaluación en la acreditación por los estudiantes de las carreras profesionales de la Facultad de Educación*. Huancayo Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/2835>
- Vallaes, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión



- ética e inteligente para las universidades. *Revista Educación y Sociedad*, 20(1), 179-220. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000182170>
- Villarroel, V., y Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(1), 23-34. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue1-fulltext-335>
- Vizcarra, N. (2017). *Calificación académica del docente y desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano*. Puno-Perú. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8655>
- Yamada, G. (2013). *Retos para el Aseguramiento de la Calidad*. Lima.
- Yáñez, Ó. J., Sánchez, C. O., y Held, B. H. (2016). Atributos de una docencia de calidad en la educación superior: Una revisión sistemática. *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 483-506. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052016000400026>
- Yanqui, Y. (2017). *Proceso de acreditación de la escuela profesional de antropología UNA-Puno*. Puno-Perú.
- Zabalza, M. (2009). Ser profesor universitario hoy |. *La Cuestión Universitaria*, 5, 68-80. Recuperado de <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3338>

ANEXOS

ANEXO 1. Test de Percepción del Proceso de Acreditación Universitaria

(Basado en la Escala de Likert)

Estimado (a) docente, le presento un test con la finalidad de poder conocer su percepción del proceso de acreditación en su Escuela Profesional/programa de estudios, para lo cual pido su mayor colaboración y sinceridad al momento de responder los indicadores, para que resulte exitoso el trabajo del investigador. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

Escuela Profesional:.....

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Categoría: Principal () Asociado () Auxiliar () Auxiliar A1 () Auxiliar B1 () Auxiliar B2 ()

INSTRUCCIONES: Para la valoración de los indicadores tenga usted presente las siguientes **calificaciones** y coloca una (X) debajo de las siglas según sea por conveniente su respuesta.

LEYENDA:

Totalmente de acuerdo = 5	De acuerdo = 4	Indiferente = 3	En desacuerdo = 2	Totalmente en desacuerdo = 1
---------------------------	----------------	-----------------	-------------------	------------------------------

N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Variable: Percepción del proceso de Acreditación					
	FORMACIÓN INTEGRAL					
	Proceso enseñanza aprendizaje:					
1	Plan de estudios: Incluye perfil de ingreso y egreso, objetivos educacionales, malla curricular.					
2	El programa de estudios tiene definida las competencias que debe tener un estudiante cuando ingresa.					
3	El programa de estudios asegura su pertinencia interna revisando en un periodo máximo de 3 años como sugiere la nueva ley Universitaria 30220.					
4	Características del plan de estudios: El plan de estudios es flexible e incluye cursos que brindan una sólida base científica y humanista.					
5	El programa de estudios contribuye a definir el tipo de curso si son estudios generales, estudios específicos y estudios de especialidad.					
6	Enfoque por competencias: El programa de estudios garantiza el proceso de enseñanza aprendizaje.					
7	El programa de estudios en su sistema de evaluación del aprendizaje evalúa el logro de las competencias.					
8	Articulación con I+D+i y responsabilidad social: El programa de estudios articula el proceso de enseñanza con I+D+i y responsabilidad social, entre estudiantes y docentes					

9	Los docentes y estudiantes muestran resultados de actividades de I+D+i y responsabilidad social.					
10	Movilidad: El programa de estudios hace uso de movilidad de estudiantes y docentes, así como para el intercambio de experiencias.					
11	La movilidad de los docentes contribuye al fortalecimiento de sus capacidades para el desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje e investigación.					
	Gestión de los docentes:					
12	Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento: El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación.					
13	La selección del personal docente a través de la convocatoria pública asegura la diversidad formativa de los docentes					
14	Plana docente adecuada: El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad.					
15	Los docentes cuentan con grados académicos exigidos, título profesional, línea de investigación, experiencia docente en los cursos asignados por el programa de estudios.					
16	Reconocimiento de las actividades de labor docente: El programa de estudios reconoce la labor de los docentes en actividades de docencia, investigación, gestión académica y administrativa.					
17	El programa de estudios mantiene un registro de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años.					
18	Plan de desarrollo académico del docente: El programa de estudios mantiene lineamientos para el desarrollo académico de los docentes.					
19	El programa de estudios establece mecanismos de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos.					
	Seguimiento a estudiantes:					
20	Admisión al programa de estudios: El programa de estudios asegura que los ingresantes cuentan con el perfil de ingreso.					
21	La comisión central de admisión reporta la tasa de ingreso por proceso de admisión, así como el resultado de desempeño de los ingresantes en dicho proceso, según el perfil de ingreso.					
22	Nivelación de ingresantes: El programa de estudios diseña, ejecuta y mantiene mecanismos que ayuden a nivelar a los estudiantes, las competencias necesarias para iniciar sus estudios universitarios.					
23	El programa de estudio identifica las carencias que tienen los ingresantes a fin de diseñar, ejecutar y mantener actividades de nivelación.					
24	Seguimiento al desempeño de los estudiantes: El programa de estudios realiza seguimiento al desempeño de los estudiantes.					
25	El programa de estudios tiene un sistema de tutoría implementado, que asegure la permanencia y titulación de los estudiantes.					

26	Actividades extracurriculares: El programa de estudios promueve y evalúa la participación de estudiantes en actividades extracurriculares para establecer mejoras.						
27	El programa de estudios identifica las actividades extracurriculares en un registro de participación y nivel de satisfacción de los estudiantes.						
	Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación:						
28	Gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes: El programa de estudios asegura la calidad de investigación realizada por docentes y estudiantes.						
29	El programa de estudios gestiona los recursos y alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional que faciliten la I+D+i por parte de los docentes.						
30	El programa de estudios implementa lineamientos que regulan y aseguran la calidad de I+D+i cargo de investigadores registrados en						
31	I+D+i para la obtención del grado y el título: El programa de estudios asegura la rigurosidad y calidad de los trabajos de I+D+i de los estudiantes.						
32	Las investigaciones conducen al grado o título que deben guardar coherencia con las líneas de investigación registrados por el programa.						
33	Publicaciones de los resultados de I+D+i: El programa de estudio fomenta los resultados de trabajos de I+D+i realizado por los docentes.						
34	El programa de estudios brinda facilidades para los trabajos de I+D+i que se puedan publicar en artículos científicos y libros.						
35	El programa de estudios cuenta con docentes que hayan publicado artículos científicos en revistas indizadas u otras revistas.						
	Responsabilidad social universitaria:						
36	Responsabilidad social: El programa de estudios desarrolla las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes.						
37	La responsabilidad social es relevante a la formación de los estudiantes.						
38	Las acciones de responsabilidad social articulan con entidades internas y externas a la universidad.						
39	Implementación de políticas ambientales: El programa de estudios implementa políticas ambientales y monitorea el cumplimiento de medidas de prevención en el ámbito.						
40	El programa de estudios conoce e implementa los estándares establecidos sobre seguridad ambiental dispuestos por los órganos competentes (MINAM, MINEDU u otros).						

CUADRO 2
Valoración del Instrumento de Percepción

DIMENSIONES	POSITIVA	NEGATIVA
Proceso enseñanza aprendizaje (11 ítems)	34-44	11-33
Gestión del docente (8 Ítems)	25-40	8 - 24
Seguimiento a estudiantes (8 Ítems)	25-40	8 - 24
Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación (8 Ítems)	25-40	8 - 24
Responsabilidad social universitaria (5 Ítems)	16 - 25	5 - 10
Evaluación general (40 ítems)	121-200	40-120

Fuente: SINEACE

ANEXO 2. Cuestionario Estructurado de desempeño docente

(Basado en la Escala de Likert)

Esta encuesta solicita su colaboración y sinceridad, para que resulte exitoso el trabajo del investigador, lee atentamente poniendo énfasis en cada una de las preguntas y califica, colocando una (x) debajo de las palabras, según sea su respuesta.

Escuela Profesional:.....

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Categoría: Principal () Asociado () Auxiliar () Auxiliar A1 () Auxiliar B1 () Auxiliar B2 ()

LEYENDA:

Siempre (S) = 3	Casi siempre (CS) = 2	Algunas veces (AV) = 1	Nunca (N) = 0
-----------------	-----------------------	------------------------	---------------

N°	INDICADORES	0	1	2	3
	Variable: Desempeño Docente				
	En la planificación del portafolio/carpeta pedagógica:				
1	¿Cuenta Ud. con la carpeta pedagógica/portafolio del docente universitario?				
2	¿Consigna Ud. la caratula y datos informativos?				
3	¿Consigna la misión, visión, valores y propósitos del programa de estudios?.				
4	¿Cuenta con el horario individual según carga académica del docente Universitario?.				
5	¿Cuenta con el plan de trabajo semestral del docente universitario con sello de dirección de estudios?.				
6	¿Tiene los sílabos de cada curso designado con sello de recepción de dirección de estudios?.				
7	¿Cuenta con las actas de presentación y exposición de sílabos con sello de dirección de estudios?.				
8	¿Posee sesiones de aprendizaje de acuerdo a la carga horaria?.				
9	¿Cuenta con registro de asistencia de los estudiantes de cada curso?.				
10	¿Cuenta con el registro de evaluación por unidad para verificar el logro de competencias de los estudiantes?				
	Al ejecutar en el proceso de enseñanza aprendizaje:				
11	¿Expone el silabo de cada curso al inicio de cada semestre?.				
12	¿Realiza una evaluación de diagnóstico de entrada en su primera clase a los estudiantes?.				
13	¿Inicia su clase con actividades de motivación hacia los estudiantes?.				
14	¿Utiliza estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje adecuados al desarrollo del tema?.				
15	¿Promueve la formación de valores y actitudes con los estudiantes?.				

16	¿Utiliza medios y materiales didácticos para la enseñanza-aprendizaje?.				
17	¿Promueve el uso de textos, artículos científicos, separatas, guías y otros según el curso con los estudiantes?.				
18	¿Realiza estrategias de investigación formativa con los estudiantes?.				
19	¿Utiliza estrategias de enseñanza virtual, aulas virtuales, Moodle, Blackboard, video, conferencia, foros, Classroom, WhatsApp y otros?.				
20	¿Realiza un resumen del tema desarrollados al concluir la clase?.				
	Al realizar la evaluación:				
21	¿Utiliza técnicas e instrumentos de evaluación, Rubrica, lista de cotejo, ficha de observación y otros?.				
22	¿Realiza una autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y otros?.				
23	¿Evalúa el aprendizaje de acuerdo a los criterios y desempeños establecidos en el silabo?.				
24	¿Establece un producto de aprendizaje con los estudiantes al concluir el semestre académico?.				
25	¿Publica las notas de evaluación en los plazos establecidos?.				
	Sobre su Aaspecto personal:				
26	¿Llega con puntualidad para sus labores académicas?.				
27	¿Demuestra idoneidad y ética en sus relaciones con los docentes, autoridades y estudiantes?.				
28	¿Crea un ambiente favorable en el proceso de enseñanza – aprendizaje?.				
29	¿Participa en las actividades de responsabilidad social a través de comisiones encomendados por concejo de Facultad o Programa de estudios?.				
30	¿Participa en el fortalecimiento del proceso de acreditación en el programa de estudios?.				

GRACIAS

CUADRO 3
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

DIMENSIONES DEL DOCENTE	PUNTAJE
Excelente	18 – 20 puntos
Muy Buena	16 – 17 puntos
Buena	14 – 15 puntos
Regular	11 - 13 puntos
Deficiente	0 y menos de 10
TOTAL	

Fuente: SINEACE



ANEXO 3. Consentimiento Informado

YO, _____, Identificada con N° de DNI: _____, Recibí información adecuada, clara y precisa sobre datos que requiere la investigación titulada “PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO”. Todas mis preguntas sobre el estudio y mi participación en este han sido atendidas libremente consciente a participar en este estudio de investigación. Autorizo el uso y la divulgación de mi información con fines de investigación y por tanto doy mi consentimiento para los propósitos descritos anteriormente. Al firmar esta hoja de consentimiento, no he renunciado a ninguno de mis derechos legales.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

DNI:

FECHA:

ANEXO 4. Resultados del Alfa Crombach para Determinar la Validez del Instrumento

ACREDITACIÓN

Criterios	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
1	4	5	5	4	4
2	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5
10	5	5	5	4	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	5

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
JUEZ 1	18,40	2,489	,612	,774
JUEZ 2	18,40	2,267	,794	,719
JUEZ 3	18,50	2,500	,544	,794
JUEZ 4	18,60	2,267	,700	,745
JUEZ 5	18,50	2,722	,391	,838

DESEMPEÑO DOCENTE

RITERIO	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
1	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4
3	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
6	4	5	5	4	5
7	4	5	4	4	5
8	5	4	5	5	4
9	5	4	5	5	4
10	5	5	4	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
JUEZ 1	18,20	2,400	,944	,741
JUEZ 2	18,20	2,400	,944	,741
JUEZ 3	18,20	2,400	,944	,741
JUEZ 4	18,40	2,933	,553	,848
JUEZ 5	18,20	3,733	,089	,952

ANEXO 5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Valor	
Variable independiente: Percepción del proceso de Acreditación Universitaria	Formación integral: Proceso de enseñanza aprendizaje:	Plan de estudios: Incluye perfil de ingreso y egreso, objetivos educacionales, malla curricular.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		El programa de estudios tiene definida las competencias que debe tener un estudiante cuando ingresa.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		El programa de estudios asegura su pertinencia interna revisando en un periodo máximo de 3 años como sugiere la nueva ley Universitaria 30220.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		Características del plan de estudios: El plan de estudios es flexible e incluye cursos que brindan una sólida base científica y humanista.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		El programa de estudios contribuye a definir el tipo de curso si son estudios generales, estudios específicos y estudios de especialidad.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		Enfoque por competencias: El programa de estudios garantiza el proceso de enseñanza aprendizaje.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		El programa de estudios en su sistema de evaluación del aprendizaje evalúa el logro de las competencias.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		Articulación con I+D+i y responsabilidad social: El programa de estudios articula el proceso de enseñanza con I+D+i y responsabilidad social, entre estudiantes y docentes	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		Los docentes y estudiantes muestran resultados de actividades de I+D+i y responsabilidad social.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		Movilidad: El programa de estudios hace uso de movilidad de estudiantes y docentes, así como para el intercambio de experiencias.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		La movilidad de los docentes contribuye al fortalecimiento de sus capacidades para el desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje e investigación.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)	
		Gestión de los docentes:	Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento: El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)

	La selección del personal docente a través de la convocatoria pública asegura la diversidad formativa de los docentes	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Plana docente adecuada: El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Los docentes cuentan con grados académicos exigidos, título profesional, línea de investigación, experiencia docente en los cursos asignados por el programa de estudios.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Reconocimiento de las actividades de labor docente: El programa de estudios reconoce la labor de los docentes en actividades de docencia, investigación, gestión académica y administrativa.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios mantiene un registro de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Plan de desarrollo académico del docente: El programa de estudios mantiene lineamientos para el desarrollo académico de los docentes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios establece mecanismos de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
Seguimiento a estudiantes:	Admisión al programa de estudios: El programa de estudios asegura que los ingresantes cuentan con el perfil de ingreso.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	La comisión central de admisión reporta la tasa de ingreso por proceso de admisión, así como el resultado de desempeño de los ingresantes en dicho proceso, según el perfil de ingreso.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Nivelación de ingresantes: El programa de estudios diseña, ejecuta y mantiene mecanismos que ayuden a nivelar a los estudiantes, las competencias necesarias para iniciar sus estudios universitarios.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudio identifica las carencias que tienen los ingresantes a fin de diseñar, ejecutar y mantener actividades de nivelación.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Seguimiento al desempeño de los estudiantes: El programa de estudios	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D)

	realiza seguimiento al desempeño de los estudiantes.	3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios tiene un sistema de tutoría implementado, que asegure la permanencia y titulación de los estudiantes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Actividades extracurriculares: El programa de estudios promueve y evalúa la participación de estudiantes en actividades extracurriculares para establecer mejoras.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios identifica las actividades extracurriculares en un registro de participación y nivel de satisfacción de los estudiantes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA))
Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación:	Gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes: El programa de estudios asegura la calidad de la investigación realizada por docentes y estudiantes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios gestiona los recursos y alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional que faciliten la I+D+i por parte de los docentes del programa.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios implementa lineamientos que regulan y aseguran la calidad de I+D+i a cargo de investigadores registrados en Registro Nacional de Investigadores en Ciencia y Tecnología (RENACYT).	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios mantiene y ejecuta mecanismos para promover la I+D+i en líneas establecidas y evalúa el logro de patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, entre otros.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA))
	I+D+i para la obtención del grado y el título: El programa de estudios asegura la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de I+D+i de los estudiantes conducentes a la obtención del grado y título profesional.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Publicaciones de los resultados de I+D+i: El programa de estudio fomenta los resultados de los trabajos de I+D+i realizados por los docentes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios brinda facilidades para que los resultados de los trabajos de I+D+i se puedan publicar en artículos científicos y libros.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios cuenta con docentes que hayan publicado	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA)

	artículos científicos en revistas indizadas.	5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Los sílabos de cursos incluyen resultados de las investigaciones.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
Responsabilidad social universitaria:	Responsabilidad social: El programa de estudios desarrolla las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	La responsabilidad social es relevante a la formación de los estudiantes.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Las acciones de responsabilidad social articulan con entidades internas y externas a la universidad.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	Implementación de políticas ambientales: El programa de estudios implementa políticas ambientales y monitorea el cumplimiento de medidas de prevención en el ámbito.	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
	El programa de estudios conoce e implementa los estándares establecidos sobre seguridad ambiental dispuestos por los órganos competentes (MINAM, MINEDU u otros).	1=Totalmente en desacuerdo (TD) 2= En desacuerdo (D) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TA)
Variable dependiente		0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
Desempeño Docente	Planificación en el Portafolio/ carpeta pedagógica:	
	¿Consigna Ud. la caratula y datos informativos?	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Consigna la misión, visión, valores y propósitos del programa de estudios?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Cuenta con el horario individual según carga académica del docente Universitario?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Cuenta con el plan de trabajo semestral del docente universitario con sello de dirección de estudios?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Tiene los sílabos de cada curso designado con sello de recepción de dirección de estudios?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Cuenta con las actas de presentación y exposición de sílabos con sello de dirección de estudios?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Posee sesiones de aprendizaje de acuerdo a la carga horaria?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Cuenta con registro de asistencia de los estudiantes de cada curso?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Cuenta con el registro de evaluación por unidad para verificar el logro de competencias de los estudiantes?	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)

Al ejecutar en el proceso de enseñanza aprendizaje:	¿Expone el silabo de cada curso al inicio de cada semestre?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Realiza una evaluación de diagnóstico de entrada en su primera clase a los estudiantes?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Inicia su clase con actividades de motivación hacia los estudiantes?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Utiliza estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje adecuados al desarrollo del tema?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Promueve la formación de valores y actitudes con los estudiantes?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Utiliza medios y materiales didácticos para la enseñanza-aprendizaje?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Promueve el uso de textos, artículos científicos, separatas, guías y otros según el curso con los estudiantes?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Realiza estrategias de investigación formativa con los estudiantes?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Utiliza estrategias de enseñanza virtual, aulas virtuales, Moodle, Backboard, video, conferencia, foros, Classroom, Whatsapp y otros?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Realiza un resumen del tema desarrollados al concluir la clase?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
Al realizar la evaluación:	¿Utiliza técnicas e instrumentos de evaluación, Rubrica, lista de cotejo, ficha de observación y otros?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Realiza una autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y otros?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Evalúa el aprendizaje de acuerdo a los criterios y desempeños establecidos en el silabo?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Establece un producto de aprendizaje con los estudiantes al concluir el semestre académico?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Publica las notas de evaluación en los plazos establecidos?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
Sobre su aspecto personal:	¿Llega con puntualidad para sus labores académicas?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Demuestra idoneidad y ética en sus relaciones con los docentes, autoridades y estudiantes?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)
	¿Crea un ambiente favorable en el proceso de enseñanza –aprendizaje?.	0- Nunca (N) 1- Algunas veces (AV) 2- Casi siempre (CS) 3.- Siempre (S)



¿Participa en las actividades de responsabilidad social a través de comisiones encomendados por concejo de Facultad o Programa de estudios?.

0- Nunca (N)
1- Algunas veces (AV)
2- Casi siempre (CS)
3.- Siempre (S)

¿Participa en el fortalecimiento del proceso de acreditación en el programa de estudios?.

0- Nunca (N)
1- Algunas veces (AV)
2- Casi siempre (CS)
3.- Siempre (S)

ANEXO 6. Validación de Instrumentos por Expertos

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombres y Apellidos del Informante: Dr. Polan Franbalt, Ferro Gonzales

1.2. Título Profesional: Ingeniero Economista

1.3. Institución donde labora: Programa de Estudios de Ingeniería Económica - Facultad de Ingeniería Económica - Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.4. Cargo actual: Docente Investigador

1.5. Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario estructurado de Desempeño docente, basado en la Escala de Likert.

1.6. Título de la investigación: Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.7. Autora: Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje Apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....17,6..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Dr. Polan E. Ferro Gonzales
Ingeniero Economista
CIP: 132986

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

LDATOS GENERALES

- 1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dra. Nelly Edith, Mamani Quispe
- 1.2. **Título Profesional:** Doctor en Educación
- 1.3. **Institución donde labora:** Programa de estudios de Educación Física - Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.4. **Cargo actual:** Directora del Programa de Estudios de Educación Física de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- 1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Cuestionario estructurado de Desempeño Docente, basado en la Escala de Likert.
- 1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

ILASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Este formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Este expresado en conducta observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....18.4..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Mrs. Nelly Edith Mamani Quispe
DIRECTORA
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA
PEEUC-UNA-PUNO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dr. Luis Guillermo, Puño Canqui
- 1.2. **Título Profesional:** Doctor en Educación
- 1.3. **Institución donde labora:** Programa de Estudios de Educación Física - Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.4. **Cargo actual:** Presidente del Comité de Calidad y Licenciamiento de la Acreditación.
- 1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Cuestionario estructurado de Desempeño docente, basado en la Escala de Likert.
- 1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... 17.6..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Dr. Luis Guillermo Puño Canqui
 UNA - PUNO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dr. Basilde, Mamani Puma

1.2. **Título Profesional:** Doctor en Educación

1.3. **Institución donde labora:** Programa de Estudios de Educación Física - Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.4. **Cargo actual:** Director del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de la Educación.

1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Cuestionario estructurado de Desempeño docente, basado en la Escala de Likert.

1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.				X	
PUNTAJE TOTAL						

45

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....18,0..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

DR. BASILDE MAMANI PUMA
DOCENTE FCEDUC
UNA-PUNO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES

1.1. Nombres y Apellidos del Informante: Dra. Danitza Luisa, Sardón Ari

1.2. Título Profesional: Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora: Programa de Estudios de Educación Primaria - Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.4. Cargo actual: Docente del Programa de Estudios de Educación Primaria.

1.5. Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario estructurado de Desempeño docente, basado en la Escala de Likert.

1.6. Título de la investigación: Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.7. Autora: Dometila Mamani Jilaja

II.ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....18.8..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Dra. Danitza Luisa Sardón Ari
DOCENTE UNIVERSITARIO
FCEDUC-UNA-PUNO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

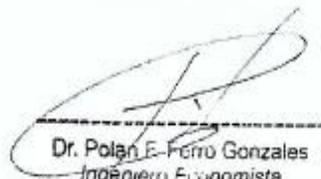
- 1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dr. Polan Franbalt, Ferro Gonzales
- 1.2. **Título Profesional:** Ingeniero Economista
- 1.3. **Institución donde labora:** Programa de Estudios de Ingeniería Económica - Facultad de Ingeniería Económica - Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.4. **Cargo actual:** Docente Investigador
- 1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Test de Percepción del proceso de Acreditación Universitaria, basado en la Escala de Likert.
- 1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 18.4 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


Dr. Polan E. Ferro Gonzales
Ingeniero Economista
CIP: 132986

Puno, Noviembre de 2019

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dra. Nelly Edith, Mamani Quispe
- 1.2. **Título Profesional:** Doctor en Educación
- 1.3. **Institución donde labora:** Programa de estudios de Educación Física - Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.4. **Cargo actual:** Directora del Programa de Estudios de Educación Física de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- 1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Test de Percepción del proceso de Acreditación Universitaria, basado en la Escala de Likert.
- 1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:....18...8... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Handwritten signature: Nelly Edith Mamani Quispe
 Official stamp: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO, DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombres y Apellidos del Informante: Dr. Luis Guillermo, Puño Canqui

1.2. Título Profesional: Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora: Programa de estudios de Educación Física - Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.4. Cargo actual: Presidente del Comité de Calidad y Licenciamiento de la Acreditación.

1.5. Nombre del instrumento de evaluación: Test de Percepción del proceso de Acreditación Universitaria, basado en la Escala de Likert.

1.6. Título de la investigación: Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.7. Autora: Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....1.8.0..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Dr. Luis Guillermo Puño Canqui
UNA - PUNO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dr. Basilide, Mamani Puma

1.2. **Título Profesional:** Doctor en Educación

1.3. **Institución donde labora:** Programa de estudios de Educación Física - Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.4. **Cargo actual:** Director del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de la Educación.

1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Test de Percepción del proceso de Acreditación Universitaria, basado en la Escala de Likert.

1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL						X

46

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....18.4..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Dr. BASILIDE MAMANI PUMA
DOCENTE FCLDUC
UNA-PUNO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombres y Apellidos del Informante:** Dra. Danitza Luisa, Sardón Ari
- 1.2. **Título Profesional:** Doctor en Educación
- 1.3. **Institución donde labora:** Programa de estudios de Educación Primaria - Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.4. **Cargo actual:** Docente del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- 1.5. **Nombre del instrumento de evaluación:** Test de Percepción del proceso de Acreditación Universitaria, basado en la Escala de Likert.
- 1.6. **Título de la investigación:** Percepción del proceso de Acreditación Universitaria y su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.7. **Autora:** Dometila Mamani Jilaja

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y actualidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....18.8..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Puno, Noviembre de 2019

Dra. Danitza Luisa Sardón Ari,
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 FC EDUC-UNA-PUNO