



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

**NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION Y
DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGIA - UNIVERSIDAD ANDINA
DEL CUSCO 2019 – II**

Para optar el grado académico de Maestro en
Docencia Universitaria

Presentado por:

Br. John Deivis Sottec Rios.

Asesor: Dr. Edwards Jesús Aguirre
Espinoza.

Cusco – Perú

2021



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicada a mi esposa Nury y Camilita mi hija, que con su amor, paciencia y apoyo incondicional han sido parte esencial para alcanzar un objetivo más en mi vida profesional, gracias por ser el soporte en momentos difíciles y permitirme ver la meta siempre, con la guía de nuestro ser divino.

A mis padres quienes con su esfuerzo y consejos supieron encaminar este logro que comenzó como un sueño y ahora es una realidad, esta investigación también es vuestro logro.

JOHN DEIVIS SOTTEC RIOS.



AGRADECIMIENTOS

Es importante señalar mi agradecimiento infinito a mi asesor el DR. Edwards Jesús Aguirre Espinoza, quien con su sabiduría, apoyo y consejos posibilitó hacer realidad esta investigación.

A la escuela de posgrado de la Universidad Andina del Cusco que me permitió desarrollar capacidades para mi crecimiento como docente universitario.

JOHN DEIVIS SOTTEC RIOS.



RESUMEN

La presente investigación se centra en el estudio del nivel de conocimiento de acreditación y como se relaciona el mismo con el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Estomatología en la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II, para lo cual se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional donde participaron 46 docentes (16 nombrados y 30 contratados), recolectando datos de forma transversal con el uso de instrumentos previamente validados, que luego fueron procesados con paquetes estadísticos.

De los resultados obtenidos se evidencia que el nivel de conocimiento de acreditación tiene un grado alto en tanto a la dimensión estructura, así mismo el desempeño laboral se muestra como regular respecto a las relaciones interpersonales como dimensión; mediante la prueba de hipótesis de Chi cuadrado se expresa en 77,937 con una significación asintótica bilateral de 0.000; concluyendo que existe una relación directa y significativa entre las variables nivel de conocimiento de acreditación y nivel de desempeño laboral docente con una intensidad del 65% apoyado en la prueba estadística de Pearson.

PALABRAS CLAVE: Acreditación, Desempeño laboral.



ABSTRACT

The present research focuses on the study of the level of accreditation knowledge and how it is related to the job performance of the professional school of Stomatology's teachers from the Universidad Andina del Cusco during the cycle 2019-II, For which a quantitative, non-experimental and correlational study was developed where 46 teachers participated (16 appointed and 30 hired), collecting data in a cross-sectional way with the use of previously validated instruments, which were processed with the statistical package.

From the results obtained, it is evidenced that the level of accreditation knowledge has a high degree, work performance is shown to be fair, and the chi-square hypothesis test is expressed at 77.937 with a bilateral asymptotic significance of 0.000; concluding that there is a direct and significant relationship between the variables level of accreditation knowledge and level of teacher job performance with an intensity of 65% supported by the Pearson statistical test.

KEY WORDS: Accreditation, Job performance.



INDICE

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Justificación.....	3
1.3.1. Conveniencia.....	3
1.3.2. Relevancia social.....	3
1.3.3. Implicancia practica.....	3
1.3.4. Valor teórico.....	3
1.3.5. Utilidad metodológica.....	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	4
1.5.1. Delimitación espacial.....	4
1.5.2. Delimitación temporal.....	4

CAPITULO II

MARCO TEORICO.....	5
2.1. Antecedentes del estudio.....	5
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	5



2.1.2. Antecedentes nacionales.....	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Acreditación y aseguramiento de la calidad universitaria.....	9
2.2.1.1. La calidad de la educación.....	9
2.2.1.1.1. Ejes de la calidad en la formación universitaria actual.....	9
2.2.1.1.2. Componentes de la calidad en el sistema universitaria....	10
2.2.1.2. Calidad y educación en Latinoamérica.....	11
2.2.1.3. Acreditación en la universidad peruana.....	11
2.2.1.4. Modelo de acreditación en la universidad peruana.....	13
2.2.1.4.1. Acreditación SINEACE.....	13
2.2.1.4.2. Acreditación modelo RIEV.....	15
2.2.1.5. Acreditación de la Universidad Andina del Cusco.....	17
2.2.1.5.1. Modelo “V” de RIEV aplicado a la UAC.....	19
2.2.1.6. Pares acreditadores.....	21
2.2.1.7. Objetivos de la acreditación internacional.....	21
2.2.1.8. Etapas de la acreditación internacional.....	21
2.2.1.9. Otros organismos acreditadores en el mundo.....	22
2.2.2. Desempeño laboral docente.....	23
2.2.2.1. Teoría de la evaluación del desempeño docente.....	24
2.2.2.2. Características del maestro de calidad.....	25
2.2.2.3. Evaluación del desempeño docente.....	26
2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente.....	28
2.3. Hipótesis.....	29



2.3.1. Hipótesis general.....	29
2.3.2. Hipótesis específicas.....	29
2.4. Variables.....	29
2.4.1. Identificación de variables.....	29
2.4.2. Operacionalización de variables.....	30
2.5. Definición de términos básicos.....	33

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Alcance del estudio.....	36
3.2. Diseño de la investigación.....	36
3.3. Población.....	36
3.4. Muestra.....	37
3.5. Tecnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento.....	37
3.7. Plan de análisis de datos.....	38

CAPITULO IV

RESULTADOS.....	39
4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos	39
4.2. Resultados respecto al objetivo general.....	69



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	72
5.2. Limitaciones del estudio.....	73
5.3. Comparación critica con la literatura existente.....	73
5.4. Implicancias del estudio.....	75
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	78
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	84



LISTA DE TABLAS

- TABLA 1:** NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACIÓN.
- TABLA 2:** SUPERESTRUCTURA.
- TABLA 3:** ESTRUCTURA.
- TABLA 4:** INFRAESTRUCTURA.
- TABLA 5:** NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.
- TABLA 6:** DOMINIO TECNOLÓGICO.
- TABLA 7:** DOMINIO CIENTÍFICO.
- TABLA 8:** RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
- TABLA 9:** RELACIONES INTERPERSONALES.
- TABLA 10:** FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS.
- TABLA 11:** RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y DOMINIO TECNOLÓGICO.
- TABLA 12:** RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y DOMINIO CIENTÍFICO.
- TABLA 13:** RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
- TABLA 14:** RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y RELACIONES PERSONALES.
- TABLA 15:** RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS.
- TABLA 16:** RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y DOMINIO TECNOLÓGICO.
- TABLA 17:** RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y DOMINIO CIENTÍFICO.
- TABLA 18:** RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
- TABLA 19:** RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y RELACIONES PERSONALES.
- TABLA 20:** RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS.
- TABLA 21:** RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y DOMINIO TECNOLÓGICO.



TABLA 22: RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y DOMINIO CIENTIFICO.

TABLA 23: RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

TABLA 24: RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y RELACIONES PERSONALES.

TABLA 25: RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y FORMACION EN VALORES ETICOS.

TABLA 26: RELACION ENTRE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE



LISTA DE ABREVIATURAS

AEIOU: Análisis estructural educativo de organizaciones universitarias.

ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

CONEACES: Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior.

CONEAU: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.

ICACIT: Instituto de Calidad y Acreditación de Programas de Computación, Ingeniería y Tecnología.

IPEBA: Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica.

RIEV: Red Internacional de Evaluadores.

SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

SIMMACE: Sistema Internacional para la Medición, Mejoramiento y Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

UAC: Universidad Andina del Cusco.

UNESCO: La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación.



CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. Planteamiento del problema

La educación superior universitaria peruana durante las últimas décadas ha venido siendo sometida a diversos cambios teniendo como principal propósito el crecimiento y desarrollo de la calidad educativa, y estas transformaciones asume una de ellas, los procesos de acreditación cuya repercusión se manifiesta con la mejora continua de la calidad educativa y el desempeño laboral de los docentes.

El Perú se incorpora a los esfuerzos internacionales de acreditación como parte del auge de las relaciones capitalista de posguerra y la necesidad de integrarse a los mercados internacionales, principalmente en el sector privado, la acreditación de la calidad se hizo presente en el ámbito educativo en el Perú a partir del 2007 con la creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y sus órganos operadores correspondientes; así como también la presencia de organismos evaluadores internacionales entre ellos, la Red Internacional de Evaluadores (RIEV).

El defectuoso desarrollo de las actividades educativas, sumado al deficiente proceso de enseñanza aprendizaje y la carencia de identificación con su propia institución han sido puntos endebles en el desempeño laboral de los docentes viéndose reflejado en los resultados mostrados por sus estudiantes durante su desenvolvimiento clínico-práctico y en la participación académica interinstitucionales de nuestra región.

Los nuevos desafíos propuestos para los docentes fueron un asunto importante para el logro de los propósitos planteados rumbo a la obtención de la acreditación internacional de la Escuela Profesional de Estomatología, es por ello que las características, conocimientos, aptitudes, actitudes desarrolladas por los mismos como



consecuencia de este proceso han sido materia de evaluación debido a las limitaciones observadas precedentemente.

En la actualidad la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco se encuentra acreditada internacionalmente por la (RIEV), pero aun así se observa cierta carencia mostrada por los docentes en cuanto al conocimiento del proceso de acreditación el mismo que se relaciona con los niveles de desempeño laboral de los propios, a esto se le suma el cuestionamiento de la población estudiantil con respecto a la novedosa transformación en cuanto a conocimientos, estrategias metodológicas como didácticas de sus maestros después de un proceso de acreditación internacional, la cual ha sido una interrogante que se repite de manera reiterada en todo los niveles de la escuela profesional (pre-clínica, clínica e internado) así como el desenvolvimiento profesional de los mismos, es por tanto que se consideró significativa la investigación de dicho fenómeno y su relación de correspondencia por tener un alto impacto educativo en la comunidad docente y estudiantil.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la correlación entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de conocimiento de acreditación en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II?



1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

Fue apropiado desarrollar la mencionada tesis por tratarse de una investigación que enmarca el entender del proceso enseñanza aprendizaje, desarrollo de estrategias metodológicas, y la mejora continua de la escuela profesional citada, por ende, de la Universidad Andina del Cusco, repercutiendo directamente sobre los mismos.

1.3.2. Relevancia social

Un proceso de acreditación tiene acciones grupales interrelacionadas que garantizan la calidad de una institución cuyo beneficiario principal es la sociedad en su conjunto; es, por tanto, que la investigación realizada tiene un impacto directo y positivo en la comunidad universitaria en su agrupación que incluye a los estudiantes, docentes y personal administrativo, en consecuencia, en el desarrollo de la propia población.

1.3.3. Implicancias practicas

La tesis busca enriquecer las metodologías de enseñanza, eficacia, eficiencia de los docentes a partir de una evaluación de su desempeño laboral con respecto al nivel de conocimiento de acreditación internacional de los mismos, otorgada por la evaluadora RIEV, cuyo principal favorecido será el alumno y así mismo en un futuro el profesional que se desenvolverá en nuestra sociedad. Cooperando de esta manera a la mejora continua que pretende obtener la mencionada escuela profesional.

1.3.4. Valor teórico

Con la investigación se obtuvieron resultados que señalan puntos débiles con respecto a la comprensión de temas de acreditación internacional, su relación y posibles repercusiones bilaterales con el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Escuela Profesional de Estomatología. Además de sumar conocimiento científico a investigaciones elaboradas previamente y servir como fuente bibliográfica de entendimiento para futuras averiguaciones.



1.3.5. Utilidad metodológica

La tesis muestra datos que sirven para la identificación de falencias en el desempeño de los docentes y probables repercusiones en la comunidad universitaria, observaciones que resultan útiles para la corrección y mejora de las debilidades apreciadas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II.

1.4.2. objetivos específicos

- 1) Identificar el nivel de conocimiento de acreditación en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II.
- 2) Describir el nivel de desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El ámbito geográfico de la presente investigación corresponde al contexto de nuestra localidad, con mayor precisión la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco, la misma que se halla situada en el campus universitario de Collana, distrito de San Jerónimo - Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó en el año 2019 entre los meses de octubre a diciembre, respetando todos los procedimientos de recolección y obtención de datos.



CAPITULO II

MARCO TEORICO.

2.1 Antecedentes del estudio.

2.1.1 Antecedentes internacionales

El trabajo de investigación de Torres presentado en el (2010): “*Acreditación institucional y adaptación del sistema universitario en la sociedad del conocimiento, una caracterización en universidades privadas chilenas*”, muestra una investigación de nivel, sustantivo básico, desarrollado en una población comprendida por autoridades, docentes y estudiantes de universidades privadas de Santiago de Chile, la misma que se valió del uso de la técnica de muestro probabilístico aleatorio simple con un instrumento tipo cuestionario, así mismo el diseño utilizado fue correlacional,

Siendo el objeto de la investigación comprender los trascendidos y juicios que manifiestan las autoridades, docentes y alumnos en conjunción con los comunicados de las instituciones estatales concerniente al sistema de acreditación institucional en el ámbito de la sociedad de la información, dentro de un grupo de universidades particulares en el área metropolitana de Santiago de Chile.

Pusieron énfasis en la perspectiva de los actores universitarios, habiendo arribado a los siguientes resultados: los procedimientos de desarrollos intermedios en tanto el desarrollo de la sociedad de la información como el concerniente al sistema de acreditación institucional se mantienen vigentes en Chile. A su vez las verificaciones generales, la investigación encontró un reconocimiento vasto del sistema de acreditación institucional empleado en Chile. No obstante, los niveles se mostraron variables en cuanto a la información entre los participantes, se explica como un procedimiento que se halla aun desarrollándose y que, si bien se asume como una necesidad por un gran porcentaje de ellos, posee diversos sentidos. El estudio mostro que subsiste desconocimiento y confusiones especialmente entre el alumnado y profesorado. Como comentario se puede obtener puntos de ayuda que servirán al estudio y contraste de los resultados conseguidos con relación a la acreditación universitaria.



Cruz (2009) en su investigación intitulada: “*La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades*” sostiene como objetivo examinar en el medio internacional y del Estado Español la realidad de la educación en el nivel superior, los mecanismos que garantizan la calidad, y los procedimientos de acreditación para llevar a cabo una alternativa de indicadores y criterios cualitativos, que integren el compromiso de la sociedad, para que se puedan utilizar en los procesos de acreditación en la educación superior.

Los resultados obtenidos mostraron el proceso de aprendizaje con relación a las necesidades del entorno en donde se llevó a cabo el desempeño del egresado. En tal sentido se consideraron los siguientes aspectos: 1) Satisfacción del estudiante. 2) Calidad del primer empleo realizado: La institución educativa debió tener mecanismos que le permitieran verificar además del nivel de inclusión laboral de sus graduados, la calidad del primer empleo que obtuvo. 3) Seguimiento del nivel de desarrollo como profesional de los egresados 4) Reconocimiento externo: el mismo que da a conocer el nivel de satisfacción de los que posibilitan el empleo y así mismo la satisfacción de la sociedad en su conjunto.

Entre las conclusiones, se manifiesta que se ha observado un control en las instituciones enmarcadas dentro de la educación superior desde sus inicios hasta nuestros días. Esta investigación demostró que la acreditación con el objetivo de asegurar la calidad no tiene que basarse en un modelo universal y único en tal sentido no puede emerger sólo a partir de la abstracción y teoría, ni a partir de tendencias del mercado. Bajo dicha perspectiva se afirma que es posible el desarrollo de un sistema de indicadores y criterios, tomando en cuenta el compromiso con la sociedad, para emplearlos en los procesos de acreditación de la calidad de las instituciones educativas y los proyectos de educación superior.

La tesis doctoral de Gil desarrollada en España en el (2010) intitulada: “*Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado*” plantea objetivos que fueron los siguientes: Evaluar de manera metódica los procedimientos de evaluación en cuanto a la calidad de la Universidad de Málaga, desde fines del año 1998 hasta nuestros días. Cavilar sobre los elementos que tienen que ser incluidos en un modelo para la evaluación del quehacer docente de los catedráticos. Analizar y definir los estándares que a de cumplir un patrón para la evaluación de la actividad docente, tomando en consideración las



directrices marcadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Mostrar la estructura de la guía para la evaluación del quehacer docente de los catedráticos universitarios. Señalar el procedimiento para la evaluación de la actividad docente en los catedráticos de la Universidad de Málaga.

Gil menciona Entre sus conclusiones con respecto a la valoración de la Calidad de la Universidad de Málaga – España, lo siguiente: Dicha universidad ha extendido una labor trascendente con relación a la calidad en todos sus aspectos de su devenir con el objeto de señalar un camino a la Universidad dirigido hacia la mejora continua y la excelencia. Los hitos alcanzados por la Universidad, en su propósito en torno a la calidad, señalan el sólido camino que recorrió la Universidad de Málaga en su afán de alcanzar la excelencia, objetivo que se hará presente en el desarrollo de los próximos años y su logro permitirá consolidar a la Universidad como una institución excelente; la evaluación en cuanto a la actividad de los docentes es primordial en tanto se trata de un aspecto esencial para el mejoramiento del sistema universitario.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Vegas (2004) presenta su tesis intitulada: *“Proceso para la validación de un plan de auto - evaluación para la acreditación de la escuela de san patricio en la ciudad de Pasco”* donde el objeto general de la investigación fue proponer el plan de Auto-estudio efectivo, y valido para el procedimiento de acreditación de la institución educativa de San Patricio, en la localidad de Pasco. Así mismo establecer un marco conceptual y teórico que grafique las etapas, objetivo y metas que se pretenden buscar y lograr mediante el proceso de acreditación, así como las maneras en que debe ser ejecutado y los resultados que se pretenden lograr.

Entre sus conclusiones se señala:

- La exigencia del procedimiento de acreditación como agente en la planificación a largo plazo en cada institución educativa, la misma que ayudaría en el proceso de acreditación como etapa concluyente y no en el introito del auto-estudio. Es importante la integración de los varios procesos de acreditación, por parte de las diferentes entidades acreditadoras, por los que tiene que transitar una escuela (sea considerada católica o no) que conlleven a unificar criterios, etapas y procesos; al mismo tiempo que se consolidan los informes y resultados que se presenten. Esto



permitiría simplificar el número de informes que deben presentarse y el tiempo que los administrativos de una escuela requieren en cada uno de estos informes. El proceso de acreditación en pequeñas instituciones educativas, debería consolidarse en cuanto a la cantidad de información que a de presentarse, y en ese sentido ser más frecuente (cada 3 años) lo que facilitaría estar más cerca de las instituciones educativas pequeñas y considerar sus planes en un inicio, al final, y esencialmente durante su ejecución. Cada momento evaluaría una parte distinta de todo el procedimiento.

Sánchez (2013) presenta su Tesis: *“Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I”* cuyos objetivos planteados fueron estimar el desempeño laboral de los catedráticos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, así mismo conocer el dominio tecnológico y científico que presentaron los mismos, como también determinar la responsabilidad que poseen en el desempeño de sus labores y a su vez las relaciones interpersonales que se manifiestan entre los docentes de la mencionada Facultad, durante el semestre 2013-I.

Entre los resultados y las conclusiones que obtuvo Sánchez en el (2013) se manifiesta:

- En el 93% de todos los estudiantes que desarrollaron la encuesta se observó que en menor o mayor grado los catedráticos tienen un dominio tecnológico en su quehacer pedagógico y sólo el 7% señala que los docentes no muestran tener un dominio tecnológico en su desempeño. El 85% de los alumnos encuestados dieron a conocer que en mayor o menor grado los profesores tienen un dominio científico en su práctica pedagógica y el 15% de los mismos refiere que los catedráticos nunca evidencian poseer un dominio científico en su desempeño. Al menos el 97% de los estudiantes entrevistados señalaron que en menor o mayor grado los docentes muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y en su práctica pedagógica diaria y nada más el 3% manifestó que los amautas nunca muestran tener responsabilidad por el cumplimiento de sus múltiples funciones. El 95% de los alumnos encuestados refirieron que en menor o mayor grado los docentes tenían buenas relaciones interpersonales en su práctica pedagógica diaria y sólo el 5% señaló que los docentes nunca consideraban tener buenas relaciones



interpersonales en su práctica pedagógica. Alrededor del 90% de los estudiantes manifestaron que en mayor o menor grado los catedráticos tienen buena formación en cuanto a sus valores éticos durante la práctica pedagógica y sólo el 10% manifiesta con respecto a los docentes que estos nunca presentan una buena formación en valores éticos en su práctica. En ese entender los docentes muestran una tendencia positiva en cuanto a su desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Acreditación y aseguramiento de la calidad universitaria

2.2.1.1 La calidad de la educación

En el contexto mundial, los conceptos de calidad en la educación, y puntualmente en la educación de grado superior, ha sido objeto de múltiples análisis y propuestas en cuanto a su definición. Surgiendo como objeto de estudio en el área de la producción para luego aterrizar en el de la gestión a nivel empresarial como un mecanismo de optimización de recursos y obtención de metas, la idea de calidad arribó al área de la educación como imperativo de respuesta ante una variedad de fenómenos bastante conocidos: la limitación del financiamiento para universidades públicas; el desarrollo acelerado de la matrícula; el incremento de instituciones educativas, particularmente privadas, adicionado al surgimiento de la educación internacional, no necesariamente con adecuada regulación ni normatividad sobre su factibilidad y pertinencia; la súper-especialización del conocimiento con la subsecuente diversificación de títulos a entregar y niveles educativos en los que se imparten; la aparición de planes de estudio de posgrado y pregrado sin bases sólidas de fundamentación para su existencia; la inclusión de modelos educativos «innovadores», sin su correspondiente congruencia con la realidad actual de los programas educativos ni en la preparación de los docentes; la limitación y falta de sistematización en la información sobre las cualidades de las instituciones, estudiantes, planes de estudio, personal, proyectos y actividades que se desarrollan, etc. (GONZALES, 2013, pág. 132).

2.2.1.1.1 Ejes de la calidad en la formación universitaria actual

Equidad y cobertura. La equidad que permita el acceso a la educación superior, se refiere a la consideración, sin ninguna forma de discriminación, en tanto a los méritos, la capacidad, esfuerzos, perseverancia y la determinación de los aspirantes. Por otro lado, la cobertura hace referencia a permitir el acceso para todos a la enseñanza superior, con la



finalidad de formar una masa crítica de ciudadanos cualificados y cultos que generen, en sus países de origen, un desarrollo auténtico sostenible y endógeno. (GONZALES, 2013, pág. 134)

Eficacia y eficiencia. Para una educación superior eficaz, ha de mantenerse y desarrollar sus funciones fundamentales de: A) docencia, en cuanto a la formación de profesionales calificados; B) investigación, en sus diversas modalidades como también en todas las disciplinas; C) difusión o extensión, en la promoción de los conocimientos, del quehacer a nivel académico, de los productos y logros que surgen a partir de ese quehacer, a sus correspondientes comunidades, a otras comunidades educativas, y a la población en general; D) articulación o vinculación, con los problemas de la sociedad y del entorno mundial del trabajo. Así mismo, la eficiencia en la educación superior se mostrará en cuanto a la obtención de los recursos correspondientes, en una gestión debidamente distribuida y en una utilización correcta de los recursos. (GONZALES, 2013, pág. 134)

Pertinencia y trascendencia. La pertinencia muestra a la adecuación entre lo que la comunidad espera de las instituciones educativas y lo que estas generan al servicio de ellos. Es así, que una institución detenta trascendencia, cuando tienen la capacidad de contribuir con el desarrollo del sistema educativo en su conjunto, tanto a nivel nacional como internacional, y al incremento de la calidad de vida de la que conforman una comunidad. (GONZALES, 2013, pág. 135).

2.2.1.1.2 Componentes de la calidad en el sistema universitario

Al señalar que la calidad se puede entender como “la adecuación del Ser y Quehacer de la educación superior universitaria a su Deber Ser” (UNESCO, 1997, pág. 97). Se desarrolló un proyecto que dejó otra de las bases para un concepto de calidad. Aquellos componentes se generaron de la siguiente manera:

“Deber ser” Integrado por las intenciones de la institución educativa, representadas en sus objetivos, misión, perfil del egresado y normatividad. (GONZALES, 2013, pág. 135)

“Que hacer” Implica la estructura funcional de la institución educativa la cual comprende las formas de organización de las funciones esenciales o sustantivas: proyectos de investigación, planes de estudio, vinculación, líneas de difusión; y



personalidades del trabajo universitario: autoridades, personal académico, personal administrativo y estudiantes. (GONZALES, 2013, pág. 135)

“Ser” Señala los resultados que han de derivan del trabajo universitario. (GONZALES, 2013, pág. 135).

2.2.1.2 Calidad y acreditación en Latinoamérica

Cerca al epílogo de la década del 80 y a inicios de la del 90, el asunto de la calidad en la educación comienza a sostenerse en la agenda y escenario de la educación en varios países de América Latina. En anteriores décadas, los enfoques que predominaban en cuanto al planeamiento y desarrollo de la educación mostraron énfasis en los matices cuantitativos y en la vinculación con lo socioeconómico. El mayor desafío para los sistemas educativos lo comprendía la construcción de escuelas, el crecimiento, la ampliación de su cobertura, la formación de docentes, con una reducida atención a los aspectos referentes a la calidad. Las reformas educativas que se dieron en los 70 en múltiples países latinoamericanos (Perú, Costa Rica, Chile, Venezuela, Colombia, Panamá, etc.) involucraron la temática de la calidad, mas no en el ámbito de transformaciones de los sistemas educativos que, en líneas generales, no alcanzaron el éxito y permanencia. En los años 80 en lo concerniente a las restricciones políticas impuestas por los gobiernos militares dictatoriales en sus fases finales o de las recientemente recuperadas democracias, según los países se observa en América Latina un proceso de reflexión en el que los temas de la calidad conjuntamente con el de la equidad se admiten como prioritario. Primero, con relación a los niveles primarios y medio vinculados especialmente con los mecanismos de medición en tanto a los rendimientos de los alumnos. En ese sentido el ámbito universitario, a partir de los procedimientos de evaluación institucional que se llevaron a cabo por varios años atrás en Canadá y Estados Unidos y más recientemente, en el continente europeo en el escenario de la constitución de la Unión Europea. (N., 2016)

2.2.1.3 Acreditación en la universidad peruana

En enero del año 2007 se promulgo el Proyecto Educativo Nacional hacia en 2021, “La educación que queremos para el Perú” en cuyo objetivo estratégico indicado en el numeral 5 manifiesta la importancia de una educación superior universitaria de calidad se



transforme en un factor determinante para el desarrollo y crecimiento del país. El asunto de la calidad en la educación superior, que hasta ahora había sido un tema interno que las instituciones manejaron, se convirtió en un tema de política pública para el país. La preocupación comenzó a darse, a partir de aquel momento, en la disimilitud entre la inversión que el país realiza en educación y los resultados que se conseguían de la misma. Todo ello manifestó una desigualdad, entre otras cosas, dentro de los conceptos que se orientan sobre calidad y dio a conocer las diferencias entre la calidad de los diversos tipos de instituciones que hay en el país, desde aquellos que se dedican a la educación básica como a la superior.

Es por ello que el asunto de la calidad de la educación no debe de esbozarse al margen del Proyecto País, en tal sentido tiene que estar enmarcado al contexto en el que se van a desplegar los modelos de acreditación debido a que será este contexto en el que adquieran sentido. En palabras de (YAMADA, 2013) debe haber “mayor conciencia de adaptar los sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad a la realidad de cada país y sus necesidades”. Si el contexto se modifica, las instituciones también lo harán y por ende los modelos de acreditación y el planteamiento de estándares que valoren la calidad tendrán que ser modificados en el sentido de estos cambios. La concepción de “educación de calidad”, tal como lo define la UNESCO, señala, que, así como un concepto dinámico que evoluciona también lo hace el concepto mismo de educación. Si bien en el año 2006, en el Perú, se promulgó la Ley de creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad (SINEACE), Ley 28740. Es en el año 2007 que se da a conocer el reglamento de la citada Ley, señalando como función primordial del SINEACE: “Garantizar a la sociedad que las instituciones educativas privadas y públicas deban de ofrecer un servicio de calidad”. (SINEACE, 2016, pág. 3)

En el Perú existen 142 universidades, 91 privadas y 51 públicas que prestan servicios de educación superior aproximadamente a 106078 estudiantes; de los cuales el 69 % estudian en universidades privadas y el 31% en universidades públicas donde estas universidades poseen un nivel de canal heterogéneo, de las 142 universidades 66 cuentan con autorización provisional y 76 se encuentran institucionalizadas. El SINEACE únicamente atiende a las Universidades institucionalizada, entre los años 2010 y 2016 se registraron en el SINEACE 1558 comités de calidad de sendos programas de estudio de nivel universitario de los mismos 1369 están en procesos de autoevaluación, 89 han



logrado la acreditación y 100 se encuentran en evaluación externa. (SINEACE A. , pág. 5)

La masificación de la oferta privada en los últimos años trajo consigo la implementación de nuevos e innovadores modelos en cuanto a la gestión universitaria que averiguan la eficiencia de los procesos así mismo la optimización de sus recursos. Razón por la cual que ante la diversificación de los modelos de educación técnica superior, se hace imperiosa la necesidad de la implementación de un modelo de acreditación que preserve dicha diversidad y que además sea un modelo con el que el conjunto de instituciones, al margen de sus características internas, puedan evaluarse. (SINEACE, 2016, pág. 4).

2.2.1.4 Modelos de acreditación en la universidad peruana

2.2.1.4.1 Acreditación SINEACE

El SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) desde su creación integro en el pasado órganos operadores para su funcionamiento en tres niveles distintos entre ellos: el CONEAU (Consejo Nacional de Evaluación y acreditación Universitaria) dirigida a la acreditación de la educación superior Universitaria, el CONEACES (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria) orientada a los institutos de educación superior y el IPEBA dedicado a la acreditación de la educación básica regular.

El modelo primigenio de acreditación en los programas de estudios de educación universitaria instaurada por el “Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria” (CONEAU), considerado un órgano operador del SINEACE, adquirió vigencia en el año 2009, bajo estándares específicos y precisos para cada programa de estudio. Dicho modelo incluía tanto estándares básicos de calidad como también aquellos llamados de mayor exigencia, propios de la acreditación. Durante el año 2012 se acreditó al primer programa de estudios de nivel universitario, es así que desde aquel entonces se ha observado un incremento sostenido y notorio en el número de acreditaciones conseguidas. (SINEACE A. , pág. 8)

Este modelo nuevo no tiene que entenderse como una serie de modificaciones, ajustes y transformaciones de la matriz de evaluación, sino más bien como un vuelco



significativo en los conceptos de la evaluación de la calidad educativa. Este modelo reciente enmarca la evaluación de la calidad como un proceso de formación que otorga a las instituciones opciones para poder analizar su quehacer, fortalecer su capacidad de regulación interna e instalar una cultura de calidad institucional como también poder introducir cambios para mejorar de manera permanente y progresiva. (SINEACE, 2016, pág. 8)

Cabe resaltar, que la evaluación en cuanto a la calidad es diferente de la medición: considerando que la primera se observa en términos cualitativos en contraste con la segunda, la cual se manifiesta cuantitativamente. Una evaluación utiliza la medición, pero esta trasciende más aun, propala un juicio de valor en consecuencia del análisis realizado de forma profunda de los aspectos que se han involucrados. El mismo juicio se expresa en escritos. Esta nueva concepción requiere de un cambio de actitudes, así como la mejora en el desarrollo de las capacidades tanto de los evaluadores como de los evaluados. (SINEACE, 2016, pág. 9)

El SINEACE ha encontrado una estructura, que participa a cuatro dimensiones o categorías generales: la primera dimensión central de formación integral, la segunda dimensión de gestión estratégica, la tercera dimensión de soporte institucional; y la cuarta de los resultados. En la educación superior, es trascendente que cada una de las instituciones tenga en consideración su contexto para definir el perfil de egresado, teniendo que considerar las singularidades señaladas en la visión, misión y valores que busca generar en los egresados. En tal sentido el perfil de egreso tiene coherencia interna y externa, la cual debe ser lograda durante el proceso de formación. (SINEACE, 2016, pág. 11)

Los componentes del proceso de formación, integran el proceso de enseñanza aprendizaje, la responsabilidad social, y el de investigación. Es así que se señala como los actores claves en dicho proceso de formación a los docentes y estudiantes. Dicho proceso formativo tiene que recibir el soporte de la institución para conseguir el resultado deseado: En donde los estudiantes que terminaron sus correspondientes carreras profesionales consiguen el perfil propuesto o perfil del egresado.

Criterios para la acreditación: Para lograr la acreditación se requiere la obtención de todos los estándares, encontrándose a criterio del equipo de evaluadores la obtención del



logro además considerado como absoluto y pleno. En tal sentido, un estándar se puede conceptualizar como:

- **No logrado:** Un estándar no se logra si existen señales de que no se está cumpliendo con los criterios a evaluar.
- **Logrado:** Un estándar es logrado si existen evidencias respecto al cumplimiento, pero a la vez la evaluación evidencia que existen ciertas debilidades en la solución que se implementó o implica un logro que puede correr el riesgo de mantenerse en el tiempo. (SINEACE A. , pág. 15)
- **Logrado plenamente:** Un estándar se logra totalmente si las evidencias del cumplimiento son consistentes y se observa que se mantendrá en el tiempo.

Para dichas opciones de acreditación, las decisiones pueden manifestarse de las siguientes formas:

- **Opción 1:** No se le otorga la acreditación, si algún estándar no se ha logrado
- **Opción 2:** La acreditación se le otorga por un tiempo de 2 años, siempre que todos los estándares se hayan logrado, pero alguno de ellos con cierta debilidad, lo que significa que no se logra plenamente. Al término de este plazo, si se manifiesta un logro pleno, se extiende la vigencia de la acreditación hasta concluir los 6 años.
- **Opción 3:** La acreditación se le otorga por el tiempo de 6 años, siempre que todos los estándares se logren plenamente, por lo cual, no es necesario hacer revisiones intermedias.

Cabe resaltar que la SINEACE, se estableció como un sistema acreditador en el pasado entendiéndose que en tiempos actuales no expresa mayor prevalencia en dichos procesos.

2.2.1.4.2 Acreditación modelo RIEV aplicable a la universidad peruana

Para comprender el modelo de acreditación que utiliza la Red Internacional de Evaluadores (RIEV) es importante conocer que dentro de la estructura del Sistema Internacional para la Medición, Mejoramiento y Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SIMMACE) dicha entidad (RIEV) es el elemento que se vincula con el alusivo profesional, al señalarse como una red de integrantes que han sido o están siendo capacitados en los módulos y núcleos del Programa Integral de Posgrado en Evaluación



Educativa; es tal sentido, la RIEV materializa la actividad de los profesionales en el campo de la evaluación planeación destinada al mejoramiento permanente de la calidad. (RIEV, 2016)

La creación de la RIEV se da en el año 2007 la misma que vino a cubrir una necesidad importante en las actividades correspondientes a la evaluación que usualmente eran desarrolladas por evaluadores no especializados ni capacitados expresamente para tales actividades, de ahí que usualmente, los organismos dedicados a la acreditación y evaluación operan con un personal que adolece de las características y cualidades adecuadas para el desempeño en su labor. (RIEV, 2016). Los pares evaluadores que actúan en las actividades de acreditación internacional de la RIEV, han sido objeto de un riguroso proceso de formación antes de su incorporación a la Red. Al respecto, la profesionalización de la planeación y evaluación es en tal sentido importante, (RIEV, 2016) que el diplomado se convirtió en un programa de posgrado a través del cual se están aleccionando doctores, especialistas y maestros, capaces de:

- a) Reconocer la realidad de la problemática que integra su disciplina como profesión y como objeto de enseñanza-aprendizaje para la capacitación de profesionales.
- b) Gestionar, manejar y validar la información respecto de la problemática en cuanto a la disciplina en ambos sentidos;
- c) Permitir el desarrollo de investigación en torno a la problemática ubicada.
- d) Proponer y aplicar soluciones que modifiquen la realidad de la problemática y generen la transformación de la educación superior.

En el ámbito internacional se ha establecido un acuerdo respecto al papel de la educación, en el que ésta se muestra como una pieza insustituible para el desarrollo de la sociedad y el crecimiento económico, la preservación y formación de la identidad cultural, el sostenimiento de la cohesión social, la lucha en contra la pobreza y además el fomento de una cultura de paz. También sobresale, cada vez con mayor énfasis, que la educación tiene que estar no sólo al servicio de la producción y de la demanda del mercado, sino que su aplicación debe de considerar, de forma integral, la doble vertiente que confronta la misión de todas las instituciones educativas: por una parte, la averiguación de soluciones a las necesidades, demandas y carencias de una sociedad que al mismo tiempo necesita ser competitiva y, por otra parte, la ejecución del compromiso



inalienable que enmarca su esencia primaria: la creación y recreación del conocimiento en sí mismo. (RIEV, 2016)

Este es el rol que la RIEV asienta en su conceptualización sobre lo concerniente a la calidad y la acreditación, en tanto ciertos elementos, no de control sino de apoyo al mejoramiento de la institución, de promoción a las actividades de cooperación y el fortalecimiento hacia las redes de colaboración en base a trabajo en conjunto de las organizaciones educativas, y la absoluta conciencia de la responsabilidad que cada institución posee en la consolidación de recursos humanos del más elevado nivel, como factor de estrategia para el desarrollo de las sociedades y para la evolución del saber. (RIEV, 2016)

Respecto a la metodología que utiliza la RIEV, esta se basa como ya se detalló, en el Modelo “V”, Análisis Estructural Integrativo de Organizaciones Universitarias, enmarcada en una aproximación epistemológica y metodológica original.

2.2.1.5 Acreditación en la universidad andina del cusco

La Universidad Andina del Cusco está acreditada internacionalmente desde el lunes 16 de noviembre del 2015 por la institución denominada “Red Internacional de Evaluadores RIEV” de México; la tan anhelada Acreditación Internacional fue concedida a la institución como tal y a cuatro escuelas profesionales como son: Administración, Derecho, Medicina Humana y Psicología. La UAC se halla en el camino de evaluar, valorar, mejorar la calidad y garantizar el servicio educativo que brinda a la colectividad cusqueña. Las escuelas profesionales desde su interior se hayan desarrollado actividades orientadas al logro en cuanto a la formación de profesionales capaces y competentes; por lo que, a la luz de diversos modelos de acreditación como son el de “Análisis Estructural Integrativo de Organizaciones Universitarias (RIEV)”, aquel que se basa en resultados (ICACIT) y el modelo nacional de estándares, factores y dimensiones (SINEACE), ha reconocido e integrado la cultura responsable de administrar sus procesos, redirigiendo procedimientos, políticas, y criterios, contando con la honestidad, profesionalismo e integridad de su plana docente, el compromiso de sus egresados, el soporte de los grupos de interés y fortalecido por el trabajo del personal administrativo. (UAC, 2019)

Los estudiantes de que se desarrollan en pre y pos grado tienen como meta obtener un logro significativo, alcanzar el grado académico con congruencia sustancial del mismo



en los ámbitos nacional e internacional, postura que es bien reconocida por los empleadores los mismos que requieren de profesionales con capacidades de sobresalir, destacarse en sus puestos de labor y responder a la problemática de su sociedad, en un entorno de globalización e internacionalización. De tal manera que la Universidad Andina del Cusco mantiene el compromiso de ser protagonista de resultados de mejora, en cuanto a la calidad de formación impartida y del éxito de sus alumnos egresados. (UAC, 2019)

La Universidad Andina señala un desarrollo a nivel institucional integral, prueba de esto, se le ha reconocido como la primera Universidad Licenciada en el Sur del Perú, es una Universidad que obtuvo procesos de re acreditación internacional por la RIEV, señalada en dos ocasiones como Universidad Paradigmática por haber generado una cultura de evaluación y planeación institucional en sus programas académicos. En tal sentido, la Escuela de Posgrado cuenta con Acreditación Internacional otorgado por la RIEV, al igual que, las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, de Sistemas, e Industrial con acreditación plena. Siendo aprobados por Consejo Universitario los Planes de Mejora Institucional, de la Escuela de Posgrado y de las Escuelas Profesionales, así como de las Filiales de Sicuani, Quillabamba y Puerto Maldonado.

La Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas desarrollo el proceso de acreditación planteado por ICACIT (Instituto de Calidad y Acreditación de Programas de Computación, Ingeniería y Tecnologías) enmarcados en criterios del Programa 2019, esperando la declaración final para el mes de diciembre de 2019 y que a la observación de ICACIT se ha mostrado una declaración de salida en donde se señalaron las fortalezas de dicha escuela profesional durante su proceso evaluador, lo que resalta haber integrado el reto de la calidad, la satisfacción de los egresados, grupos de interés y padres de familia. Bajo esa misma pretensión las escuelas profesionales de Ingeniería industrial y Civil han preparado el Informe de Autoestudio, el cual se encuentra en un proceso de evaluación, cuyos resultados se entregarán próximamente y de este modo poder entrar a la evaluación del Programa ICACIT 2020.

La Escuela Profesional de Medicina Humana, en el mismo sentido se encuentra encaminada para participar en la evaluación de su gestión administrativa y pedagógica con SINEACE, de este modo contar con el reconocimiento público en razón a lo dispuesto en la Ley 28740, con la finalidad de asegurar la calidad educativa y asegurar las



competencias profesionales de sus graduados, esta escuela profesional se encuentra en la etapa de autoevaluación verificando los estándares respectivos. (UAC, 2019)

Por otro parte, las Escuelas Profesionales de Derecho, Administración, Contabilidad, Economía y Turismo se hallan en vías de reacreditación teniendo una visita de los pares evaluadores de RIEV el presente, en el marco del Coloquio del Sistema Internacional para la Medición y Aseguramiento de la Calidad de la Educación y el desarrollo del Seminario Taller “Importancia de la Unidad de Vinculación Académica Docencia-Investigación (UVADIS) en los Procesos de Re acreditación tomando como ejemplo las escuelas de la Universidad Andina del Cusco”. Acreditación que integra las intenciones manifestadas por las escuelas profesionales con los resultados alcanzados a través de los procesos educativos, lo que significa la integración e interacción de todo el programa dentro de la Universidad y en un nivel disciplinario, examinando el avance en la formación de sus plana docente, la mejora en cuanto a la relación docente estudiante y el impacto de las escuelas profesionales al interior de su respectiva facultad y la institución, El afianzamiento de la investigación, como el reconocimiento a nivel internacional a través de la movilidad estudiantil y de docentes. En la UAC se está dando un cambio paulatino, una dinámica de gestión de la calidad, en ese entender la acreditación es la fuerza integradora que está dando lugar a la cultura de la calidad. (UAC, 2019).

2.2.1.5.1 Modelo “V” de RIEV aplicado a la Universidad Andina del Cusco

El modelo de evaluación y planeación se denomina según (GONZALES, J. GALINDO, N., 2004, pág. 57): “Análisis Estructural Educativo de las Organizaciones Universitarias” (AEIOU), los conceptos que se enmarcan en dicho modelo están en referencia a los procesos educativos señalados como altamente complejos por la variedad de piezas que los integran, que estas organizaciones en múltiples ámbitos, dimensiones y niveles, donde interactúan y conjugan entre los mismos de manera endógena y a su vez con otro grupo de factores externos que son capaces tanto a transformar como de ser transformados. (GONZALES, J. GALINDO, N., 2004, pág. 57)

Según el modelo “V” a la institución educativa se le llama organización, y es considerada universitaria, si solo cumple con las cuatro funciones sustantivas enmarcadas en este modelo como son: investigación, docencia, difusión y vinculación o proyección



social, en tal sentido que una institución que solo se ofrezca la docencia será considerado una escuela pero no una universidad; una institución que solo se base en realizar investigación será llamado instituto mas no universidad; es ese sentido una organización universitaria tiene que cumplir, de forma simultánea, con las cuatro funciones sustantivas, sustentadas por las funciones adjetivas que señala (GONZALES, J. GOLD, M. , 2012, pág. 30).

Para el concerniente análisis estructural integrativo es necesario señalar las unidades de atención. Para ello se requiere evaluar el universo con sus elementos, niveles y ámbitos. Según (GONZALES, J. GALINDO, N., 2004, pág. 63): Una unidad estructural esta conformad por tres ejes:

- 1. Superestructura o intencionalidad.** Da a conocer al grupo de intenciones, el deber ser y la aspiración de ser del programa educativo, de la dependencia y de la institución, como también sus resultados. dichas intenciones están marcadas tanto de manera implícita o explícitamente en piezas como la visión, misión, proyecto general de desarrollo, tipo de organización, normatividad, modelo educativo, perfil del egresado y concepción del proceso de enseñanza aprendizaje. (GONZALES, J. GOLD, M. , 2012, pág. 34)
- 2. Estructura y organización.** Se refiere a las estrategias de organización del mismo trabajo y las relaciones que se dan entre sujetos, objetos y circunstancias, donde las intenciones se convierten en realidad durante el proceso de enseñanza aprendizaje y así mismo en las funciones sustantivas de la universidad este eje lo conforman factores como son las líneas de investigación o desarrollo tecnológico, el plan de estudios, los programas de difusión y vinculación que son la extensión y proyección social y además la interrelación de estos elementos con el personal académico y los estudiantes de la unidades de vinculación académica Docencia investigación conocido como “UVADIS”. (GONZALES, J. GOLD, M. , 2012, pág. 35)
- 3. Infraestructura.** Son las condiciones y recursos que marcan la posibilidad de desarrollar la operación del proceso de enseñanza aprendizaje para efectuar las intenciones planteadas. La infraestructura incorpora factores como son: las instalaciones, recursos, materiales, mobiliario, financiamiento, equipo, servicios, sistemas de información, administración y gestión. (GONZALES, J. GOLD, M. , 2012, págs. 35, 36)



2.2.1.6 Pares acreditadores

Las organizaciones destinadas a la acreditación actúan mediante la evaluación por pares, y es común que ellos se recluten o inviten en relación de su formación disciplinaria, luego se someten a un taller o curso en el que se les brinda información en consonancia con las tareas que deberán de realizar como evaluadores. En líneas generales, la capacitación de recursos humanos especializados en evaluación educativa, no han de considerarse como un objeto de estudio específico en los programas de pregrado y posgrado relacionados con dicho entorno; y en los escasos casos en que dicha formación se incluye, los contenidos y temas son tratados de forma tangencial o solo por medio de la introducción de algunas asignaturas electivas. En otro sentido, en la fecha tampoco existe un acuerdo en cuanto al perfil que ha de tener un evaluador, y asiduamente, los organismos internacionales y nacionales que se encargan de las tareas de acreditación y evaluación y actúan con personal que desconoce o carece, de las características pertinentes para el desempeño de su labor. (GONZALE, J. SANTAMARIA, R., 2013, pág. 140).

2.2.1.7 Objetivos de la acreditación internacional

Los objetivos que consensuan los diversos organismos en relación a la acreditación internacional son:

1. Acrecentar la credibilidad social de las IES.
2. Modernizar los programas o instituciones.
3. Promover estándares internacionales dirigidos a mejorar la competitividad.
4. Generar recursos económicos
5. Fomentar el reconocimiento internacional de títulos profesionales a través de sistemas de equivalencia en cuanto a cargas horarias o créditos.
6. Generarla movilidad de profesionales y estudiantil entre los diferentes países.

2.2.1.8 Etapas de la acreditación internacional

Otro ámbito en el que es importante tomar atención es el concerniente a los elementos comunes de las acciones de la acreditación internacional que persiguen los organismos acreditadores, (GONZALE, J. SANTAMARIA, R., 2013, pág. 141) señala que estos elementos son:



1. Inicia con una acción de autoevaluación de la institución que está proceso de acreditación la misma que debe realizarse de acuerdo a los criterios previstos por el organismo acreditador.
2. El acontecimiento es cíclico, las acreditaciones son dadas por un período limitado de tiempo, en tal sentido, una vez finalizado dicho período la IES ya no tiene la acreditación a menos solicitara una nueva evaluación que normalmente replica la anterior.

En contraste con ello, el proceso que sigue la RIEV para la acreditación tiene como principio el hecho de que la autoevaluación es un ejercicio personal de libertad y autónoma pen cada institución educativa. Cuando la acreditación se transforma en los conceptos de referencia sustantivo y en el objetivo a alcanzar, la autoevaluación se transforma en un suceso coyuntural cuyo referentes son los criterios de la entidad acreditadora, y no la confrontación entre su querer ser y deber con respecto a su quehacer y ser; razón por la que, por definición, la autoevaluación es una actividad de autoanálisis, autoestudio y autorregulación para la mejora permanente; en vez de aceptar que la autoevaluación tiene un fin solo “para la acreditación”. (GONZALE, J. SANTAMARIA, R., 2013, pág. 142)

Por otra parte según (GONZALE, J. SANTAMARIA, R., 2013, págs. 142, 143), la acreditación internacional que sustenta la institución llamada UDUAL mediante la RIEV, señala un proceso mas no un evento; es decir, tomando como principio que la acreditación es una estrategia para el mejoramiento permanente ente otras modalidades, esta no concluye cuando se hace entrega la constancia correspondiente. Mas por el contrario, la RIEV y la institución educativa se hacen un compromiso para llevar a cabo un proceso de seguimiento continuo del plan de mejora proyectando por la misma a partir de las recomendaciones dadas como producto de la evaluación para que el aseguramiento de la calidad sea constante y continuo.

2.2.1.9 Otros organismos acreditadores en el mundo

Alrededor del mundo se han integrado organizaciones durante las últimas décadas entre ellas tenemos:

- a) **En Europa:** ACQUIN en Alemania, ANECA en España, CNE en Francia, HAC en Hungría, HEQAC en Estonia, UKA en Polonia, CNVSU en Italia, NOKUT



- en Noruega, CNAVES en Portugal, QAA en Reino Unido, NAA EN Rusia, NAHE en Suecia, OAQ en Suiza. (VALENCIA, 2011)
- b) **En Asia:** JUAA en Japón, MNCEA en Mongolia, HKCAA en China, SATET en Turquía, CHEI en Israel, NAAC en India. (VALENCIA, 2011)
 - c) **En Norteamérica:** CHEA, NASC, SACS, NCA acreditan Universidades y ABET, ACBSP dedicadas a acreditar carreras profesionales. (VALENCIA, 2011)
 - d) **En Latinoamérica:** CONEAU en Argentina, CNA en Colombia, CONAES en Brasil, CNAP que luego es reemplazado por el CNA en Chile, CONEA en Ecuador, CEUB en Bolivia, SUPRA en Cuba, SINAES en Costa Rica. (VALENCIA, 2011).

2.2.2 Desempeño laboral docente

En tiempos actuales resulta ser imperante el papel sustancial que le toca cumplir al docente en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje. Según (SALOMON, 2001) señala “que nada se modifica en una institución educativa si el corazón y la mente de los docentes no varían”; son ellos quienes deciden o determinan en última instancia lo que les acontece a los alumnos, aunque con esto no se intenta señalar que son los únicos y absolutos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser controlado, suscitado y finalizado por ellos.

El desempeño profesional señalado por (RUGARCIA, 2001), se indica como la conducta verdadera del trabajador quien está educando para desplegar de manera competente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo y deberes. Es realidad es lo que hace no lo que él sabe hacer. Esto incluye la pericia técnica, la preparación de forma técnica sumado a la experiencia reunida, eficacia en la toma de decisiones, destreza para la realización de procedimientos y optimas relaciones interpersonales.

Según Valdes (2009), “el desempeño docente es el que hacer educativo expresado en la práctica de los conocimientos que se obtuvieron durante su formación profesional donde las competencias del docente son considerados el dominio del conocimiento práctico y teórico respecto del aprendizaje y la conducta humana, actitudes que generen las relaciones humanas y el aprendizaje, dominio de la materia a desarrollar y



conocimientos como técnicas, métodos y procedimientos de enseñanza que coadyuven el aprendizaje”.

En este sentido es necesario tener en consideración las condiciones de trabajo, así como las personales, que son concluyentes en la calidad del desempeño, y en las que hay que ahondar al momento de analizar los resultados producto de la evaluación, con el fin de definir de los problemas identificados, los cuáles requieren de la toma de decisiones gerenciales, organizacionales o de capacitación.

2.2.2.1 TEORIA DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En la convención Iberoamericana sobre Evaluación del Desempeño Docente, llevado a cabo en la Ciudad de México, año 2000, el Dr. Héctor Valdés Veloz, sostuvo y propuso algunos modelos de evaluación con respecto al desempeño de los docentes, los mismos que están expresados a continuación:

- A. Modelo enmarcado en resultados obtenidos:** Evalúa el desempeño docente mediante la corroboración de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a utilizar es, tomar atención no en lo que el maestro hace, sino observar lo que le sucede a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor realiza. (VALDEZ, 2011)
- B. Modelo enmarcado en el comportamiento del docente dentro del aula:** Plantea que la evaluación en cuanto a la eficacia del docente se desarrolle identificando los comportamientos del profesor que están relacionados con los logros de los estudiantes. (VALDEZ, 2011).
- C. Modelo de la práctica reflexiva:** Esta considera una evaluación para el mejoramiento del personal académico más no de control para motivos de promoción o despidos. Este modelo se basa en una comprensión de la enseñanza como un conjunto de episodios capaces de encontrar y resolver problemas, en el mismo donde las capacidades de los profesores crecen de forma continua mientras enfrentan, define y da solución a problemas prácticos. (VALDEZ, 2011)

En tal sentido, hay otro aporte bastante importante que no puede quedar relegado, relacionado a la evaluación docente, (VALDEZ, 2011), señalo que, esta puede ser proyectada para cumplir no solo con uno sino varios fines posibles, como el mejoramiento de la enseñanza, el control administrativo y el pago por los méritos obtenidos. Por otra



parte, indico que la experiencia señala que un sistema de evaluación docente guiado a impulsar el desarrollo profesional del maestro es el que posibilita mejorar la enseñanza y también sus resultados, así como fortalecer la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

El desafío, sin embargo, refirió (VALDEZ, 2011), es proyectar un sistema de evaluación del desempeño docente, que esté enmarcado en su propio desarrollo profesional, y estimule el compromiso que tiene con la escuela y sus resultados educativos obtenidos. La evaluación docente no tiene que señalarse como una estrategia de observación jerárquica que controla las actividades de los docentes, sino como una manera de promover y fortalecer el perfeccionamiento del conjunto de docente involucrados, como una forma de favorecer la identificación de las cualidades que constituyen a un buen profesor para tomar como punto de partida y generar políticas educativas que promuevan su generalización.

2.2.2.2 Características del maestro de calidad

La enseñanza resulta ser uno de los trabajos más complicados en tiempos actuales. Enseñar exige de un conocimiento amplio respecto a un plan de estudio, materia y estándares; entusiasmo, que ha de ser una forma cariñosa y de amor por el aprendizaje; conocimiento del manejo de un salón y tácticas de disciplina; y un deseo imperioso de generar una diferencia en las vidas de los alumnos. La realización de las tareas que requiere desarrollar el maestro en esta sociedad actual se halla condicionado a que obtenga y consolide, en las diferentes etapas y mediante múltiples estrategias de formación, un grupo de características que no solo señalan las necesidades de competencia profesional y conocimiento, sino además de los valores y actitudes que caracterizan al buen docente en el espectro más extenso de sus relaciones con los niños y los adolescentes, con el entorno social de la escuela y la familia. Sendos rasgos los cuales debe tener un buen maestro, podrían resumirse en los siguientes:

- Los maestros buenos tienen objetivos altos para con sus estudiantes. Ellos desean que todos los alumnos puedan y alcancen ser exitosos en su aula, y no se dejen vencer y quedar relegados respecto a sus compañeros.
- Los maestros que son eficaces planifican con antelación las lecciones que les dan a los alumnos poseen una idea clara de cuáles son las tareas, lo que van a aprender y cuáles son las reglas para calificar. Las tareas están desarrolladas con objetivos



de aprendizaje y les dan a los alumnos una amplia oportunidad de practicar lo aprendido. El maestro es justo en su forma de calificar y retorna las tareas corregidas a tiempo.

- Los buenos maestros se hallan organizados y preparados. Ellos asisten a sus salones temprano listos para impartir conocimientos. Dan a conocer las lecciones de forma clara y estructurada. Los salones de clase están organizados de tal forma que suprima las distracciones.
- Los maestros buenos tienen una comunicación continua con los padres de familia. Ellos generan formas de comunicación con los padres mediante conferencias reportes y notas que se mandan a casa. No vacilan en llamar a un padre si están preocupados por un el desenvolvimiento de un estudiante.

2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente

Es necesario señalar que la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático donde se obtienen datos objetivos y válidos y objetivos de su entorno real, con el fin de corroborar y valorar el efecto educativo que da en los estudiantes, el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, su emocionalidad y la esencia de sus relaciones interpersonales tanto con: directivos, alumnos, padres, representantes y docentes de las instituciones de la sociedad, con la mayor participación de dichos actores.

Entonces, “evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos” (REYES, 2003)

La evaluación se define como un juicio de valor, que requiere de referentes bien consolidados con los cuales contrastar la realidad previamente evaluada, pero dicha constatación requiere una plena coincidencia en la identificación de dichos referentes y en su aplicación. Se debe manifestar entonces, la naturaleza no objetiva de la enseñanza en dicho proceso de evaluación de los docentes. Cuya fuente de dicha subjetividad debe de analizarse de inmediato, es complejo obtener un sistema de evaluación objetivo en el



ámbito educativo, porque la enseñanza no es solo la aplicación de una técnica de un conjunto de procedimientos, que han sido definidos claramente hoy en día para actuar frente a problemas predecibles y claros. En lugar de ello, la enseñanza significa el uso de la razón para dar soluciones alternativas en situaciones comúnmente inciertas. Se puede señalar, que esencialmente, los medios de evaluación del desempeño docente poseen dos propósitos básicos: en primer término, asegurar o mejorar la calidad de la enseñanza; y, por otra, encontrar información para tomar alguna decisión respecto al docente como un incremento salarial, promoción, etc.

La primera señala una evaluación de tipo formativo y la segunda muestra a uno sumativo. En líneas generales se puede precisar que la evaluación mezcla el carácter formativo, con el sumativo. En ese sentido, junto con el propósito de la mejora de la calidad de la enseñanza, también se busca generar información con vistas a seleccionar y clasificar a los profesores para tomar algún tipo de decisión administrativa. De tal manera, para la una gran cantidad de países en los que se da una evaluación externa del desempeño docente, esta tiene repercusiones que se han de considerar como “duras” para la vida profesional de los docentes; es ese sentido, se darán repercusiones sobre su promoción o salario, arribando incluso a incurrir en su futuro como docente. A pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño de los docente, se generan dificultades en el momento de aplicarla, debido particularmente a que muchos actores educativos generan obstáculos en tanto a su desarrollo argumentando conceptos de índole gremial, que se muestran como estandartes de una fingida protección al docente y que además desconocen el derecho que posee cada maestro y cada profesor a recabar una retroalimentación con respecto a su práctica, que contribuya a su mejora como profesional. Otra de las razones que entrapa la evaluación del desempeño del docente es que no está claramente señalada la finalidad de dicha evaluación, la misma que da lugar a dudas, inseguridad e incluso temor respecto al uso que se haga de sus propios resultados.

En el contexto de que una institución universitaria decide proceder a realizar un proceso para permitir la evaluación del desempeño de sus docentes, en principio debe de formular la finalidad de esta evaluación, para evitar generar confrontaciones producidas por la desinformación, la cual a su vez podría desarrollar especulaciones. La evaluación del desempeño docente debe entenderse como un recurso para la mejora de la calidad profesional y no como un medio para promover sanciones en sus docentes. En ese



entender, se diría que debe cumplir con una tres funciones: de diagnóstico, para identificar los aciertos y desaciertos de la práctica docente, con el propósito de promover la capacitación o los correctivos pertinentes para mitigar las deficiencias; de reflexión, con la finalidad de que se internalice que se está realizando en su quehacer diario y cómo lo viene haciendo, todo ello en relación de las observaciones de la comunidad educativa en general; finalmente, podría mencionar que esta tiene una función de desarrollo o maduración, ya que entorno al resultado del proceso de evaluación, el docente es capaz de autoevaluarse permanentemente en relación a su desempeño llegando a alcanzar una meta comprensión de lo que no sabe y necesita comprender.

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente

- **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones:** El dominio de las capacidades, habilidades y actitudes vinculadas al desarrollo de la autoestima, habilidades personales y también interpersonales, así como la salud mental, la responsabilidad y desarrollo en el ámbito profesional. Las implicancias éticas se manifiestan esencialmente a través del desarrollo vocacional, en el trabajo, el propio reconocimiento y la superación como profesional, consiguiendo una identidad propia y profesional del mismo.
- **Dominio científico:** Corresponde a las actitudes conocimientos y capacidades en la elaboración y utilización de recursos didácticos, El conocimiento de los procesos pedagógicos y las prácticas dentro de la enseñanza que generen logros de aprendizaje mediante una adecuada gestión del currículo en el nivel, modalidad, especialidad que corresponda. Sus actividades están basadas en el aula.
- **Dominio tecnológico:** Dimensión que hace referencia a la capacidad del docente en tanto a elaboración de materiales didácticos, diseño de estrategias de aprendizaje, apoyo de actividades extracurriculares, propuesta de acciones de apoyo a la docencia, participación de revisiones curriculares, diseño y elaboración.



- **Relaciones interpersonales:** Señala el vínculo de los docentes con actores inmediatos cercanos de su entorno como los estudiantes y otros miembros de la escuela profesional en tanto a: el respeto y dignidad en su trato con los demás, recepción de sugerencias además de propiciar de ambiente para el aprendizaje óptimos con un trato imparcial, contribuyendo con la formación integral y humana y formación de la disciplina.
- **Formación en valores éticos:** esta dimensión comprende aspectos que enmarcan las actitudes, valores y principios universales y profesionales, tomando en consideración el interés por la asignatura, la participación e investigación fomentando el uso de la expresión oral y escrita además de la reflexión sobre que, por qué y cómo lo haces.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II

2.3.2 Hipótesis específicas

- El nivel de conocimiento de acreditación es significativo en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del Cusco 2019 - II.
- El nivel de desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II es significativo.

2.4 Variables

2.4.1 Identificación de variables

Variable 1: Nivel de conocimiento de acreditación.

Variable 2: Desempeño laboral docente.



VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION	Conjunto de saberes, información e ideas vinculados al proceso de reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o escuela profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa, o de sus ejes estructurales. (SINEACE, 2016)	Es el grado de conocimiento adquirido que se tiene sobre el proceso de acreditación y sus dimensiones representados por sus indicadores como misión visión, plan de estudios, alumnos, administración, instalaciones, etc.	SUPER ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> Misión Visión Plan general de desarrollo Modelo educativo institucional Perfil del ingresante y egresado del programa 	(1) Muy alto (2) Alto (3) Regular (4) Bajo (5) Muy bajo
			ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> Plan de estudios Profesores Alumnos Proceso de enseñanza – aprendizaje Líneas de investigación 	
			INFRAESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> Administración Instalaciones Material y equipo Servicios de apoyo Financiamiento 	
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Quehacer educativo relacionado con la practica educativa y de los conocimientos adquiridos durante su formación profesional	Conjunto de acciones concretas e innovadoras que conllevan a la calidad de la enseñanza y que garantice la transmisión de cierta cantidad de información en un tiempo determinado	DOMINIO TECNOLOGICO	METODOLOGIA DE LA ENSEÑANZA <ul style="list-style-type: none"> Presentación y exposición del sílabo Desarrollo de los contenidos Preparación de clases Motivación para la participación Pertinencia en trabajos extra – clase e investigación Desarrollo de habilidades del pensamiento Congruencia entre objetivos y contenidos Utilización de recursos didácticos Diversificación de métodos de enseñanza Uso de formas de evaluación adecuadas y consistentes Relación entre la evaluación y los contenidos Identificación de conocimientos y fomento de la autoevaluación Criterios de evaluación Retroalimentación sobre aciertos y errores de evaluación 	(1) Excelente (2) Bueno (3) Regular (4) Malo (5) Pésimo
				MEDIOS, MATERIALES DIDACTICOS Y EVALUACION <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de materiales didácticos Diseño de estrategias de aprendizaje 	



			<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de acciones de apoyo a la docencia • Participación de revisiones curriculares, diseño y elaboración 	
		DOMINIO CIENTIFICO	<p>RASGOS PROFESIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio y actualización de conocimientos • Empleo de términos técnicos de la especialidad • Claridad y solvencia en la exposición de ítems. • Dominio del tema • Destreza en la solución de problemas • Actividades que facilita la comprensión de la asignatura • Uso de bibliografía actualizada y relevante • Relación de la asignatura con otras asignaturas • Presentación de ejemplos de sus investigaciones y experiencias <p>RASGOS ACADEMICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones de docencia e investigación • Participación de proyectos • Conocimiento del área de desempeño • Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada • Participación en formación y actualización profesional • Interés e iniciativa por el desarrollo académico de la institución • Participación en ponencias • Asistencia a clases • Entrega de documentos educativos • Desarrollo de contenidos dentro de los plazos establecidos 	(1) Excelente (2) Bueno (3) Regular (4) Malo (5) Pésimo
		RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia al cumplimiento de labores • Asistencia a reuniones en su departamento académico • Presentación del plan de trabajo de las actividades académicas • Cumplimiento en tareas encomendadas • Concurrencia a las actividades extracurriculares • Presentación de materiales didácticos • Reporte de las actividades realizadas • Desarrollo de proyectos relevantes • Cumplimiento en las actividades de apoyo a la comunidad 	
		RELACIONES	<p>INTERRELACION CON LOS ESTUDIANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto y dignidad en su trato con los demás • Recepción de sugerencias • Propicio de ambiente para el aprendizaje • Proyección de actitudes a la institución, la vida y la sociedad 	



			ERSO NALES	<ul style="list-style-type: none">• Disciplina• Contribución a la formación integral y humana• Atención de reclamos a la forma de calificación en las evaluaciones	
				INTERRELACION CON OTROS MIEMBROS DE LA ESCUELA PROFESIONAL <ul style="list-style-type: none">• Apoyo a los miembros de la comunidad• Colaboración con un buen ambiente• Actitud frente a los cambios• Comportamiento profesional• Relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos• Respeto a las ideas de los demás• Uso de conductos regulares en su institución• Proyecta imagen como modelo personal hacia los alumnos	
			FORMA CION EN VALOR ES ETICOS	<ul style="list-style-type: none">• Actitudes, valores y principios universales y profesionales• Interés por la asignatura, la participación e investigación• Fomento del uso de la expresión oral y escrita.• Reflexión sobre que, por qué y cómo lo haces	



2.5. Definición de términos básicos

Acreditación: Es un proceso de 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, o de sus ejes estructurales.

Aprendizaje: El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado.

Aseguramiento de la calidad: Actividades destinadas a mantener y mejorar de manera continua el nivel de calidad alcanzado por la institución, proporcionando confianza en que se cumplirán los requisitos de calidad.

Autoevaluación: Proceso de evaluación orientado a la mejora de la calidad, desarrollado por las propias instituciones o programas de estudios con la participación de sus miembros y grupos de interés.

Calidad de la educación: Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

Desempeño docente: El docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño.

Docente: Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a enseñar, que realiza acciones referentes a enseñanza. El docente es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia.



Egresado: Estudiante de una institución de educación superior que ha completado satisfactoriamente el conjunto de cursos de un programa de estudios.

Escuela profesional: Organización encargada del diseño y actualización curricular de un programa de estudios, así como de dirigir su aplicación, para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del grado académico y título profesional correspondiente.

Estándar: Descripción de expectativas de calidad que las instituciones educativas o programas deben cumplir para obtener la acreditación. Están contenidos en factores que inciden en la calidad de los mismos.

Estudiante: Persona que está formalmente matriculada en algún programa de estudios.

Evaluación: Proceso que permite valorar las características de un servicio o situación, así como el desempeño de una persona, institución o programa, por referencia a estándares previamente establecidos y atendiendo a su contexto. En el SINEACE se promueve la evaluación de carácter formativo.

Graduado: Son quienes han culminado sus estudios y reciben el grado correspondiente en una universidad, luego de cumplidos los requisitos académicos exigibles. Forman parte de la comunidad universitaria.

Grupos de interés: Instituciones o individuos como: empleadores, gobiernos regionales, gobiernos locales, asociaciones profesionales y representantes de la sociedad civil, que reciben los beneficios indirectos del servicio educativo y, por tanto, plantean requisitos de calidad. Algunas instituciones pueden incluir a otros actores internos a la institución educativa.

Misión: Expresión de la razón de ser y objetivos esenciales de una institución, fundamentados en sus principios y valores consensuados.

Perfil de ingreso: Características necesarias (competencias, habilidades, cualidades, valores) que orientan el proceso de admisión a un programa.

Perfil de egreso: Características (competencias, habilidades, cualidades, valores) que deben lograr los estudiantes como resultado de la conclusión del proceso de formación profesional.

Plan de estudios: Documento académico, producto del análisis filosófico, económico y social, que contiene criterios, métodos, procesos e instrumentos estructurados para el desarrollo de un programa de estudios. Es el documento que recoge la secuencia formativa, medios, objetivos académicos de un programa de estudio.



Plan estratégico: Documento que define -con proyección a futuro- objetivos, políticas, metas y estrategias producto de un proceso participativo de análisis y evaluación de las oportunidades y limitaciones del entorno, así como de las fortalezas y debilidades de la institución.

Sílabo: Documento que esquematiza un curso, contiene información que permite programar y orientar su desarrollo.



CAPITULO III

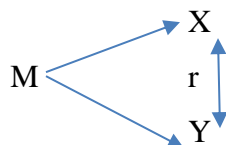
METODOLOGIA

3.1 Alcance del estudio

La presente tesis tiene un alcance correlacional, cuantitativo, sustantivo básico.

3.2 Diseño de la investigación

Esta investigación no manipulo deliberadamente ninguna variable por tanto corresponderá a un diseño no experimental transversal.



Donde:

M: muestra de estudio.

X: Conocimiento de acreditación.

Y: Desempeño laboral.

r: correlación entre las variables.

3.3 Población

La población estará conformada por 46 docentes de la escuela profesional de estomatología de la Universidad Andina del Cusco, dicha cantidad estará conformada por 16 docentes nombrados y 30contratados.



DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO	
CONDICION	CANTIDAD
Nombrados	16
Contratados	30
Total	46

3.4 Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico, tipo censal donde se tomó en cuenta a toda la población que ya está previamente conformada.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el mecanismo o instrumento empleado fue el cuestionario,

3.6 Validez y confiabilidad de instrumentos

Una vez desarrollado el instrumento este fue sometido a la aplicación de una prueba piloto previa a la recolección de datos, con la finalidad de verificar la confiabilidad u homogeneidad se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach por tratarse de alternativas policotomicas con escalas tipo Likert, así mismo para determinar la validez del instrumento es preciso señalar que este fue llevado a juicio de expertos siendo validado por 3 especialistas.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

A: Coeficiente de confiabilidad de la prueba del cuestionario.

K: Numero de ítems del instrumento.

S²: Varianza total del instrumento.

∑ S²: Sumatoria de las varianzas de los ítems.



3.7 Plan de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron copiados a una matriz, que luego se procesó en la hoja de cálculo MS Excel para posteriormente ser trasladados al paquete estadístico SPSS; datos que se obtuvieron tomando en cuenta el valor de cada variable y dimensión. Para la prueba de hipótesis se hizo uso el estadístico χ^2 y para medir la intensidad de la relación entre las variables se utilizó la prueba estadística de Pearson.



CAPITULO IV

RESULTADOS.

4.1 DESCRIPCIÓN

Los resultados se obtuvieron luego de realizar la recolección de datos de forma transversal a través de encuestas y cuestionarios aplicados a los docentes de la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco. Dichos resultados fueron descargados en una plantilla de datos de Microsoft Excel para luego ser transferidos al programa estadístico SPSS Statistics 26.0, donde fueron sometidos a operaciones de frecuencia y estadísticos descriptivos los mismos que se muestran en adelante.

4.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE CONOCIMIENTO DE ACREDITACIÓN

TABLA 1

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	2	4,3	4,3	4,3
	Alto	33	71,7	71,7	76,1
	Regular	5	10,9	10,9	87,0
	Bajo	4	8,7	8,7	95,7
	Muy bajo	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 1 presenta el nivel de conocimiento de acreditación de los 46 docentes que laboraron en la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el



semestre 2019-II que corresponde al 100%, mostrándonos que 2 docentes que equivalen al 4.3% tiene un nivel de conocimiento “Muy alto”, el 71.7% es decir 33 docentes tienen un nivel “Alto”, 5 de ellos expresan el 10.9% con un nivel “Regular”, 4 docentes representados por el 8.7% muestran un nivel “Bajo” y el 4.3% tiene un nivel “Muy bajo” equivalente a 2 docentes.

Ello implica que los docentes de esta Escuela profesional tienen el conocimiento alto respecto a los aspectos que la acreditación exige para el cumplimiento de las exigencias de calidad, de modo bueno, por lo que sus actividades académicas y administrativas están encaminadas al logro de los aspectos correspondientes a superestructura, estructura e infraestructura.

4.2.1 RESULTADOS DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACIÓN EN DOCENTES POR DIMENSIONES

A. DIMENSIÓN SUPERESTRUCTURA

TABLA 2
SUPERESTRUCTURA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	4	8,7	8,7	8,7
	Alto	26	56,5	56,5	65,2
	Regular	9	19,6	19,6	84,8
	Bajo	4	8,7	8,7	93,5
	Muy bajo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboracion propia.

La tabla 2 muestra el nivel de conocimiento de la dimensión superestructura de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco en el ciclo académico 2019-II, explicando que el 8.7% de los mismos tiene un nivel de conocimiento “muy alto” respecto a la dimensión superestructura; el 56.5% tiene un nivel de conocimiento “alto”, el 19,6% de los docentes tienen un nivel “regular”, 8.7% refleja un nivel “bajo”, y el 6.5% de los mismos posee un nivel de conocimiento “muy bajo”.



B. DIMENSIÓN ESTRUCTURA

TABLA 3

ESTRUCTURA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	2	4,3	4,3	4,3
	Alto	37	80,4	80,4	84,8
	Regular	1	2,2	2,2	87,0
	Bajo	3	6,5	6,5	93,5
	Muy bajo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 3 explica el nivel de conocimiento de la dimensión estructura del total de docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II, mostrando que el 4.3% de los mismos tiene un nivel de conocimiento “muy alto” respecto a la dimensión estructura; el 80.4% posee un nivel “alto”, solo el 2,2% de los docentes tienen un nivel “regular”, el 6.5% refleja un nivel “bajo”, y finalmente el 6.5% de los mismos posee un nivel de conocimiento “muy bajo”.

C. DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA

TABLA 4

INFRAESTRUCTURA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	3	6,5	6,5	6,5
	Alto	36	78,3	78,3	84,8
	Regular	2	4,3	4,3	89,1
	Bajo	2	4,3	4,3	93,5
	Muy bajo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 4 evidencia el nivel de conocimiento de la dimensión infraestructura de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco



en el ciclo académico 2019-II, explicando que el 6.5% de los mismos tiene un nivel de conocimiento “muy alto” respecto a la dimensión infraestructura; el 78.5% posee un nivel de conocimiento “alto”, 4.3% del total estiman un nivel “regular”, el 4.3% presenta un nivel “bajo” en cuanto al conocimiento de esta dimensión, y el 6.5% de los mismos muestra un nivel de conocimiento “muy bajo” en cuanto a la infraestructura.

4.3 RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

TABLA 5
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	1	2,2	2,2	2,2
	Bueno	3	6,5	6,5	8,7
	Regular	36	78,3	78,3	87,0
	Malo	3	6,5	6,5	93,5
	Pésimo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 5 muestra el desempeño laboral de los 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II que representa al 100%, explicando que el 2,2% lo cual es 1 docente, tiene un desempeño laboral “excelente”; el 6.5% es decir 3 poseen un nivel de desempeño laboral “Bueno”, 36 que significan el 78.3% del total estiman un desempeño laboral “regular”, 3 equivalentes al 6.5% presenta un nivel “malo” y el 6.5% de los mismos es decir 3 docentes muestran un nivel de desempeño laboral docente “pésimo”.

La misma que expresa que los docentes de dicha Escuela profesional tienen un desempeño laboral docente regular respecto a los aspectos de dominio tecnológico, científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

4.3.1 RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE POR DIMENSIONES



A. DIMENSIÓN DOMINIO TECNOLÓGICO

**TABLA 6
DOMINIO TECNOLÓGICO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	1	2,2	2,2	2,2
	Bueno	24	52,2	52,2	54,3
	Regular	15	32,6	32,6	87,0
	Malo	2	4,3	4,3	91,3
	Pésimo	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 6 proporciona información respecto a la dimensión dominio tecnológico de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II, evidencian a un 2.2% del total con un desempeño “excelente”, el 52.2% tienen un desempeño “bueno”, 32.6% del total estiman un nivel “regular”, el 4.3% presenta un nivel “malo” en cuanto al dominio tecnológico, y el 8.7% de los mismos muestra un desempeño laboral docente “pésimo” en cuanto al dominio tecnológico.

**TABLA 7
DOMINIO CIENTIFICO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	1	2,2	2,2	2,2
	Bueno	9	19,6	19,6	21,7
	Regular	30	65,2	65,2	87,0
	Malo	3	6,5	6,5	93,5
	Pésimo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 7 muestra datos acerca de la dimensión dominio científico de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II, presenta a un 2.2% del total con un desempeño laboral



“excelente”, el 19,6% tienen un desempeño “bueno”, 65.2% del total estiman un nivel “regular”, así mismo el 6.5% posee un nivel “malo” respecto al dominio científico, y el 6.5% de los mismos muestra un desempeño laboral docente “pésimo” en cuanto a esta dimensión.

TABLA 8

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	1	2,2	2,2	2,2
	Bueno	25	54,3	54,3	56,5
	Regular	13	28,3	28,3	84,8
	Malo	4	8,7	8,7	93,5
	Pésimo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 8 señala datos acerca de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones de 46 docentes que trabajaron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II, la misma muestra a un 2.2% del total con un desempeño laboral “excelente”, el 54.3% tienen un desempeño “bueno”, 28.3% del total estiman un nivel “regular”, del mismo modo el 8.7% tiene un nivel “malo” respecto a la mencionada dimensión, y el 6.5% de los docentes muestran un desempeño laboral docente “pésimo” en cuanto a responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

TABLA 9

RELACIONES INTERPERSONALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	1	2,2	2,2	2,2
	Bueno	3	6,5	6,5	8,7
	Regular	36	78,3	78,3	87,0
	Malo	3	6,5	6,5	93,5
	Pésimo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.



La tabla 9 señala datos acerca de la dimensión relaciones interpersonales de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II, mostrando a un 2.2% del total con relaciones interpersonales “excelente”, el 6.5% tienen un desempeño “bueno”, 78.3% del total indican un nivel “regular”, del mismo modo el 6.5% posee un nivel “malo “vinculado al dominio relaciones interpersonales, y el 6.5% de los mismos muestra un desempeño laboral docente “pésimo” en cuanto a esta dimensión.

TABLA 10

FORMACION EN VALORES ETICOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	2	4,3	4,3	4,3
	Bueno	8	17,4	17,4	21,7
	Regular	29	63,0	63,0	84,8
	Malo	4	8,7	8,7	93,5
	Pésimo	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 10 señala datos con respecto a la dimensión formación en valores éticos de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco en el semestre 2019-II, la cual expresa que el 4.3% de los docentes muestran un desempeño laboral en cuanto a formación en valores “excelente”, el 17.4% evidencia un desempeño “bueno”, 63.0% del total estiman un nivel “regular”, del mismo modo el 8.7% tiene un nivel “malo “respecto a la mencionada dimensión, y el 6.5% de los docentes indica un desempeño laboral docente “pésimo” en cuanto a formación en valores éticos.



4.4. PRUEBA DE HIPOTESIS

4.4.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA

A. RELACION DE SUPERESTRUCTURA Y DOMINIO TECNOLÓGICO

TABLA 11

			DOMINIO TECNOLÓGICO					Total
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	
SUPER ESTRUC TURA	Muy alto	Recuento	1	1	2	0	0	4
		% del total	2,2%	2,2%	4,3%	0,0%	0,0%	8,7%
	Alto	Recuento	0	18	8	0	0	26
		% del total	0,0%	39,1%	17,4%	0,0%	0,0%	56,5%
	Regular	Recuento	0	3	5	0	1	9
		% del total	0,0%	6,5%	10,9%	0,0%	2,2%	19,6%
	Bajo	Recuento	0	2	0	1	1	4
		% del total	0,0%	4,3%	0,0%	2,2%	2,2%	8,7%
Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%	
Total	Recuento		1	24	15	2	4	46
	% del total		2,2%	52,2%	32,6%	4,3%	8,7%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 11 señala que cuando la dimensión superestructura se halla en un nivel alto, el dominio tecnológico se halla en un nivel bueno en el 39,1%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto a la misión, visión, plan general de desarrollo, modelo educativo institucional, perfil del ingresante y egresado es alto la metodología de la enseñanza tiene un nivel bueno; y de ella tiende a regular en el 17,4%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la superestructura es regular el dominio tecnológico también es regular en el 10,9%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio; de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.



PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,734^a	16	,000
Razón de verosimilitud	35,169	16	,004
Asociación lineal por lineal	17,383	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproxim ada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,407	,137	2,690	,007
	Correlación de Spearman	,450	,148	3,346	,002 ^c
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,622	,117	5,263	,000 ^c
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Así mismo se evidencia que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0.000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular equivalente al 40.7% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0.407.

TABLA 12

B. RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y DOMINIO CIENTIFICO

			DOMINIO CIENTIFICO					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
SUPER ESTRUC TURA	Muy alto	Recuento	1	2	1	0	0	4
		% del total	2,2%	4,3%	2,2%	0,0%	0,0%	8,7%
TURA	Alto	Recuento	0	4	22	0	0	26
		% del total	0,0%	8,7%	47,8%	0,0%	0,0%	56,5%
	Regula r	Recuento	0	2	6	0	1	9
		% del total	0,0%	4,3%	13,0%	0,0%	2,2%	19,6%
	Bajo	Recuento	0	1	1	1	1	4
		% del total	0,0%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	8,7%
Muy bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%	
Total	Recuento		1	1	9	30	3	3
	% del total		2,2%	2,2%	19,6%	65,2%	6,5%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 12 señala que si la dimensión superestructura se halla en un nivel alto, el dominio científico se encuentra en un nivel regular en el 47,8%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto a la misión, visión, plan general de desarrollo, modelo educativo institucional, perfil del ingresante y egresado es alto los rasgos profesionales y académicos tienen un nivel regular; y de ella tiende a bueno en el 8,7%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la superestructura es regular el dominio científico también es regular en el 13,0%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio; de 46 docentes.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,675	16	,000
Razón de verosimilitud	34,601	16	,005
Asociación lineal por lineal	15,568	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado o asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,437	,141	2,712	,007
	Correlación de Spearman	,487	,154	3,694	,001
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,588	,115	4,824	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Así mismo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0.000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular equivalente al 43.7% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0.437.

TABLA 13

C. RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

			RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					Total
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	
SUPER ESTRUC TURA	Muy alto	Recuento	1	2	1	0	0	4
		% del total	2,2%	4,3%	2,2%	0,0%	0,0%	8,7%
	Alto	Recuento	0	19	7	0	0	26
		% del total	0,0%	41,3%	15,2%	0,0%	0,0%	56,5%
	Regular	Recuento	0	3	4	1	1	9
		% del total	0,0%	6,5%	8,7%	2,2%	2,2%	19,6%
	Bajo	Recuento	0	1	1	1	1	4
		% del total	0,0%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	8,7%
	Muy bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
	Total	Recuento	1	1	25	13	4	3
		% del total	2,2%	2,2%	54,3%	28,3%	8,7%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.



La tabla 13 evidencia que cuando la dimensión superestructura se halla en un nivel alto, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones se halla en un nivel bueno en un 41,3%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto a la misión, visión, plan general de desarrollo, modelo educativo institucional, perfil del ingresante y egresado es alto la asistencia, puntualidad y responsabilidad tiene un nivel bueno; y de ella tiende a regular en el 15,2%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la superestructura es regular la responsabilidad en el desempeño de sus funciones también es regular en el 8,7%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio; de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,050	16	,001
Razón de verosimilitud	31,536	16	,011
Asociación lineal por lineal	20,223	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado o asintótico ^a	T aproximada	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,531	,110	4,047	,000
	Correlación de Spearman	,586	,120	4,800	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,670	,091	5,993	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0.000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular equivalente al 53,1% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0.531.

TABLA 14

D. RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y RELACIONES INTERPERSONALES

			RELACIONES INTERPERSONALES					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
SUPER	Muy	Recuento	1	1	2	0	0	4
ESTRUC	alto	% del total	2,2%	2,2%	4,3%	0,0%	0,0%	8,7%
TURA	Alto	Recuento	0	1	25	0	0	26
		% del total	0,0%	2,2%	54,3%	0,0%	0,0%	56,5%
	Regul	Recuento	0	1	7	0	1	9
	ar	% del total	0,0%	2,2%	15,2%	0,0%	2,2%	19,6%
	Bajo	Recuento	0	0	2	1	1	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	2,2%	8,7%
	Muy	Recuento	0	0	0	2	1	3
	bajo	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
Total		Recuento	1	1	3	36	3	3
		% del total	2,2%	2,2%	6,5%	78,3%	6,5%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 14 señala que si la dimensión superestructura se halla en un nivel alto, la relaciones interpersonales se encentra en un nivel regular en el 54,3%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto a la misión, visión, plan general de desarrollo, modelo educativo institucional, perfil del ingresante y egresado es alto la interrelación con los estudiantes y otros miembros de la escuela profesional es regular; y de ella tiende a bueno en el 2,2%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la superestructura es regular las relaciones interpersonales también corresponden a regular en el 15,2%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la UAC.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,781	16	,000
Razón de verosimilitud	33,207	16	,007
Asociación lineal por lineal	18,439	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,532	,119	3,206	,001
	Correlación de Spearman	,587	,129	4,811	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,640	,090	5,527	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Así mismo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular equivalente al 53,2% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,532.

TABLA 15

E. RELACION ENTRE SUPERESTRUCTURA Y FORMACION EN VALORES ETICOS

			FORMACION EN VALORES ETICOS					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
SUPER ESTRUC TURA	Muy alto	Recuento	2	1	1	0	0	4
		% del total	4,3%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	8,7%
	Alto	Recuento	0	5	20	1	0	26
		% del total	0,0%	10,9%	43,5%	2,2%	0,0%	56,5%
	Regula r	Recuento	0	2	6	0	1	9
		% del total	0,0%	4,3%	13,0%	0,0%	2,2%	19,6%
	Bajo	Recuento	0	0	2	1	1	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	2,2%	8,7%
	Muy bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
Total		Recuento	1	2	8	29	4	3
		% del total	2,2%	4,3%	17,4%	63,0%	8,7%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.



La tabla 15 muestra que si la dimensión superestructura se halla en un nivel alto, la formación en valores éticos se encuentra en un nivel regular en el 43,5%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto a la misión, visión, plan general de desarrollo, modelo educativo institucional, perfil del ingresante y egresado es alto, las actitudes, valores y principios de los docentes tiene un nivel regular; y de ella tiende a bueno en el 10,9%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la superestructura es regular la formación en valores éticos es regular en el 13,0%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio; de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,551	16	,000
Razón de verosimilitud	33,978	16	,005
Asociación lineal por lineal	17,795	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproxim ada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,490	,115	3,448	,001
	Correlación de Spearman	,545	,127	4,315	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,629	,088	5,365	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular equivalente al 49,0% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,490.

TABLA 16

F. RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y DOMINIO TECNOLOGICO

			DOMINIO TECNOLOGICO					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
ES	Muy	Recuento	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
TRUC	alto	% del total	0	22	15	0	0	37
TURA	Alto	Recuento	0,0%	47,8%	32,6%	0,0%	0,0%	80,4%
		% del total	0	1	0	0	0	1
	Regular	Recuento	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
		% del total	0	0	0	2	1	3
	Bajo	Recuento	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
		% del total	0	0	0	0	3	3
	Muy	Recuento	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%	6,5%
	bajo	% del total	1	24	15	2	4	46
Total		Recuento	1	2,2%	52,2%	32,6%	4,3%	8,7%
		% del total	2,2%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 16 evidencia que cuando la dimensión estructura se halla en un nivel alto, el dominio tecnológico se halla en un nivel bueno en el 47,8%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto al plan de estudios, procesos de enseñanza aprendizaje y lineamientos de investigación es alto la metodología de la enseñanza tiene un nivel bueno; y de ella tiende a regular en el 32,6%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la estructura es muy bajo el dominio tecnológico también es pésimo en el 6,5%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,596	16	,000
Razón de verosimilitud	48,032	16	,000
Asociación lineal por lineal	31,861	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximad n ^a	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,587	,112	3,209	,001
	Correlación de Spearman	,619	,119	5,231	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,841	,053	10,329	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Así mismo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular equivalente al 58,7% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,587.

TABLA 17

G. RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y DOMINIO CIENTIFICO

			DOMINIO CIENTIFICO					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
ES	Muy	Recuento	1	1	0	0	0	2
TRUC	alto	% del total	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
TURA	Alto	Recuento	0	8	29	0	0	37
		% del total	0,0%	17,4%	63,0%	0,0%	0,0%	80,4%
	Regular	Recuento	0	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
	Bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
	Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%
Total		Recuento	1	1	9	30	3	3
		% del total	2,2%	2,2%	19,6%	65,2%	6,5%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 17 evidencia que si la dimensión estructura se encuentra en un nivel alto, el dominio científico se encentra en un nivel regular en el 63,0%; lo que implica que cuando el conocimiento respecto al plan de estudios, procesos de enseñanza aprendizaje y lineamientos



de investigación es alto los rasgos profesionales y académicos tienen un nivel regular y de ella tiende a bueno en el 17,4%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la estructura es regular el dominio científico también es regular en el 2,2%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,893	16	,000
Razón de verosimilitud	46,385	16	,000
Asociación lineal por lineal	30,245	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,710	,076	3,784	,000
	Correlación de Spearman	,742	,085	7,349	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,820	,050	9,497	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa buena que equivale al 71,0% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,710.



TABLA 18

H. RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

			RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
ES	Muy	Recuento	1	1	0	0	0	2
TRUC	alto	% del total	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
TURA	Alto	Recuento	0	23	13	1	0	37
		% del total	0,0%	50,0%	28,3%	2,2%	0,0%	80,4%
	Regular	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	Bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
	Muy	Recuento	0	0	0	1	2	3
	bajo	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%
Total		Recuento	1	1	25	13	4	3
		% del total	2,2%	2,2%	54,3%	28,3%	8,7%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 18 precisa que cuando la dimensión estructura se halla en un nivel alto, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones se encuentra en un nivel bueno en el 50,0%; lo que implica que cuando el conocimiento de los docentes respecto al plan de estudios, procesos de enseñanza aprendizaje y lineamientos de investigación es alto la asistencia, puntualidad y responsabilidad tiene un nivel bueno; y de ella tiende a regular en el 28,3%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la estructura es muy bajo la responsabilidad en el desempeño de sus funciones también es pésimo en el 4,3%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.



PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,262	16	,000
Razón de verosimilitud	40,223	16	,001
Asociación lineal por lineal	28,040	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximad a	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,574	,108	3,254	,001
	Correlación de Spearman	,614	,117	5,164	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,789	,069	8,529	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa regular que equivale al 57,4% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,574.

TABLA 19

I. RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y RELACIONES INTERPERSONALES

			RELACIONES INTERPERSONALES					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
ES	Muy	Recuento	1	1	0	0	0	2
TRUC	alto	% del total	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
TURA	Alto	Recuento	0	2	35	0	0	37
		% del total	0,0%	4,3%	76,1%	0,0%	0,0%	80,4%
	Regular	Recuento	0	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
	Bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%
	Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%
Total	Recuento		1	1	3	36	3	3
	% del total		2,2%	2,2%	6,5%	78,3%	6,5%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 19 señala que si la dimensión estructura se encuentra en un nivel alto, las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel regular en el 76,1%; lo que implica que cuando el conocimiento respecto al plan de estudios, procesos de enseñanza aprendizaje y lineamientos de investigación es alto, las actitudes, valores y principios de los docentes tiene un nivel alto la interrelación con los estudiantes y otros miembros de la escuela profesional es regular y de ella tiende a bueno en el 4,3%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la estructura es regular las relaciones interpersonales también corresponden a regular en el 2,2%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	G1	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,018	16	,000
Razón de verosimilitud	48,475	16	,000
Asociación lineal por lineal	33,823	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximad a ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,843	,073	3,704	,000
	Correlación de Spearman	,871	,073	11,743	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,867	,045	11,539	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y muy buena la misma que equivale al 84,3% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,843.

TABLA 20

J. RELACION ENTRE ESTRUCTURA Y FORMACION EN VALORES ETICOS

			FORMACION EN VALORES ETICOS					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
ES	Muy alto	Recuento	2	0	0	0	0	2
		% del total	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
TURA	Alto	Recuento	0	8	28	1	0	37
		% del total	0,0%	17,4%	60,9%	2,2%	0,0%	80,4%
	Regular	Recuento	0	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
Bajo	Recuento	0	0	0	2	1	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	2,2%	6,5%	
Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%	
Total	Recuento	1	2	8	29	4	3	
	% del total	2,2%	4,3%	17,4%	63,0%	8,7%	6,5%	

FUENTE: Elaboración propia.



La tabla 20 precisa que si la dimensión estructura se encuentra en un nivel alto, la formación en valores éticos se encuentran en un nivel regular en el 60,9%; lo que implica que cuando el conocimiento respecto al plan de estudios, procesos de enseñanza aprendizaje y lineamientos de investigación es alto, las actitudes, valores y principios de los docentes tiene un nivel regular y de ella tiende a bueno en el 17,4%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la estructura es regular la formación en valores éticos también corresponden a regular en el 2,2%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	90,176	16	,000
Razón de verosimilitud	48,235	16	,000
Asociación lineal por lineal	28,480	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproxim ada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,698	,080	3,771	,000
	Correlación de Spearman	,735	,086	7,195	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,796	,056	8,710	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y buena la misma que equivale al 69,8% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,698.



TABLA 21

K. RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y DOMINIO TECNOLÓGICO			DOMINIO TECNOLÓGICO					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
INFRA ESTRUC TURA	Muy alto	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% del total	2,2%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	6,5%
	Alto	Recuento	0	23	13	0	0	36
		% del total	0,0%	50,0%	28,3%	0,0%	0,0%	78,3%
	Regular	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	4,3%
	Bajo	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%
Muy bajo	Recuento	0	0	0	0	3	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%	6,5%	
Total		Recuento	1	1	24	15	2	4
		% del total	2,2%	2,2%	52,2%	32,6%	4,3%	8,7%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 21 evidencia que cuando la dimensión infraestructura se halla en un nivel alto, el dominio tecnológico se halla en un nivel bueno en el 50,0%; lo que implica que si el conocimiento de los docentes respecto a la administración, material y equipos, instalaciones, servicios de apoyo y financiamiento de la escuela profesional es alto la metodología de la enseñanza tiene un nivel bueno; y de ella tiende a regular en el 28,3%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la dimensión infraestructura es regular el dominio tecnológico también es regular en el 2,2%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78,338	16	,000
Razón de verosimilitud	45,355	16	,000
Asociación lineal por lineal	31,246	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproxima mada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,586	,120	3,241	,001
	Correlación de Spearman	,617	,126	5,194	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,833	,058	9,998	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Así mismo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y regular la misma que equivale al 58,6% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,586.

TABLA 22

L. RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y DOMINIO CIENTIFICO

			DOMINIO CIENTIFICO					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
INFRA ES	Muy alto	Recuento	1	2	0	0	0	3
		% del total	2,2%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
TRUC TURA	Alto	Recuento	0	7	29	0	0	36
		% del total	0,0%	15,2%	63,0%	0,0%	0,0%	78,3%
	Regular	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	4,3%
Bajo	Recuento	0	0	0	1	1	2	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%	
Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%	
Total	Recuento		1	1	9	30	3	3
	% del total		2,2%	2,2%	19,6%	65,2%	6,5%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.



La tabla 22 señala que cuando la dimensión infraestructura se halla en un nivel alto, el dominio científico se halla en un nivel regular en el 63,0%; lo que implica que si el conocimiento de los docentes respecto a la administración, material y equipos, instalaciones, servicios de apoyo y financiamiento de la escuela profesional es alto los rasgos profesionales y académicos tienen un nivel regular; y de ella tiende a bueno en el 15,2%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la dimensión infraestructura es muy bajo el dominio científico también es pésimo en el 4,3%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68,248	16	,000
Razón de verosimilitud	46,779	16	,000
Asociación lineal por lineal	30,757	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproxim ada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,737	,072	4,098	,000
	Correlación de Spearman	,768	,079	7,949	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,827	,050	9,748	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Así mismo se observa que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y buena la misma que equivale al 73,7% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,737.

TABLA 23

M. RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

			RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
INFRA	Muy	Recuento	2,2%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	6,5%
ESTRU	alto	% del total	0	23	12	1	0	36
CTURA	Alto	Recuento	0,0%	50,0%	26,1%	2,2%	0,0%	78,3%
		% del total	0	1	0	1	0	2
	Regular	Recuento	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%	4,3%
		% del total	0	0	0	1	1	2
	Bajo	Recuento	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%
		% del total	0	0	0	1	2	3
	Muy bajo	Recuento	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%
		% del total	1	25	13	4	3	46
Total		Recuento	1	2,2%	54,3%	28,3%	8,7%	6,5%
		% del total	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 23 precisa que cuando la dimensión infraestructura se halla en un nivel alto, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones se halla en un nivel bueno en el 50,0%; lo que implica que si el conocimiento de los docentes respecto a la administración, material y equipos, instalaciones, servicios de apoyo y financiamiento de la escuela profesional es alto la asistencia, puntualidad y responsabilidad tiene un nivel bueno; y de ella tiende a regular en el 26,1%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la dimensión infraestructura es muy bajo la responsabilidad en el desempeño de sus funciones también es pésimo en el 4,3%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,002	16	,000
Razón de verosimilitud	36,822	16	,002
Asociación lineal por lineal	25,488	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,501	,135	2,783	,005
	Correlación de Spearman	,542	,145	4,277	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,753	,082	7,581	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se evidencia que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y regular la misma que equivale al 50,1% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,501.

TABLA 24

N. RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y RELACIONES INTERPERSONALES

			RELACIONES INTERPERSONALES					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
INFRA ESTRU CTURA	Muy alto	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% del total	2,2%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	6,5%
	Alto	Recuento	0	2	34	0	0	36
		% del total	0,0%	4,3%	73,9%	0,0%	0,0%	78,3%
	Regular	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	4,3%
	Bajo	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%
	Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%
Total		Recuento	1	1	3	36	3	3
		% del total	2,2%	2,2%	6,5%	78,3%	6,5%	6,5%

FUENTE: Elaboración propia.



La tabla 24 señala que cuando la dimensión infraestructura se halla en un nivel alto, las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel regular en el 73,9%; lo que implica que si el conocimiento de los docentes respecto a la administración, material y equipos, instalaciones, servicios de apoyo y financiamiento de la escuela profesional es alto, la interrelación con los estudiantes y otros miembros de la escuela profesional es regular; y de ella tiende a bueno en el 4,3%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la dimensión infraestructura es muy bajo el dominio científico también es pésimo en el 4,3%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,799	16	,000
Razón de verosimilitud	43,042	16	,000
Asociación lineal por lineal	32,351	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado o asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,794	,089	3,650	,000
	Correlación de Spearman	,824	,090	9,655	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,848	,052	10,608	,000
N de casos válidos		46	46		

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se evidencia que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y buena la misma que equivale al 79,4% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,794.

TABLA 25

O. RELACION ENTRE INFRAESTRUCTURA Y FORMACION EN VALORES ETICOS

			FORMACION EN VALORES ETICOS					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
INFRA ESTRUC TURA	Muy alto	Recuento	2	1	0	0	0	3
		% del total	4,3%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
TURA	Alto	Recuento	0	6	29	1	0	36
		% del total	0,0%	13,0%	63,0%	2,2%	0,0%	78,3%
	Regula r	Recuento	0	1	0	1	0	2
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%	4,3%
	Bajo	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%
Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	2	3	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	6,5%	

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 25 señala que cuando la dimensión infraestructura se halla en un nivel alto, la formación en valores éticos se encuentra en un nivel regular en el 63,0%; lo que implica que si el conocimiento de los docentes respecto a la administración, material y equipos, instalaciones, servicios de apoyo y financiamiento de la escuela profesional es alto, las actitudes, valores y principios de los docentes tiene un nivel regular; y de ella tiende a bueno en el 13,0%; asimismo cuando el nivel de conocimiento de la dimensión infraestructura es muy bajo la formación en valores éticos también es pésimo en el 4,3%, de tal modo que se muestra la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dimensiones en estudio de 46 docentes que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	76,028	16	,000
Razón de verosimilitud	48,814	16	,000
Asociación lineal por lineal	26,902	1	,000
N de casos válidos	46		



MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado o asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,648	,135	3,283	,001
	Correlación de Spearman	,688	,136	6,297	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,773	,072	8,087	,000
N de casos válidos		46			

FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo modo se evidencia que si existe una relación positiva en vista de que la significación asintótica bilateral obtenida luego de la prueba de “Chi cuadrado” es de 0,000 la cual es menor a 0.05; el mismo valor que conlleva a aceptar la relación entre las mismas dimensiones; en cuanto a la intensidad con la cual se relacionan ambos es significativa y buena la misma que equivale al 64,8% indicado por la medida asimétrica Tau-b de Kendall que es de 0,648.

3.7.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación directa y significativa entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II

Ha: Existe relación directa y significativa entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II

Para determinar la existencia entre el nivel de conocimiento de acreditación y el desempeño laboral de los docentes de Estomatología de se utilizó el estadístico chi – cuadrado del mismo modo se considera un nivel de significancia de 95% igual a ($p < 0,05$), entonces sí $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pero si $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; además para verificar la intensidad con la cual se relacionan las dos variables se aplicó el estadístico tau-b de Kendall.



TABLA 26

RELACION ENTRE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

			NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION	Muy alto	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	Alto	Recuento	0	1	32	0	0	33
		% del total	0,0%	2,2%	69,6%	0,0%	0,0%	71,7%
	Regular	Recuento	0	1	4	0	0	5
		% del total	0,0%	2,2%	8,7%	0,0%	0,0%	10,9%
	Bajo	Recuento	0	0	0	2	2	4
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%	8,7%
	Muy bajo	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%
Total	Recuento	1	1	3	36	3	3	
	% del total	2,2%	2,2%	6,5%	78,3%	6,5%	6,5%	

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,937	16	,000
Razón de verosimilitud	49,390	16	,000
Prueba exacta de Fisher			,047
Asociación lineal por lineal	27,728	1	,000
N de casos válidos	46		

MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximad ^a	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,650	,149	3,042	,002
	Correlación de Spearman	,696	,151	6,428	,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,785	,073	8,405	,000
N de casos válidos		46			



FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla 26 se halla la relación entre las variables “Nivel de conocimiento de Acreditación” y “Desempeño laboral docente” respecto a 46 catedráticos que laboraron en la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019-II; mostrando un resultado respecto al estadístico Chi – cuadrado de 77,937 y una significación asintótica bilateral de 0,000 la misma que es menor a 0,05; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II

Así mismo el estadístico tau-b de Kendall señala un resultado de 0,650 con lo cual se asume que las variables tienen una intensidad de relación del 65%.



CAPITULO V

DISCUSION

5.1 DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

La presente investigación muestra resultados vinculados a la relación entre el nivel conocimiento de acreditación y el desempeño laboral de docente que trabajaron en la Universidad Andina del Cusco durante el semestre 2019 – II, los mismos que evidencian los siguiente:

Que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio las mismas que son “nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral docente” en el 65,0% de relación significativa.

Entendiendo a su vez que la variable nivel de conocimiento de acreditación esta representadas por el 71.7% es decir 33 docentes poseen un nivel “alto”.

En ese sentido la dimensión estructura tiene una mayor relación significativa y directa con respecto a la dimensión relaciones interpersonales 86.7%, la misma que revela que el conocimiento del plan de estudios, PEA (proceso enseñanza aprendizaje), líneas de investigación por parte de los docentes se vincula de forma recíproca con las relaciones interpersonales de los mismos hacia los alumnos y con los miembros que conforman la escuela profesional entre ellos autoridades, colegas, personal administrativo y personal de servicio.

Por otra parte, la variable desempeño laboral considera a 36 docentes que significan el 78.3% cuyo nivel es considerado “regular”. Del mismo modo cabe resaltar que la dimensión superestructura tiene la relación menos significativa con el dominio científico (58.8), lo cual significa que aquellos docentes que conocen de la misión, visión y plan de desarrollo de la escuela profesional no poseen un vínculo relevante con el dominio en



cuanto a metodología de la enseñanza ni tampoco el uso de medios y materiales didácticos para el aprendizaje de los propios estudiantes.

5.2 LIMITACION DEL ESTUDIO

La investigación realizada tuvo entre sus limitaciones a la información escasa en cuanto a estudios previos similares como antecedentes nacionales e internacionales, que relacionaran las variables nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral.

En cuanto a la parte operativa del trabajo de campo la limitación del tiempo por parte de los encuestados resulto intrincado debido a los cargos en los cuales se desenvuelven dentro del a propia escuela profesional.

Cabe resaltar que el acceso a la literatura vinculada a la investigación tuvo cierta restricción en cuanto a tiempo, espacio y costos; es necesario mencionar que el aspecto económico marco un punto gravitante en la prolongación para el desarrollo de la referida investigación.

Al ser una tesis con un nivel correlacional se vio acotado el acercamiento practico en cuanto a la manipulación de variables con respecto a la población en estudio; situación que no se observaría en estudio experimental.

5.3 COMPARACION CRITICA CON LA LITERATURA EXISTENTE

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación y en comparación con estudios de previos podemos señalar que la tesis intitulada “*Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional josé faustino sánchez carrión durante el semestre 2013-I*” sustentada por Jorge Antonio Sánchez Guzmán estimó entre sus objetivos evaluar el desempeño laboral de los docente al igual que la presente tesis, mostrando una tendencia positiva al desempeño laboral por parte de los docentes en relación a sus conocimientos, la misma que se relaciona con la presente investigación ya que coincide con los resultados



obtenidos, la hipótesis general corrobora la relación significativa entre las variables nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Estomatología de la universidad andina del Cusco 2019-II.

En tal sentido, el mismo antecedente expuesto resalta que el 95% de los encuestados señalan que los docentes que poseen responsabilidad en su trabajo tienen un nivel de conocimiento alto, el 93% de los mismos manifestaron que los catedráticos con dominio tecnológico en su práctica pedagógica poseen un grado de conocimiento alto, resultados que reafirman los obtenidos en la presente investigación.

Por otro parte Vegas en el 2004 presenta su investigación intitulada: ***“Proceso para la validación de un plan de auto - evaluación para la acreditación de la escuela de san patricio en la ciudad de pasco”*** donde se señala la importancia del conocimiento del proceso de acreditación como parte de la planificación a largo plazo de cada institución por parte de los docentes, la misma que armoniza con los saberes en cuanto a la variable nivel de conocimiento de acreditación por parte de los docentes de la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco,

Además, cabe resaltar que dicha investigación tiene entre sus conclusiones señalar que es importante la participación de toda la comunidad universitaria en su totalidad para la averiguación de la problemática y mejorar los procesos para la acreditación como se hace referencia en la presente indagación.

Así mismo es conveniente mencionar la tesis doctoral de Gil desarrollada en España en el (2010) nombrada: ***“Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado”*** la cual señala una relación positiva entre los parámetros que debe cumplir un modelo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario, teniendo en cuenta las directrices fijadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), concepto que armoniza con el objetivo general de la presente investigación incluyendo.



También es necesario resaltar que la investigación realizada por Gil indica que la acreditación muestra el camino a la excelencia como institución universitaria de futuro, premisa que demuestra afinidad y sustento con la presente tesis.

Finalmente cabe mencionar que la expuesta manifiesta que la evaluación de la actividad docente del profesorado es básica puesto que se trata de una pieza esencial para la mejora del sistema universitario conclusión con la cual concertamos.

5.4 IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO

La presente investigación posibilita la generación de sugerencias para la mejora de las actividades académica, científica en la formación profesional, y corrobora que la acreditación va de la mano con el oportuno y adecuado desempeño laboral de los docentes.

Enmarcando de este modo implicancias del tipo académico tanto para la literatura utilizada respecto a la variable nivel de conocimiento de acreditación como para el desempeño laboral docente permitiendo así integrar a estas dos variables en cuanto a saberes conceptuales en la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del cusco.

A partir de un punto de vista práctico las conclusiones señaladas por esta investigación permitirán la toma de decisiones y planificación respecto a la acreditación y su vínculo con el desempeño laboral de los catedráticos de esta escuela profesional, en tal sentido se propone un marco referencial en cuanto a sus variables y sus efectos si sugieren un correcto vinculo.

Desde esta perspectiva se destaca la validez de próximas investigaciones en el ámbito de la educación superior universitaria tomado en cuenta la relación del nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral docente.



CONCLUSIONES

Primera:

El nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral muestra un rango bueno de asociación del 65,0% en las actividades de los docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II.

Segunda:

El nivel de conocimiento de acreditación es alto, representado por 33 docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II.

Tercera:

El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II es regular, siendo 36 los que muestran tal rendimiento.



RECOMENDACIONES

Primera:

Recomendar al director de la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco, la difusión y promoción de los aspectos que implican el proceso de acreditación realizado por la (RIEV) en el personal docente considerando la conceptualización de las dimensiones: superestructura, estructura e infraestructura; así mismo generar eventos que enmarquen una mejora en cuanto a valores éticos y relaciones interpersonales de los catedráticos, por ser estas dimensiones las que menor relación positiva tienen en tanto al nivel de conocimiento de acreditación y el desempeño laboral de los docentes.

Segunda:

Solicitar a la dirección de acreditación permita favorecer la participación activa y continua de docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco respecto a la promoción y difusión de temas que conceptualicen “Acreditación institucional” de forma detallada como tal.

Tercera:

Recomendar a los docentes de la de la escuela profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco, hacer hincapie en su preparación y capacitación en tanto a conceptos relacionados al dominio científico, tecnológico, así como también en el desempeño en sus funciones. Del mismo modo se les sugiere promover valores de solidaridad y camaradería.

Cuarta:

A la Escuela profesional de estomatología en su conjunto se le recomienda fomentar el mejor conocimiento de los conceptos que enmarcan la misión, visión, plan general de desarrollo y modelo educativo institucional en relación con el dominio científico de sus docentes.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Cruz, Y. (2009). *"la acreditacion como mecanismo para la garantia del compromiso social de las universidades"*. Barcelona, España.
2. Gil, y. (mayo de 2010). *calidad y evaluacion docente de la actividad del profesorado*. Malaga, España.
3. Gonzales, j. Santamaria, r. (2013). *Educacion volxxi*. Mexico.
4. Gonzales, j. (2013). *Calidad y acreditacion en la educacion superior*. En r. Santamaria, *educacion*. Vol xxii (pág. 132). Santamaria.
5. Gonzales, j. Galindo, n. (2004). *Los paradigmas de la calidad educativa*. Mexico".
6. Gonzales, j. gold, m. . (2012). *Analisis estructural integrativo de organizaciones universitarias*. Mexico d.f.
7. N., F. (2016). *www.uv.es*. recuperado el 27 de octubre de 2016, de www.uv.es: www.uv.es/.../10losprocesosdeevaluacionyacreditacionuniversitariaenamericalatina.
8. Reyes, o. (2003). *Estandares de desempeño docente*. lima.
9. RIEV. (2016). *riev.org*. recuperado el 29 de octubre de 2016, de <http://riev.org/views/?seccion=about-us&page=riev>
10. Rugarcia, a. (2001). *Hacia el mejoramiento de la educacion universitaria*. Mexico D.F..
11. Salomon, g. (2001). *Cogniciones distribuidas*. Buenos Aires.
12. Sanchez, j. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*. Huacho, Peru.
13. SIENACE, a. (2016). *SINEACE*. Recuperado el 28 de octubre de 2016, de <https://www.sineace.gob.pe/se-aprueban-las-modificaciones-al-modelo-de-acreditacion-de-programas-de-estudio-de-la-educacion-superior-universitaria/>
14. SINEACE. (julio de 2016). *Modelo de acreditación para programas de estudios de institutos y escuelas de educación superior*. Lima.



15. Torres, e. (2010). “Acreditacion institucional y adaptacion del sistema universitario en la sociedad del conocimiento, una caracterizacion en universidades privadas chilenas”. Santiago, Chile.
16. UNESCO. (1997). *Calidad y educacion mundial*.
17. Valdes, H. (2009). *Manual de buenas practicas de evaluacion del desempeño docente*. Lima: biblioteca nacional Perú.
18. Valdez, H. (mayo de 2011). *Teorias de evaluacion del desempeño docente*. recuperado el 30 de octubre de 2016, de teorias conductistas del aprendizaje: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
19. Valencia, C. (30 de marzo de 2011). *slide share*. recuperado el 30 de octubre de 2016, de slide share: <http://es.slideshare.net/clavervalencia/organizaciones-acreditadoras-de-calidad>
20. Vegas, L. (agosto de 2004). roceso para la validacion de un plan de auto-evaluacion para la acreditacion de la escuela de san patricio de la ciudad de pasco. Lima, Perú .
21. Yamada, G. (2013). "*Educación superior en el Perú*" lima.



A. MATRIZ DE CONSISTECIA

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGIA, UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO 2019 – II

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la correlación entre nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II?	Determinar la relación entre el nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II.	Existe relación directa y significativa entre nivel de conocimiento de acreditación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II.	VARIABLE 1 NIVEL DE CONOCIMIENTO O DE ACREDITACION	<u>TIPO</u> : sustantivo básico <u>Diseño</u> : no experimental sustantivo correlacional <u>Método</u> : cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	1. Superestructura. 2. Estructura. 3. Infraestructura.	<u>Población y muestra</u> : Docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II
¿Cuál es el nivel de conocimiento de acreditación en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II?	Identificar el nivel de conocimiento de acreditación en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II.	El nivel de conocimiento de acreditación es aceptable en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II.	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	<u>Técnicas</u> : encuesta.
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II?	Describir el nivel de desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 – II.	El nivel de desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de estomatología de la Universidad Andina del cusco 2019 - II es bueno y aceptable.	1. Dominio tecnológico. 2. Dominio científico. 3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 4. Relaciones interpersonales. 5. Formación en valores éticos	<u>Instrumentos</u> : cuestionario de encuesta. <u>Método de análisis de datos</u> : Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Excel.



B. BASE DE DATOS

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION										DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																																															
D1					D2					D3					D4									D5									D6				D7								D8												
1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3			
3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
4	3	2	1	2	1	1	1	1	2	4	2	1	1	3	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3				
5	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
6	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4				
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
8	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
9	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
10	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4			
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3			
12	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	
13	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	
14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3		
15	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3		
16	1	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3			



17	2	2	3	2	1	2	2	3	3	4	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	
18	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
20	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
21	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	5	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
22	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
23	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
24	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	4	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
25	2	5	4	3	4	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
26	2	4	2	5	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
27	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
28	2	1	2	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
29	2	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
30	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	
31	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
32	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3



3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	4	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
3	2	1	3	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	1	2	4	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3
4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	2



C. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

INSTRUMENTO DE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ACREDITACION

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

El presente cuestionario es anónimo y tiene como finalidad evaluar el nivel de conocimiento de acreditación de los docentes que laboran en la Escuela profesional de estomatología de nuestra universidad, a fin de disponer de un marco de referencia para fines académicos, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad. Marque con un “X” en el espacio que corresponde a la alternativa que UD. considere correcta.

SUPERESTRUCTURA	a	b	c	d	e
1.-LA MISIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA PRECISA: a) La imagen actual que enfoca los esfuerzos que realiza la organización para conseguir propósitos fundamentales. b) Responde a la pregunta ¿Quiénes somos? c) Responde a la pregunta ¿Para que existimos? ¿A quiénes servimos? d) Es una representación de lo que debemos de ser en el futuro. e) Precisa las funciones de estudiantes y trabajadores.					
2.-LA VISIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA PRECISA: a) La imagen actual que enfoca los esfuerzos que realiza la organización para conseguir propósitos fundamentales. b) Responde a la pregunta ¿Qué seremos en el futuro? c) Responde a la pregunta ¿Cuál es la imagen deseada? ¿Cómo seremos en el futuro? d) Es una representación de lo que debemos de ser en el futuro. e) Es lo que cumplimos en el diario hacer en la institución.					
3.-EL PLAN GENERAL DE DESARROLLO DE ESTOMATOLOGÍA PRECISA: a) Es un documento que incluye la misión y visión. b) Es un documento que muestra la gestión de una institución. c) Es una herramienta de gestión que promueve el desarrollo institucional. d) Es una herramienta de gestión que muestra las asignaturas y prerrequisitos. e) Es un documento de gestión estudiantil.					
4.-EL MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA PRECISA: a) Esta incluido dentro del plan general de desarrollo. b) Sigue el modelo pedagógico del paradigma trascendental. c) Sigue el modelo pedagógico del paradigma socio cognitivo. d) Tiene presente tres dimensiones de formación y desarrollo del ser humano. e) Sigue el modelo pedagógico del paradigma integral.					
5.-LAS TESIS SUSTENTADAS POR LOS ALUMNOS DE ESTOMATOLOGIA: a) Deben de ser congruentes con la misión de la Escuela profesional. b) Deben de ser congruentes con la visión de la Escuela Profesional. c) Deben de ser congruentes con el perfil del egresado. d) Deben de ser congruentes con la misión y el perfil del egresado. e) Deben de ser congruentes con el perfil del ingresante.					
ESTRUCTURA					



<p>6.-EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL: a) Corresponde al 2012 y se incluyen 12 ciclos académicos. b) Corresponde al 2016 y se incluyen 10 semestres académicos. c) Corresponde al 2016. d) Incluye 10 semestres académicos. e) Incluye 12 semestres académicos.</p>					
<p>7.-LOS DOCENTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DEESTOMATOLOGIA: a) Deberían de tener grado académico de maestro para formar parte del personal académico. b) No deberían de tener grado académico de maestro para formar parte del personal académico. c) Deberían de tener grado académico de maestro a más para formar parte del personal académico. d) Deberían de tener grado académico de maestro y además especialización para formar parte del personal académico. e) Deberían de tener grado académico de cirujano dentista y además especialización para formar parte del personal académico.</p>					
<p>8.-LOS ALUMNOS SEGÚN EL ESTATUTO QUE RIGE EN LA UNIVERSIDAD: a) Deben de cumplir con los requisitos y procedimientos de la evaluación formativa, además de ingreso y egreso b) No deben de cumplir con los requisitos y procedimientos de la evaluación formativa establecida en la legislación. c) Deben de cumplir con los requisitos de ingreso y egreso. d) Deben de cumplir con los requisitos y procedimientos de la evaluación. e) Deben de cumplir con los horarios de ingreso y salida.</p>					
<p>9.-EN RELACION AL PROCESO DE ENSEÑANAZA – APRENDIZAJE: a) Los medios y técnicas de enseñanza deben de tener congruencia con lo establecido en el modelo educativo de la institución y el COPEA. b) Los medios y técnicas de enseñanza deben de tener congruencia con lo establecido solo en el modelo educativo de la institución. c) Los medios y técnicas de enseñanza deben de tener congruencia con lo establecido en el modelo educativo de la institución. d) Las técnicas de enseñanza deben de tener congruencia con lo establecido en el modelo educativo de la institución. e) Las técnicas de enseñanza deben de tener congruencia con lo establecido en la misión de la institución.</p>					
<p>10.-CUAL DE LAS AFIRMACIONES ES CORRECTA ACERCA DE LAS LINEAS EN LA ESCUELA DE ESTOMATOLOGIA: a) Las líneas de investigación de la institución están fundamentadas en estudios sobre necesidades disciplinarias y sociales. b) Las líneas de investigación de la institución están fundamentadas en estudios sobre sociales. c) Las líneas de investigación de la institución no están fundamentadas en estudios sobre necesidades disciplinarias y sociales. d) Las líneas de investigación de la institución están fundamentadas en estudios sobre necesidades disciplinarias. e) Las líneas de investigación de la institución están fundamentadas en estudios académicos.</p>					
<p>INFRAESTRUCTURA</p>					
<p>11.-ADMINISTRACION a. La Universidad Andina del Cusco plantea estrategias, procedimientos y plazos en relación con sus actividades administrativas.</p>					



<p>b. La Universidad Andina del Cusco no plantea estrategias, procedimientos y plazos en relación con sus actividades administrativas.</p> <p>c. La Universidad Andina del Cusco plantea solo procedimientos en sus actividades administrativas.</p> <p>d. La Universidad Andina del Cusco plantea estrategias en relación con sus actividades administrativas.</p> <p>e. La Universidad Andina del Cusco plantea plazos en relación con sus actividades administrativas.</p>					
<p>12.-INSTALACIONES</p> <p>a. Las instalaciones deben de diseñarse en función a los objetivos y al contenido de las asignaturas del plan de estudios.</p> <p>b. Las instalaciones deben de diseñarse en función a la misión.</p> <p>c. Las instalaciones deben de diseñarse en función al modelo educativo.</p> <p>d. Las instalaciones deben de diseñarse en función al plan de estudios.</p> <p>e. Las instalaciones deben de diseñarse en función criterio de los estudiantes.</p>					
<p>13.-MATERIAL Y EQUIPO</p> <p>a. La inclusión y uso de pizarras inteligentes forma parte fundamental en el proceso de mejora continua.</p> <p>b. La inclusión y uso de pizarras inteligentes podría formar parte del proceso de mejora continua.</p> <p>c. La inclusión y uso de pizarras inteligentes es poco importante en el proceso de mejora continua.</p> <p>d. La inclusión de pizarras inteligentes es parte del proceso de mejora continua.</p> <p>e. La inclusión de plumones es parte del proceso de mejora continua.</p>					
<p>14.-SERVICIOS DE APOYO</p> <p>a) El servicio auxiliar forma parte de la infraestructura.</p> <p>b) El servicio auxiliar no forma parte de la infraestructura.</p> <p>c) El servicio auxiliar forma parte de la estructura.</p> <p>d) El servicio auxiliar forma parte de la superestructura.</p> <p>e) El servicio auxiliar forma parte de la estructura.</p>					
<p>15.-FINANCIAMIENTO</p> <p>a) La universidad andina es financiada por el estado</p> <p>b) La universidad andina es financiada por el estado y los alumnos</p> <p>c) La universidad andina es financiada por los alumnos</p> <p>d) El servicio auxiliar forma parte de la infraestructura.</p> <p>e) La universidad andina es financiada por los padres de familia</p>					



INSTRUMENTO DE NIVEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

La presente encuesta es anónima y tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral docente en la facultad de estomatología de la Universidad Andina del Cusco, a fin de disponer de un marco referencial para fines académicos, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad. Coloque una X donde se halle la respuesta que UD. eligió.

	Siempre	Casi siempre	Frecuente	Casi nunca	Nunca
DOMINIO TECNOLÓGICO					
1. El docente presenta y expone con claridad el sílabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases.					
2. Desarrolla contenidos del área académica de acuerdo con la organización del sílabo.					
3. El docente prepara sus clases con anticipación.					
4. Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.					
5. El docente nos deja tarea de lo que vimos en clase y promueve la investigación.					
6. Promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valorización crítica y solución de problemas)					
7. El desarrollo del área académica de parte del docente te permite desarrollar las capacidades del área.					
8. El docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.					
9. El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje.					
10. El docente utiliza formas de evaluación adecuadas con lo establecido al inicio del área académica.					
11. El docente aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido del área académica.					
12. El docente identifica los conocimientos previos de los alumnos y fomenta la autoevaluación.					
13. El docente es justo en las calificaciones que me asigna.					
14. El docente refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.					
DOMINIO CIENTÍFICO					



15. El docente muestra un sólido dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseña.					
16. El docente explica con propiedad los términos técnicos del área académica a los estudiantes.					
17. El docente expresa con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.					
18. El docente responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa.					
19. El docente realiza actividades y/o visitas de estudio que facilita la comprensión del área académica de los estudiantes.					
20. El docente emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada y relevante.					
21. El docente relaciona el área académica con los contenidos de otras áreas académicas.					
22. Es exigente con sus alumnos y solicita calidad en todas las actividades de enseñanza-aprendizaje.					
RESPONSANILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
23. El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.					
24. El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, bibliografía, etc.) a los estudiantes.					
25. El docente informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a los estudiantes.					
26. El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo programado.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
27. El docente es respetuoso, acepta ideas diferentes a las suyas y muestra buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.					
28. El docente acepta las sugerencias de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación del área académica.					
29. El docente propicia un ambiente favorable de comunicación para el aprendizaje.					
30. El docente proyecta actitudes positivas hacia la universidad, la vida y la responsabilidad social.					
31. El docente muestra un trato justo con todos los estudiantes.					
32. El docente se hace respetar y mantiene la debida disciplina en la universidad.					
33. El docente contribuye a la formación integral de los estudiantes.					
34. El docente atiende a los reclamos de los estudiantes en relación a la forma en que califica las evaluaciones					
FORMACION EN VALORES ETICOS					



35. El docente muestra actitudes, valores y principios universales éticos.					
36. El docente promueve y estimula la práctica de valores ético – morales en clases en los estudiantes.					
37. Fomenta el uso correcto de la expresión oral y escrita.					
38. Logra que tomes conciencia de lo que haces, el ¿Por qué? y ¿Cómo lo haces?					