

LIDERAZGO EN LA POBLACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA Y LA NUEVA GESTIÓN EDUCATIVA

Azucena Natividad Prado Espinoza

Jesus Roger Chavez Parillo

Rosario Abigail Castelo Collado

Reyna Ysmelia Peralta Gomez



NOVO MUNDO

Azucena Natividad Prado Espinoza

Correo: apradoe@unsa.edu.pe

Perfil: Profesional de Enfermería, Licenciada en Educación con mención en Biología, Química y Ciencias Ambientales, Maestría en Docencia Currículo e Investigación. Doctora en Salud Pública.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1410-8277>

Afiliación: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

Jesus Roger Chavez Parillo

Correo: jchavezpari@unsa.edu.pe

Perfil: Doctor en Ciencias de la Enfermería, Máster in Asistencia Avanzada al Paciente Crítico. Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4120-001X>

Afiliación: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

Rosario Abigail Castelo Collado

Correo: rcasteloc@unsa.edu.pe

Perfil: Lic. en Enfermería, Magister en Salud de la mujer, del niño y del adolescente. Dra. en Ciencias, Salud Pública. Docente Universitario.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8161-7277>

Afiliación: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

Reyna Ysmelia Peralta Gomez

Correo: rperaltag@unsa.edu.pe

Perfil: Profesional de Enfermería, Investigadora Renacyt, Magister en Salud Pública y Doctora en Ciencias: Salud Colectiva. Docente Universitario.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6673-7513>

Afiliación: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

LIDERAZGO EN LA POBLACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA Y LA NUEVA GESTIÓN EDUCATIVA

Azucena Natividad Prado Espinoza

Jesus Roger Chavez Parillo

Rosario Abigail Castelo Collado

Reyna Ysmelia Peralta Gomez



Todas nuestras publicaciones son sometidas a revisión doble-ciego de pares externos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación cuenta con licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN: 978-9942-7270-3-9

© Azucena Natividad Prado Espinoza

© Jesus Roger Chavez Parillo

© Rosario Abigail Castelo Collado

© Reyna Ysmelia Peralta Gomez

2024

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13286215>

© Editorial Novo Mundo

Guayaquil, Ecuador.

www.editorialnovomundo.com

Queda prohibida la reproducción bajo cualquier modalidad de toda o una parte de esta obra sin autorización expresa del titular de los derechos.

Diseño de carátula y composición: Editorial Novo Mundo

Edición electrónica: Editorial Novo Mundo

Editado en Ecuador/ *Published in Ecuador*

LIDERAZGO EN LA POBLACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA Y LA NUEVA GESTIÓN EDUCATIVA

Azucena Natividad Prado Espinoza

Jesus Roger Chavez Parillo

Rosario Abigail Castelo Collado

Reyna Ysmelia Peralta Gomez



ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	9
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

GESTIÓN EDUCATIVA Y LA PRÁCTICA DOCENTE COMO PARTE ESENCIAL DE LAS UNIVERSIDADES.14

1.1. Liderazgo.	14
1.2. Tipos y clases de Liderazgo.	15
1.3. Rol Docente.	17
1.4. Influencia del liderazgo de los docentes en las universidades.	19

CAPÍTULO II

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.....22

2.1. Nuevas estrategias de Gestión universitaria.....	22
2.2. La Planificación Universitaria.	24
2.3. Estrategias de aprendizaje como herramienta pedagógica.....	26
2.4. Valor e importancia de los docentes a nivel universitario.....	28

2.5. Diferencias de Gestión en universidades Públicas y Privadas.	29
2.6. Valoración cualitativa docente.	31

CAPÍTULO III

ELEMENTOS QUE HACEN DE LAS UNIVERSIDADES UN SISTEMA DE APRENDIZAJES DE CALIDAD 34

3.1. Presupuesto universitario	34
3.2. Regímenes de seguimiento al presupuesto en las universidades públicas.....	35
3.3. Acreditación universitaria.....	36
3.4. Preparación Docente.	38
3.5. Código de ética del ejercicio de la docencia.....	40
3.6. Contexto general de la docencia.	41

CAPÍTULO IV

LA GESTIÓN UNIVERSITARIA Y EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES..... 44

4.1 Aspectos Metodológicos.....	44
4.2 Tipo, modelo y diseño de la Investigación	46
Cuantitativo.....	46
Nivel de investigación.....	46
Tipo y Diseño de investigación	46
4.3 Hallazgos.	48
Técnicas de investigación.....	38
Instrumentos de investigación.....	38
Población y muestra.	40

Técnicas para el análisis de datos.....	65
Conclusiones.....	65

REFLEXIONES FINALES..... 67

Importancia de la satisfacción estudiantil como indicador de la calidad universitaria	67
--	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
<i>Diferencia de liderazgos positivo y negativo.</i>	16
Figura 2	
<i>Características del líder docente.....</i>	20
Figura 3	
<i>Características personales sexo, condición laboral y tiempo de servicio en los docentes.</i>	49
Figura 4	
<i>Características personales nivel de estudios, estado civil y edad en los docentes.....</i>	50
Figura 5	
<i>Indicadores de gestión educativa en los docentes.</i>	53
Figura 6	
<i>Valoración de gestión educativa en los docentes.</i>	55
Figura 7	
<i>Prueba de normalidad.</i>	56
Figura 8	
<i>Estilos de liderazgo educacional en los docentes..</i>	58
Figura 9	
<i>Prueba de Normalidad liderazgo autoritario.....</i>	59
Figura 10	
<i>Prueba de normalidad estilo liderazgo democrático.....</i>	60
Figura 11	
<i>Prueba de Normalidad Estilo Liberal.....</i>	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
<i>Modelo de Planificación.....</i>	26
Tabla 2	
<i>Diferencias entre las universidades públicas y privadas.....</i>	31
Tabla 3	
<i>Frecuencia de características personales de los docentes</i>	48
Tabla 4	
<i>Frecuencia de indicadores de gestión educativa en los docentes.....</i>	52
Tabla 5	
<i>Valoración de gestión educativa en los docentes.....</i>	54
Tabla 6	
<i>Prueba de normalidad.....</i>	56
Tabla 7	
<i>Frecuencia de estilos de liderazgo educacional en los docentes.....</i>	57
Tabla 8	
<i>Estilos de liderazgo educacional en los docentes.....</i>	58
Tabla 9	
<i>Prueba de Normalidad liderazgo autoritario.....</i>	59
Tabla 10	
<i>Prueba de normalidad estilo liderazgo democrático.....</i>	60
Tabla 11	
<i>Prueba de Normalidad Estilo Liberal.....</i>	61
Tabla 12	
<i>Relación de liderazgo autoritario, democrático y liberal con la gestión educativa en los docentes.....</i>	63
Tabla 13	
<i>Valoración Pearson para las variables y Dimensiones... ..</i>	64
Tabla 14	
<i>Valoración determinante de chi-cuadrado.....</i>	64

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen métodos que hacen del sistema educativo un mejor logro para las generaciones de nuevos especialistas en las diferentes ramas de las ciencias puras y ciencias sociales, la apreciación que se hace está dirigida a incrementar con elocuencia la gestión de calidad de las universidades a nivel nacional. En este sentido, los planteamientos señalados se encuentran delineados perfectamente en cuatro capítulos referidos al papel del docente desde el punto de vista de la educación, su liderazgo, formas y tipos.

Por otra parte, se encuentran elementos en los que los autores se contradicen porque a nivel pedagógico expresan que es necesario aplicar un tipo autoritario de liderazgo, mientras que otros sugieren una flexibilidad en la educación. Partiendo de los estudios efectuados por Paulo Freire, por ejemplo, sin embargo, en la era moderna la educación es un elemento fundamental para alcanzar objetivos de calidad y aunque la gestión universitaria no garantiza la calidad de esta, sí hace que avance a los nuevos proyectos educativos.

En este aspecto, se puede deducir que, en todas las universidades tanto las públicas como las privadas existe gestión de la calidad, solo que esa calidad no es 100% efectiva como se demuestra en otras organizaciones o instituciones universitarias. La acreditación, por ejemplo, es uno de los requisitos indispensables en los que la universidad debe estar sometida permanentemente, porque este mecanismo garantiza la estabilidad y

potenciación del servicio prestado, es innegable que los sueldos y salarios entre un sector universitario y el otro son diferenciados y, por tanto, el estudio de la comprensión y revalorización de los docentes.

Para concluir, es preciso considerar que las universidades públicas gozan de autonomía y, por lo tanto, se les respeta el libre desempeño de gestionar sus prioridades, es a través del liderazgo de los docentes que se puede complementar estas ideas, haciendo efectivamente la calidad de las universidades. La población objeto de estudio en la presente investigación es de 80 docentes tomados como muestra para cumplir con el requerimiento cuantitativo de la investigación.

En los capítulos sucesivos se deja en claro el valor que se encuentra en la legislatura actual tomando en consideración el código de ética de los docentes universitarios para el cabal cumplimiento de sus funciones en las universidades, son líderes los docentes universitarios sin duda alguna, la pregunta está en ¿Qué tipo de líder es el docente?, desde cada perspectiva existen diferencias, porque la aplicación de los roles docentes son los que categorizan cada tipo de liderazgo dentro y fuera de la universidad, los docentes son sin lugar a dudas un individuo dotado de múltiples cualidades donde se destaca la responsabilidad, en comportamiento prudente, discreto, amabilidad, conocimiento, y muchas más que hacen de la educación un verdadero prodigio de la humanidad.

Es un honor pertenecer al gremio docente y, más aún, estudiar y formarse consecuentemente de acuerdo a los nuevos estándares mundiales, ya la Inteligencia Artificial, está tomando cabida en las universidades y para ello los docentes deben encontrarse adecuados a la forma de las ciencias tecnológicas, eso forma parte de su formación como líderes, los presupuestos constitucionalmente establecidos en la partida anual para las universidades autónomas del sector público son insuficientes para resguardar y cumplir las exigencias sostenidas por los organismos internacionales de evaluación y acreditación, por lo tanto, se requiere aumentar el margen de gasto y egresos de la hacienda pública nacional y que

sean destinados a las universidades especialmente en la investigación.

Concluyendo, estos cuatro capítulos que componen el desarrollo de la investigación dejan hallazgos relevantes en cuanto a cifras de donde los dos instrumentos o cuestionarios valorados dejaron cifras probabilísticas, detenidamente que demuestran la fiabilidad en el liderazgo de la población docente universitaria como influencia de la nueva gestión educativa, vale resaltar que la problemática redundante en el reconocimiento de la disciplina docente y los futuros especialistas.

CAPÍTULO I

GESTIÓN EDUCATIVA Y LA PRÁCTICA DOCENTE COMO PARTE ESENCIAL DE LAS UNIVERSIDADES

1.1. Liderazgo

Los docentes están dirigidos con enfoques y paradigmas en los que cada día evolucionan para alcanzar y cumplir con las expectativas del mundo globalizado, por su parte, el sistema educativo actual promueve estos avances de manera sistemática, de forma tal que el liderazgo, es una parte importante en el desarrollo de las actividades dentro de la universidad, así lo reseña Contreras (2016), quien en su ánimo de expresar la importancia del término liderazgo acuñado a los docentes hace de este, un elemento sustancial para las nuevas generaciones de profesionales de las ciencias educativas.

Dicho de otro modo, la eficacia en la educación universitaria parte principalmente de su personal docente, la formación y el desarrollo personal del cuerpo docente, es importante para mejorar la calidad de la educación y, por tanto, de los aprendizajes, el liderazgo es pedagógico en el contexto de la educación. Barber y Mourshed (2008) sostienen que, para transformar

el sistema de aprendizajes en la educación, es necesario implementar cambios paulatinos y de ello es imprescindible que exista líderes que proyecten esos cambios, los docentes están dotados de ese liderazgo, para alcanzar dichos propósitos.

Lo anterior quiere decir que, para que existan aprendizajes, transformación en la educación universitaria, aplicación de los procesos de aprendizajes, es necesario que haya liderazgo. Definitivamente la capacidad del docente es apremiante en el modernismo, tiempo en el que los docentes son la base de todo el esquema universitario. Bolívar (2011) por ejemplo, hace una acotación en la que es necesario aprender a ser líder de los líderes del mañana, este es un conjunto de habilidades y destrezas en las que se encuentra dotado un individuo que le permiten tomar decisiones, ejercer tareas diarias, encontrándose al frente de actividades y responsabilidades frente a un grupo, haciendo de este un elemento motivador *permanente* con un discurso empático, solidario, responsable y certero.

1.2. Tipos y clases de liderazgo

Se pueden encontrar diferentes tipos de liderazgo tal y como lo sugiere Montañez et al. (2022), en este particular se pueden clasificar dos tipos de liderazgo principales, el positivo y el liderazgo negativo. El segundo no aplica para los docentes porque no se puede clasificar al personal de la enseñanza como negativo al menos que, enseñe e induzca a los antivalores dentro del contexto universitario o que atente contra la moral y las buenas costumbres. De este modo, existen pues, las clases mas reconocidas como el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático participativo, liderazgo liberal, liderazgo carismático, liderazgo situacional.

En consecuencia, los líderes son aquellos individuos, docentes o no, que tienen ciertas características en los que promueven, si es positivo, valores y principios educativos que vayan en beneficio del colectivo, promoviendo principios éticos, de orden de disciplina, de amor al prójimo, respeto y tolerancia. Contrariamente, el líder negativo es aquel en el que se

impulsa e induce al mal comportamiento de las masas, a los antivalores, a la anarquía, promueve el odio, genera desorden en las mayorías o en grupos pequeños de acuerdo a cada caso. Fonseca et al. (2007) refuerza las clasificación y definición antes expuesta.

Por consiguiente, bajo los esquemas que aporta Fonseca y Prieto (2002), cuando se ejerce una acción de liderazgo sobre las personas basándose en un cúmulo de intereses, sentimientos, aspiraciones, valores, actitudes y manejo de reacciones humanas, es prescindible la influencia del docente universitario bajo el esquema de poder que se le otorga por la institución universitaria, por supuesto, variando de acuerdo a factores situacionales de donde se encuentran incluso los profesores, es una relación bilateral entre el estudiante y el docente, se genera un vínculo, un nexo entre uno y otro. Es, por tanto, que los tipos de liderazgo aplicados al tema gerencial se aplican al contexto universitario ya que, existe igualmente la gerencia educativa. Hay que considerar que, ejercer el liderazgo en las aulas se puede conducir de manera favorable o desfavorable, el planteamiento asociado al liderazgo dentro de las universidades y su impacto en la Gestión universitaria es amplio en su contexto.

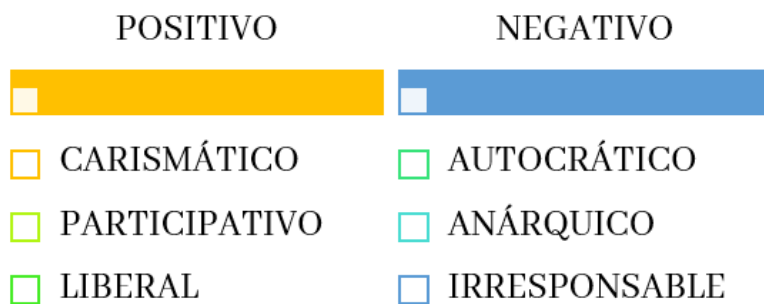


Figura 1.

Diferencia de liderazgos positivo y negativo.

Los liderazgos en el mundo han influido notablemente en los gobiernos, en los Estados y/o municipalidades, en el campo educativo también existe el liderazgo, en la gerencia empresarial y corporativa hay liderazgo, en el hogar en la familia existe el liderazgo, todos los líderes somos cocreadores influyentes o no en un grupo o conglomerado de personas, de esta manera se puede evidenciar en la figura 1, como se tipifica cada líder bien positivo o negativo, existiendo una distinción entre uno y otro claramente deducida anteriormente (Trógolo, Pereyra y Sponton, 2013).

Desde luego, la transformación educativa parte del liderazgo de los miembros que la constituyen especialmente el docente, que es en su mayoría todos los miembros desde el rector hasta el especialista en el aula. Mora (2011) expresa que; el liderazgo se transforma y transforma la sociedad, haciendo de sus miembros una comunidad científica en el campo educativo donde comparten conocimientos y aprendizajes en grupo, retroalimentando los saberes existentes entre uno y este, y entre éste y el grupo, las concepciones son absolutas en cuanto al liderazgo docente y su influencia en la gestión universitaria de calidad.

1.3. Rol docente

En este aspecto, los docentes son el principal elemento en las organizaciones educativas y en el universitario más aun, frente a esto, Carvajal y Carvajal (2019) afirman que la importancia de la enseñanza y de la investigación hacen de la universidad un espacio de calidad para los estudiantes y para la nación, de eso se encarga el personal docente, con estrategias enmarcadas en el desarrollo de las potencialidades cognitivas en los participantes, esto quiere decir que; el rol docente es el papel que juega este dentro de la universidad, motivación, liderazgo en las masas estudiantiles, promoviendo la acción e investigación y los aprendizajes.

Paralelamente, el docente fomenta y despierta el espíritu científico en todos los componentes de la universidad; vale decir, estudiantes,

administrativos, profesionales y autoridades, a los fines de unir los esfuerzos necesarios para alcanzar los propósitos de la misma. Viñals y Cuenca (2016) incluyen en este aspecto dentro del rol que desempeña en plena era digital, ya que la misma ha influido en la enseñanza y el aprendizaje, por lo que los desafíos se encuentran en el nuevo papel que el docente juega para encontrarse dentro del liderazgo moderno, en cuyo papel se encuentra motivar y enseñar con relación a este tema, otra variable encontrada dentro de la educación universitaria.

Desde otro punto de vista, el rol docente es considerado uno de los menos tomados en cuenta en la toma de decisiones universitarias y diseños de planificación curricular, entre otras actividades complementarias en las que el personal de la docencia es útil con su entrega favorable al colectivo y así lo promueve Gavilán (1999), todo esto deja como secuela el desanimo de generaciones siguientes en el estudio desde la academia de la docencia ya que los estudiantes deciden estudiar otras carreras universitarias producto del descredito social que se ha instaurado en contra de la población docente, esto es importante señalarlo para motivar y emplear el liderazgo como un medio de activación del estudio docente en sus diferentes niveles.

Para los autores Calderón y Loja (2018), sugieren que es necesario un cambio imprescindible en el rol docente, ajustado a los nuevos preceptos mundiales, en este caso su papel está centrado en saber comprender la realidad en la que se encuentra, construir una nueva forma de concebir el aprendizaje, está llamado a comprender de manera cierta las nuevas tendencias tecnológicas incluyendo la Inteligencia Artificial (IA), esto quiere decir que su papel dentro de las universidades es hacer que sean motivados e incentivados los estudiantes, pero con herramientas pedagógicas distintas, aplicando nuevos medios, redes y tecnologías. Finalmente, el profesorado requiere de conocimientos sólidos en esta materia, las universidades del siglo XXI requieren que se construyan nuevas formas de enseñanza, tomando en consideración que el mundo que rodea las universidades se encuentra en permanentes cambios en los que necesariamente

es imprescindible la adaptación de los roles y papeles del docente en cualquiera de las disciplinas (Calderón y Loja, 2018).

1.4. Influencia del liderazgo de los docentes en las universidades

Partiendo del liderazgo como herramienta importante de crecimiento y desarrollo de las potencialidades humanas, son los estudiosos Villalobos y García (2020), quienes consideran relevante que el liderazgo sea de alguna manera influyente en el estudiando durante el desarrollo de enseñanza y aprendizajes. Esto implica necesariamente que las acciones del docente se encuentren dirigidas en involucrarse en el quehacer estudiantil, de manera que el desafío en la práctica docente se enfoca directamente en acercar el conocimiento de forma sistemática, con estrategias propias del profesional de la educación.

De este modo, es conocido el liderazgo como aquel conocimiento pedagógico donde se clasifica de forma teórica y práctica los aprendizajes, para ellos es primordial que exista dominio del grupo, disciplina, constancia para moldar al estudiante a encontrar nuevos conceptos, nuevas ideas, que puedan crear nuevos patrones y métodos de desarrollo educativo. Lecaros (2017) considera esencial que para alcanzar estos objetivos es requerido una serie de requisitos primordiales en este sentido, diseñar, organizar, y mejorar el desempeño docente, en la medida que el docente se apropia de los aprendizajes mayor es la calidad del servicio universitario.

Llegados a este punto, la potenciación de las buenas prácticas educativas aumenta indudablemente los niveles de estimulación, aliento y crecimiento de toda la organización educativa en este particular de las universidades, como garantes y responsables directas de la educación, para Rodríguez (2011), el liderazgo pedagógico, se desempeña mediante el ejercicio de la docencia y es altamente significativo en la calidad educativa porque genera un impacto preponderante dentro de las aulas, toman y consideran en mayor medida aspectos como la enseñanza, siendo un conjunto de facultades intrínsecas en el personal dedicado a la docencia universitaria.

Prosiguiendo, los investigadores Chinchilla, Jiménez y García (2018) consideran que la influencia del liderazgo de los docentes en las universidades requiere de competencias, especialmente a las habilidades y destrezas desarrolladas por estos y que poseen capacidades que contribuyen al desarrollo de la personalidad y del liderazgo propiamente dicho de su entorno especialmente de los estudiantes.



Figura 2.

Características del líder docente.

Cabe agregar que, el gráfico que precede denominado con el numeral 2, hace mención a las características de los docentes en las universidades en ejercicio de sus atribuciones, sin duda alguna se trata de humildad en primer término, pasando por la asertividad, la comunicación, el trabajo en equipo, abierto a los cambios, innova, y para efectuar todo esto requiere del apoyo conjunto de la comunidad universitaria, el docente es integrador, existen infinitos tipos de liderazgo en el aula cumple un rol y fuera de ella cumple otro rol, pero siempre se encuentra orientado a la formación ciudadana, Ávalos (2011), lo deja en claro, todos los espacios

universitarios son parte del crecimiento permanente de un líder y docente hace de ese escenario su mejor elección.

Llegando a este punto, el liderazgo docente en las universidades sí influye notablemente, no hay duda de ello, así lo afirman los pensadores Cueva, Ortega y Medina (2022) ya que, durante mucho tiempo las actividades eran lideradas más en el campo administrativo institucional que en el campo docente sin dejar la posibilidad sin que pueda ser desempeñado por otros actores educativos que no fuera el director, estos planteamientos evolucionaron drásticamente con la llegada de la pandemia en donde los métodos se dirigen a cualquier actor de la universidad, descentralizando la rectoría a los demás miembros de la casa de estudios.

Es perfectamente aceptada esta categoría de liderazgo en donde jerárquicamente se puede mantener y los lineamientos también pueden alcanzar nuevos estándares de la educación de una forma descentralizada, los tiempos han cambiado y la educación de la mano de la nueva era, igualmente los valores educativos, incorporándose nuevos principios, que se encuentran bajo la línea de la tecnología y la comunicación como es el valor; innovador o el de comunicar con eficacia, siendo este último el más importante, porque está dirigido a la tendencia tecnológica, considerada como la rama de las ciencias tecnológicas de mayor relevancia, el gráfico que precede señala notablemente las cualidades encontradas en un docente que a través de su formación hace una identidad formativa en favor de la universidad, si es privada o pública con una visión elocuente (Cueva, Ortega y Medina, 2022).

CAPÍTULO II

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

2.1. Nuevas estrategias de gestión universitaria

Todos los centros universitarios deben cumplir con parámetros establecidos por el Ministerio con competencia en la materia y así, desarrollar estrategias que vayan dirigidas a fortalecer el sistema como un todo, es por ello que Pirona, Curiel y Argüelles (2019) hacen mención a las nuevas prácticas de gestión universitaria, donde se encuentra un número importante de esquemas novedosos para dar cumplimiento a tales propuestas entre ellas, la dirección eficaz de la universidad, por lo tanto, el docente es un gerente con capacidades de dirección y en los que es necesario que tenga nuevos métodos de organización y cumplimiento de la planificación para alcanzar las nuevas estrategias de gestión universitaria.

Sin embargo, hay autores como Scheler (2001), citado por Pirona, Curiel y Argüelles (2019), se contraponen a la opinión de lo planteado por este, debido a que considera a la ética materialista por su empirismo y subjetivismo como aquella que desmejora la calidad de los servicios prestados

en las universidades, esto se debe en gran medida al carácter valorativo y apreciativo que se realizan de manera prematura en los fenómenos asociados a la gestión de la calidad universitaria. Definitivamente, para que exista calidad en los sistemas de educación especialmente en las universidades, es necesario que se creen elementos objetivos en todos los escenarios del comportamiento de la universidad.

Dicho lo anterior, las nuevas estrategias de gestión universitaria se asocian directamente con las tendencias existentes en el campo gerencial Ferrer y Pelekais (2004), hacen mención que el liderazgo de las organizaciones, requieren de una visión diferente, apuntando al cambio es decir que; lo fundamental en la nueva concepción es permitir de manera eficiente los aprendizajes de todos sus miembros, en este caso de los colaboradores administrativos, obreros, directivos y demás miembros de la comunidad universitaria, desde el punto de vista de la globalización las universidades apuntan a funciones dirigidas a la Inteligencia Artificial y la computación.

Sin duda alguna, la gestión educativa es una cosa y la calidad de la educación es otra, aun cuando son correlacionales entre si se puede notar que la una depende de la otra en este caso no hay calidad en la educación universitaria sino existe gestión, esta puede ser ejercida por todos los miembros que constituyen el centro universitario, y es que concepto es aplicado a ambos sectores de la educación en el campo universitario especialmente, hay autores que propician la opinión de la gestión universitaria únicamente a quien ejerce la dirección o rectoría universitaria, otros autores sostienen que no es así y que es un tanto más holístico el pensamiento dirigido a este aspecto importante dentro de la comunidad universitaria (Lepeley 2003).

De modo que, este elemento en la universidad está orientado indudablemente a la adecuación de los sistemas universitarios a las tendencias actuales especialmente la tecnología en cuyo nivel de aprendizaje se asoma de manera preponderante la Inteligencia Artificial (IA), esta herramienta permite que la gestión educativa sea oportuna para cada uno de lo

elementos y procesos que lleva la educación en el Control, la evaluación, la planificación, la ejecución, la coordinación y Dirección aplica hoy día IA, eso es parte de la gestión universitaria y el liderazgo docente es primordial para cumplirla (Gutiérrez, 2020).

De tal forma que, las nuevas tendencias de gestión universitarias como estrategias metodológica en el campo educativo son relevante en la formación de la academia, todo lo cual, hace que el mercado laboral y la investigación estén de la mano, partiendo de los mecanismos de consolidación del nuevo contexto universitario en ambos sectores, tanto en el privado como en el público, los docentes son los máximos responsables de alcanzar estos logros dentro de las instituciones, el Ministerio con competencia en la materia así lo considera, es oportuno tomar en consideración tales apartados porque el logro de la universidad parte de su gestión, en el caso público la gestión se mide anualmente de acuerdo a los presupuestos anuales (Mora, 2009).

2.2. La Planificación universitaria

Desde el punto de vista de las universidades, en la región peruana estas se enfocan en elementos de cualquier índole, dejando de lado la Planificación Estratégica (PE) como factor esencial dentro de los desarrollos de gestión de calidad en la educación, esta herramienta de acuerdo a lo planteado por Salas, Pittaluga y Marchant (2024), se ha convertido en un elemento fundamental para la toma de decisiones informadas y la creación de una ventaja en el entorno universitario, esto quiere decir que, la planificación hace de los estudios universitarios un completo compendio de conocimientos propios para la disciplina que se estudia.

Prosiguiendo con el planteamiento que antecede los autores Guadalupe y Zuñiga (2023), mantienen la tesis de que efectivamente la PE, en las instituciones de Educación Superior (IES), es de gran importancia pudiendo impactar en la mejora académica, desarrollo y aprendizaje tanto institucional como individualizado, es importante hacer el señalamiento en el

que tanto los objetivos estratégicos, junto a la misión institucional, juegan un papel preponderante en este tipo de planes y proyectos, donde se aseguren las acciones planificadas en concordancia con la identidad y los valores de la universidad.

Por su parte, Ramírez (2022) hace énfasis en el planteamiento que garantiza el diseño de una estrategia que se adecue con el paso del tiempo, es clave la información que se obtiene en la fase de diagnóstico e indagación donde se puede obtener grandes avances en el éxito de los procesos de seguimiento y obtención de los mejores resultados, esto es lo que prevalece en una gestión de calidad dentro de las universidades, para ello las bases sustanciales se enmarcan en involucrar diferentes actores de la comunidad, promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso compartido, el éxito es posible cuando se conjugan todos de manera sinérgica.

Desde luego que, Rivero y Luna (2008) aprecian el contenido de la planificación en las universidades ya que esta, toda vez que se encuentra plasmada permite a las instituciones de educación superior a futuro garantizar un servicio de calidad, cumpliendo con los estándares necesarios que evidencian la práctica de una visión estratégica y próxima a las realidades y exigencias propias del sistema.

Paralelamente, en España para poder encontrar una forma que facilite al docente cumplir con este proceso, dirigido al cumplimiento de los objetivos en las sesiones el autor Beraza (2004), sostiene que la calidad se va generando en la medida que son aplicadas las guías didácticas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes universitarios, para ello la planificación juega un papel importante, por lo tanto es necesario reforzar la planificación de la oferta formativa que oferta cada facultad por ejemplo, haciendo uso de estrategias de planificación que constituya una educación de calidad configurado en docentes preparados para tal fin.

Tabla 1.
Modelo de Planificación.

Fecha	Objetivos	Contenido	Estrategias de Aprendizaje	Metodología a evaluar
11 de Julio 2024	Establecer los conceptos relacionados con el liderazgo docente.	El liderazgo docente como medio alternativo para alcanzar la calidad de la educación Universitaria.	Debate del tema investigado previamente por el estudiante.	Dominio del tema en estudio.

Lo anterior quiere decir que un modelo de planificación en aula ayuda a representar la calidad del trabajo del docente en el aula, en este aparte se encuentra en la tabla 1 (5) clasificaciones a desarrollar en los que se encuentra la fecha de la clase, los objetivos abordados en la sesión, el contenido abordado, la estrategia empleada en la clase permitiendo que el docente aclare y despeje dudas encontradas en el debate y la metodología a evaluar en el curso del debate, esta modalidad de aprendizaje es autónomo y los estudiantes universitarios se apropian del conocimiento investigado Coll y Martín (2006), contemplan que ésta estrategia de aprendizaje motiva al estudiante a defender su posición frente a la opinión opuesta, permite efectuar análisis en los cuales los participantes del debate pueden incluso ampliar y generar una lluvia de ideas que concluyen en un punto focal, alcanzando grados de aprendizajes oportunos para el conocimiento propio del profesional.

2.3. Estrategias de aprendizaje como herramienta pedagógica

Existe, indudablemente, una serie de herramientas pedagógicas que permite alcanzar en los estudiantes universitarios niveles superiores de

aprendizajes, hay debilidades en estudiantes universitarios en los que la lectura y la escritura es deficiente producto de innumerables modismos, que dejan consecuencias en estos participantes dentro del sistema educativo, aunque las tecnologías tienden a tener un enfoque más determinante en los aprendizajes, estas dejan secuelas y una de ellas es la ortografía, escritura y lectura, sin embargo, Palma y González (2019), sugieren una estrategia que, aplicada a las universidades, ayuda a mejorar estos aspectos en los profesionales de diferentes áreas del conocimiento.

Dicho esto, la propuesta de los especialistas en esta materia son Palma y González (2019), quienes proponen un método ecléctico como estrategia de aprendizaje y desarrollo por medio de un software, educativo de licencia libre para el acceso oportuno de sus estudiantes contribuyendo a las mejoras de las habilidades lectoescritoras de los universitarios, el mismo podrá efectuar estudios asociados a su nivel de lectura y de escritura, permitiendo que las habilidades lectoescrituras sean mejoradas por parte del estudiante.

Sin duda, parte de las nuevas estrategias de aprendizajes están dirigidas notablemente a la implementación de la tecnología y la informática, especialmente la IA. Rodríguez y Espinoza (2017) expresan que el docente indudablemente es el líder del grupo de estudio y bajo su responsabilidad se encuentra, poder alcanzar que exista verdaderamente aprendizajes, es el encargado de brindar el conocimiento primordial que será desarrollado por el estudiante, para ello se requiere de muchas estrategias y los entornos virtuales son una de ellas, en las que se potencia las habilidades y destrezas del participante. Esta herramienta da cuenta del conocimiento que obtendría una persona en grupo e individualmente. Claramente, los conocimientos grupales por medio de la interacción ayudan notablemente al desarrollo cognitivo, de manera que es necesario conjugar ambos planteamientos, tanto las sesiones grupales como las individuales para poder nivelar al estudiante que se encuentre fuera del contexto de aprendizaje (Rodríguez y Espinoza, 2017).

2.4. Valor e importancia de los docentes a nivel universitario

En este particular hay que, hacer énfasis debido a las pocas oportunidades brindadas al sector educación, especialmente a sus protagonistas el profesorado. Vaillant (2010) sostiene que la identidad docente se refiere necesariamente a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y, especialmente, el grado de satisfacción e insatisfacción en los mismos, lo cual guarda una estrecha relación con su identidad profesional quiere decir que, la valoración de los docentes comprende de forma categórica la identidad social de estos, esto permite reconocerse y reconocerlos como miembros de respeto ante el resto de las personas en su entorno.

El docente se encuentra dotado de habilidades, destrezas y aprendizajes que lo hacen ser un individuo multidisciplinario, en todos los escenarios de la carrera como profesional, aplica el conocimiento, iniciando desde la vocación de servicio y enseñanza; la identidad profesional se encuentra ligada al merecimiento y al reconocimiento que, tiene el personal docente lo valioso realmente de esta característica es que, en la medida que se fortalezca el gremio profesional la calidad de la educación alcanza niveles mejores de servicios (Vaillant, 2010).

La importancia y el valor del personal docente se da ante el reconocimiento del arduo trabajo que ejecutan para cumplir con los objetivos de la universidad, su papel entra en juego en todos los aspectos y escenarios de la vida, el docente se encuentra ejerciendo funciones, de control, de gerencia, de evaluación entre otros. Vaillant (2010) aprecia la idea que revalorar a los docentes pasando primero por, conocer su importancia sobre los alcances y logros de aprendizaje y por plantear adecuadas intervenciones que mejoren el desempeño universitario. Ahora bien, para comprender definitivamente la calidad del sistema educativo, es necesario entender que la calidad del docente es el factor decisivo para este fin, los docentes con poca calificación tienen menos posibilidades de ejercer funciones universitarias, para Camacho y Cancino (2017), es necesario exigir un docente calificado y para ello hay que, brindarles sueldos y salarios que

les permitan prepararse de manera eficiente y periódicamente, ingresos y salarios que hagan del docente un permanente compendio de saberes actualizados, conocimientos adaptados a la realidad actual.

En este sentido, los docentes universitarios requieren de mayores incentivos visto que es uno de los pilares fundamentales de crecimiento y desarrollo de la sociedad. Freire (2010) hace notar que, los avances científicos y tecnológicos producto de la investigación se debe a los docentes universitarios, desde la época antigua, pasando por la media, y en el modernismo, son los docentes quienes han hecho de la educación pedagógica un mejor factor de crecimiento, de modo que la nueva era se encuentra marcada por varios elementos sustanciales en las universidades y es el docente quien las proyecta a mejor término, y son: el conocimiento, la globalización, y la tecnología, cuyo cambios radicales dejan huellas en la humanidad.

Por su parte, los autores Imbernón (2011) citado por Jover (2011), puntualizan que el cambio en la formación docente es sustancial para actualizarlos en materia tecnológica y adaptarlos a los nuevos parámetros educativos, se encuentra validado desde la cultura humana y el mundo, ya que se considera que el papel del docente como agente transformador es significativo, por lo tanto el gremio en general se encuentra en la obligación de aprender los nuevos planes y proyectos asociados incluso a la IA.

2.5. Diferencias de Gestión en universidades Públicas y Privadas.

La gestión universitaria se encuentra diferenciada por las universidades del sector privado y las del sector público, por un lado, Segredo (2011) considera que las universidades privadas se enfocan en el control y manejo de recursos autogestionados y, por el otro, el presupuesto y financiamiento le corresponde al Estado, su promoción para aquellas universidades del sector público, en ambos casos se aplica las ciencias de la educación.

De esta forma, la administración y su calidad de servicio universitario

determina notablemente entre otros el uso eficiente de los recursos, la reducción de los costos, la adecuada organización de la red de servicios y el grado de participación y satisfacción de los usuarios, Segredo (2011) hace alusión al compromiso de estas responsabilidades dentro de las universidades, los cuales son evidentes que, deben tomarse en consideración para alcanzar la Calidad de la Gestión universitaria.

Desde este aspecto es de notar que, los autores Meléndez, Solís y Gómez (2010) afirman que la gestión en las universidades públicas no es más que el conjunto de estrategias dirigidas por personas y cuerpos colegiados a nivel directivo para dar garantías en el cumplimiento del proyecto educativo, bajo condiciones sostenibles y viables institucionalmente, lo que implica, la creación de planes estratégicos, para alcanzar el cumplimiento de tales propuestas, todo ello con el patrocinio gubernamental donde predomina las formas de gobierno y las estructuras de poder de la institución universitaria.

En cualquier caso, tanto las universidades públicas como las privadas su objetivo es llevar modelos de aprendizajes óptimos a sus miembros, de esto se encarga directamente el docente de área y así lo refieren Martínez y Góngora (2000), quienes en su ánimo de establecer nuevos parámetros, toman en consideración elementos claves que diferencia una institución de la otra, es absoluto que cuando se trata de sectores opuestos la calidad de la educación puede ser en unas diferentes de las otras, incluso en las universidades públicas hay diferencias notables y unas están mejores dotadas que otras, dependen de en gran medida de la gestión, esto parte de la comprensión de generar una gestión de calidad y que sea equiparable a esta con creatividad se puede alcanzar los propósitos universitarios en ambos sectores universitarios.

Desde el punto de vista de las universidades privadas, Llerena (2017) hace ver que, la solidez de los programas académicos empleados dentro de la organización universitaria permiten el crecimiento y los buenos indicadores de gestión ya que, sus recursos son autónomos y financieramente

está como una de las mejores en el mercado, desde el contexto de aprendizajes hasta el presupuestario, atendiendo tres vértices esenciales como son: La infraestructura, Investigación, y Recursos Humanos, siendo los tres programas en los cuales el sector público no atiende de manera estricta, las diferencias son notables entre un sector y otro, la búsqueda de los planteamientos que hagan de la gestión universitaria alcanzar la acreditación correspondiente depende de la rectoría de la casa universitaria.

Tabla 2.

Diferencias entre las universidades públicas y privadas.

UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNIVERSIDADES PÚBLICAS
El presupuesto es autónomo (autogestionado).	Gozan de Autonomía, pero su presupuesto es centralizado del Estado.
Control y seguimiento de los ingresos y egresos en la universidad.	Ejecutan la totalidad del presupuesto asignado por el Plan Operativo Anual POA.
Cumple con las exigencias internacionales.	Emplea de manera deficiente la exigencia internacional
Son instalaciones adecuadas en muy buen estado de uso.	Las Instalaciones requieren de mejoras que van desde infraestructura e incluso sanitarias
Exigen el cumplimiento de horarios al día.	Existe flexibilidad en el cumplimiento de horarios.

2.6. Valoración cualitativa docente

En primer término, los docentes tienen el deber, y dentro de sus atribuciones, de evaluar todo lo que efectúan dentro del aula especialmente a los profesionales para comprender si el conocimiento llegó, si definitivamente hay aprendizajes en la especialidad que se estudia. En este sentido, Olivos (2018) hace la evaluación del docente en la universidad de acuerdo a la visión de los estudiantes, quienes son en definitiva los que reciben el aprendizaje, desde otras latitudes se comprende este método

como la coevaluación y es perfectamente aplicable en cualquier escenario porque permite alcanzar niveles de razonamiento y estudios de las debilidades en las que se encuentre el docente, esto ayuda en gran medida a generar y exigir a las universidades la calidad de los servicios educativos.

Indudablemente en la medida que, el docente cumpla con las expectativas del educando, esto garantiza la calidad universitaria y por tanto una gestión impecable a la vista de los organismos que regulan la materia, junto al Ministerio de adscripción, los instrumentos de evaluación son determinantes para alcanzar este objetivo, representan rasgos sustanciales de una buena enseñanza, de modo que la enseñanza sin la existencia de un marco de buenas prácticas para la educación del país es poco apreciada, la evaluación docente es un término polisémico, porque tiene diferentes significados, y esto se debe en gran medida al arduo trabajo que desarrollan en el campo universitario (Olivos, 2018).

Consecuentemente, los docentes tienen cualidades innatas de liderazgo que aprecian desde su formación, posicionándose como los mejores especialistas en las áreas que desarrollan, es positivo encontrar profesionales de la docencia en los que se muestran avocados al servicio de la enseñanza, especialmente en los casos de aquellas instituciones que brindan un sin-fín de posibilidades académicas orientadas a la investigación. Fernández (2004) opina que las aptitudes del docente ante la comunidad educativa son muy adecuadas y valoradas en un rango de entre poco o mucho, siendo el valor más elevado mucho, encontrándose que, estos son los que tienen el poder de dirigir los destinos del país y preparar especialistas en las distintas áreas de la educación.

Desde la perspectiva de la educación universitaria, los docentes juegan un papel de liderazgo importante que hace de la gestión dentro y fuera de la institución académica la representación categórica de un individuo ejemplar socialmente adaptado a los desafíos del mundo actual, para ello es necesario que se cualifique al personal de la docencia de forma objetiva y así lo suponen Díaz y Gimeno (2017), quienes se centran en la entrevista

como un instrumento viable para efectuar este bosquejo de análisis interpretativo de cada docente de una universidad determinada, de esta manera obtener los datos necesarios, que permita evaluar el desempeño docente.

Es así como, este mecanismo hace fundamentalmente que la población docente que presenta deficiencia, fortalezca esas debilidades garantizando una educación altamente calificada en la universidad, esto hace que mejore todos los componentes de la casa de estudios, se permite el reconocimiento objetivo puesto que el trabajo del docente en el aula es dedicado estrictamente a los planes y cumplimiento de los objetivos planificados previamente, de modo que la evaluación educativa ha ganado poco espacio en las universidades, en este particular el estudiante valora y pondera el desempeño del docente a los fines de alcanzar una estrategia que corrija las debilidades existentes (Díaz y Gimeno, 2017).

Definitivamente, la evaluación de los docentes es una de las claves al éxito de la gestión en la educación universitaria garantizando la calidad de la misma, Cuenca (2020), por ejemplo, deja claro que en el censo efectuado a inicios del año 2007, en cuya evaluación era a los docentes, la población atendida fue mediana y la participación regular, pero se dio un gran paso para ese momento ya que, se constató que un 40% del total de la población de docentes universitarios, distribuidos en un tercio de la regiones del país fueron evaluados y solo un 60% faltó por su participación censal.

CAPÍTULO III

ELEMENTOS QUE HACEN DE LAS UNIVERSIDADES UN SISTEMA DE APRENDIZAJES DE CALIDAD EN EL PERÚ

3.1. Presupuesto universitario

Para el caso de aquellas instituciones universitarias en las que el presupuesto depende del Estado, las partidas se otorgan en consenso y planificado de conformidad con el situado constitucional de forma anual. Este presupuesto debe cubrir gastos operativos y de organización universitaria y demás elementos y estándares estructurales que demande el Ministerio de Educación con competencia universitaria o Superior de ser el caso. González (2004) afirma que para tal fecha en el Perú hay un número de 33 universidades públicas y 47 privadas, esto implica un promedio presupuestario que es otorgado solo al sector estatal asignadas por el tesoro público de **1,402,119,791** nuevos soles, lo que repercute notablemente y hace de la educación universitaria un nivel menos eficiente que las universidades privadas y esto se debe en gran medida porque este monto, solo es para dividirlo entre las 33 casas de estudios universitarios.

Es así como, el Estado financia de manera insuficiente la educación universitaria y, en forma más exigua, la investigación científica y la tecnología, lo que hace de la educación un servicio bajo en cuanto a calidad se refiere, las universidades desde el punto de vista del aporte fiscal, viene sufriendo desde hace más de tres décadas la postergación que no permite los sueldos y salarios dignos, reclutar docentes calificados y el adecuado mantenimiento y renovación de los laboratorios, estando este último elemento en uno de los más importantes para el crecimiento de la línea investigativa (González, 2004).

Mientras que, en el caso de las universidades del sector privado el presupuesto se encuentra calculado por encima del mencionado anteriormente, producto de la autogestión, desde luego que, las demandas y exigencias son mayores en cuanto y en tanto la gestión universitaria no sea ajustada a las exigencias de los usuarios, en este caso los estudiantes. Coronel et al. (2015) efectúa un estudio comparado en el que los datos se encuentran entre un promedio \$2.000 a \$5.000 anuales más \$300 por pago de matrícula estos montos son llevados en el Ecuador y en cuyo nivel o gestión de calidad educativa se encuentra muy por debajo del promedio de los países del hemisferio.

3.2 Regímenes de seguimiento al presupuesto en las universidades públicas

Las universidades del sector público tienen dentro de sus prioridades establecer mecanismos de desarrollo social y económico por medio de las diferentes facultades que las constituyen, cuentan con el principio de autonomía en la que es ejercido de acuerdo a lo contenido en la Constitución Política y las leyes del país, entre estas facultades otorgadas se encuentra lo expresado por Villar (2024), el de administrar sus bienes y rentas, así como la de elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la misma norma.

En virtud de ello, es fácil reconocer los alcances que tiene el presupuesto dentro de las universidades, especialmente aquellas del sector público porque se debe seguir una serie de parámetros para su efectiva ejecución, según Pereyra y Tchara (2024), el presupuesto en toda organización requiere estar regida por su Plan de Acción Operativo y Financiero, tanto a corto como mediano y largo plazo y así tomar las decisiones pertinentes para su complemento, dirigido a los propósitos propios de la institución universitaria, los procesos de Control, Ejecución, y Planificación son determinantes para alcanzar tales objetivos.

En este particular, la Guía Rápida del presupuesto para las universidades públicas de acuerdo a lo planteado por Pascual et al. (2024), señala que el régimen de seguimiento se debe cumplir desde las autoridades rectorales en cuanto al manejo de los activos líquidos universitarios, destinados para hechos concretos en el marco de las nuevas políticas, la misma se encuentra establecida en la Ley No. 31953, donde se aprueba el presupuesto anual de gastos para este ejercicio fiscal, cuyo monto se encuentra entre los **S/6.968 millones** de soles, al mismo tiempo se permite la transferencia al Ministerio de Educación a favor de las universidades públicas hasta por un monto equivalente de **S/118.4 millones** de soles, por medio de las modificaciones presupuestarias, esto para contribuir con la mejora de la calidad del servicio educativo. Quiere decir que; la distribución presupuestaria hace que las inversiones en investigación y demás categorías de las instituciones, hagan de esta un sistema de calidad de los servicios, adecuados a las exigencias de la demanda nacional, lo importante de este presupuesto está en administrarlo de manera correcta.

3.3 Acreditación universitaria

Las universidades tienen un marco que regula los planteamientos en los cuales se debe cumplir, para alcanzar los estándares a nivel superior que demanda la sociedad, en este caso; los estudios se encuentran regidos por un proceso denominado acreditación en el que el principal factor es evaluar la calidad del recinto universitario, incluyendo docentes, directivos,

administrativos, instalaciones y demás requisitos que contribuyan a este análisis de aportes para mejorar el servicio que se brinda, son los autores Mera y Henry (2024), los que en su trabajo de investigación comprenden el concepto asociado a la “acreditación”, donde se le otorga el Título de calidad mediante una evaluación externa regular de una institución competente con poder legal asignado o conferido.

Es por esto que, Guerrón (2012) afirma que la universidad debe cumplir con los parámetros establecidos por los organismos internacionales para cumplir con las demandas actuales, en este sentido la calidad de la educación traducida en Gestión universitaria es aquella que cumple con la categoría A, y en cuya evaluación llega hasta la E, encontrándose las universidades en esta categoría, las que se ven afectadas por su reputación, imagen y prestigio, por el incumplimiento de las medidas tendentes al rendimiento y competitividad de manera que, se denomina una universidad de “bajo rendimiento”, lo que indudablemente alcanza incluso la credibilidad de la educación que se imparte en las universidades que no cumplen los estándares establecidos.

En suma, la acreditación es uno de los elementos que hacen de la universidad un espacio legítimo donde se genera confianza y legalidad en la educación para Villanueva (2011), la acreditación juega un papel importante en las universidades del Perú tanto las privadas como las del sector Estatal, se trata de una cuestión inherente a la propia universidad la diferencia radica en, las condiciones actuales en las que esta instancia educativa se encuentra, lo que es básico en este tipo de estudios, para alcanzar las expectativas de la misma, en este caso poder titular a egresados de alto impacto en la economía de la nación, dejando y promoviendo la investigación como marco de referencia y avance en los logros universitarios, los valores del mérito de acreditación hacen de esta un sinfín de mecanismos jurídicamente viables para mejorar el sistema educativo actual.

Cabe señalar que, para alcanzar la acreditación correspondiente en una institución universitaria es necesario cumplir con una serie de requisitos

en los que efectivamente se puede comprender las debilidades y fortalezas de una universidad. Maraví (2014) sugiere que, la autoevaluación es determinante en este tipo de procesos en los que indudablemente las mejoras son grandilocuentes y determina los lineamientos y estándares con la finalidad de alcanzar la acreditación correspondiente, la educación superior tiene un entorno cambiante y su globalización se encuentra sujeta al cumplimiento de tales requisitos.

En este marco, se crea la normativa legal aplicable en materia de acreditación universitaria de acuerdo a lo planteado en la Ley N° 28740 citada por Sevillano (2017), donde se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad educativa (SINEACE, 2006), cuya finalidad es garantizar a la sociedad una educación superior de calidad tanto en el sector público como en las universidades privadas, las segundas por lo general se encuentran dentro del marco normativo y los estándares normales de calidad en comparación de las públicas, sin embargo se encuentran debilidades de algún grado en las privadas y las mismas corrigen para avanzar en el alcance de su objetivo educativo.

3.4 Preparación docente

La transformación educativa de los países de América Latina y por la que atraviesan los países caribeños, les ha obligado a cambiar la visión del docente en la escuela. Gálvez y Milla (2018) parten de la opinión en la que la universidad es un laboratorio de aprendizajes y es el personal docente los tienen el deber de cumplir con esa responsabilidad, para ello es necesario que los mismos se encuentren capacitados para seguir ejerciendo las funciones de enseñanzas y aprendizajes, la reflexión es uno de los elementos que hacen del docente un individuo capaz de hacer frente a las responsabilidades otorgadas, en este proceso reorganiza el pensamiento para relacionar la teoría y la práctica.

La educación forma parte elemental en los docentes en los que necesariamente se debe comprender el mecanismo de formación periódica para

estos, partiendo del estudio problemático o problematización de los asuntos académicos presentes en las universidades, esto garantiza notablemente la calidad educativa. Rodríguez et al. (2003) hace énfasis en valorar los problemas, encontrar sus causas, su esencia e ir a la búsqueda de soluciones, motivando el aprendizaje de sus estudiantes a través de la investigación. Estos elementos son de suma importancia al comprender el papel que juega el docente universitario.

De suerte que, los sistemas educativos existentes en el mundo especialmente en América Latina, se enfrentan retos que pueden ser corregidos paulatinamente. Largo, García y Bermúdez (2018), afirman que estos retos hacen de la educación un sistema mejor que representa la diversidad de las necesidades presentes en los centros universitarios de modo que, los docentes pueden alcanzar que se brinde este servicio de forma oportuna y eficaz en las universidades, para poder comprender los escenarios que se les presenta en un momento determinado, es la formación de los docentes la que hace junto a su experiencia un sistema educativo universitario de calidad cuyas características requieren de condiciones y recursos para la formación que debe necesariamente ser integral.

Son inevitables los cambios que vive la universidad del siglo XXI, por lo tanto, la formación docente es imprescindible en los actuales escenarios que enfrenta la educación como un todo. Sierra, Castellanos y García (2013) consideran que la preparación de los docentes para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizajes ha sido utilizada para cambiar la concepción existente e ir avanzando a los nuevos propósitos educativos, la formación de profesionales es un proceso social y cultural que obedece al carácter de integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana.

Esto quiere decir que, en modo alguno los docentes están en la posibilidad de acceder a los nuevos esquemas universitarios, tomando en consideración la IA, como un recurso docente alternativo. Vera (2024) enfatiza que, a partir de la evolución que se vive desde las ciencias tecnológicas, el

campo educativo universitario se convierte en el foco central de debates y contradicciones donde el docente es el principal actor, esto se debe a que la IA generativa se encarga principalmente de generar contenido automáticamente y, para ello, debe existir personal capaz de comprender este mecanismo de gestión de tecnologías.

Es oportuno tomar en consideración lo contemplado por Xu y Ouyang (2022), quienes afirman que hay tres elementos que se reconocen en la IA, que intervienen con la educación universitaria y donde el docente debe encontrarse preparado, el primero la IA, actúa como sujeto por medio de robots, el segundo dirigido funciona como intermediaria del sistema educativo y en última instancia desempeña el papel de un asistente virtual, o tutor inteligente brindando apoyo al proceso educativo.

En última instancia, los docentes deben encontrarse en perfecto lineamiento con la tecnología y su uso a nivel educativo, para ello se requiere de formación actualizada que garantice su avance y adaptación a los nuevos paradigmas de la educación universitaria que, de seguro, los investigadores Prendes y Serrano (2016) niegan que existe una solución mágica para todos los retos encontrados en el campo universitario, pero reconocen el papel del docente es fundamental para poder integrar la IA.

3.5 Código de ética del ejercicio de la docencia

Partiendo de lo contemplado en la normativa legal aplicable en el Perú, los docentes tienen un papel preponderante en la sociedad, desde las universidades se forman especialistas de diferentes disciplinas, lo importante de comprender en todo esto es poner en práctica lo contenido en el Código de Ética del personal docente. Muguerza (2022) hace referencia al Ministerio de Educación (MINEDU) (2018), mediante R.M. 549-2018-Minedu, estableciendo el Código de Ética que rige el ejercicio docente y define con precisión el camino de como debe prestar sus servicios los colaboradores respecto al desempeño de sus cargos.

En este caso, los servidores del MINEDU deben actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, lo cual ratifica el comportamiento de los docentes en las universidades, esto en la medida en que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, de manera que los docentes el cual les es aplicable este código, actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones (Muguerza, 2022).

En conclusión, los principios válidos para el ejercicio docente se encuentran establecidos en el código correspondiente haciendo respetar los principios de transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, de manera que no podrá bajo ningún concepto obtener ventajas indebidas, hacer mal uso de la información privilegiada, presionar, amenazar y/o acosar, esto se encuentra expresamente sancionado por la administración de justicia, ya que el docente actúa con rectitud y apego a las normas legales que, conjuntamente y de forma subsidiaria acompañan el procedimiento disciplinario correspondiente (Muguerza, 2022).

El ejercicio de la profesión docente es uno de privilegios más importantes del ser humano, actuar con provisión y amor por lo que se ejecuta día tras día, hace de la carrera profesional la mejor de las recompensas, humanas y personales, para ello es necesario hacer cumplir estos estamentos dirigidos a todo el gremio de docentes que efectivamente hacen la normativa ética su norte y su práctica cotidiana (Muguerza, 2022).

3.6 Contexto general de la docencia

Desde el punto de vista de la docencia, se puede comprender una serie de elementos que intervienen en la clasificación de los mismos, para alcanzar un sistema orientado a la gestión educativa en el campo universitario y dirigido a la calidad en la misma, es pertinente comprender el papel que juega el docente en la universidad. Bombino y Jiménez (2019), por

ejemplo, opinan que la inversión en la preparación de los docentes es ideal para estimular la calidad en la educación, las respuestas son inmediatas y notables en la población estudiantil, el líder docente se preocupa y se ocupa transmitiendo respeto, confianza, honestidad, generosidad, humildad, excelente comunicación asertiva.

Por su parte Torres, Tristán y Johnson (2024), hacen notar que el liderazgo es una respuesta afirmativa en los docentes universitarios ya que, contribuyen al proceso de formación académica, lo valioso de este aporte se encuentra destinado especialmente al campo del ejercicio como tal, en la cotidianidad los docentes encuentran herramientas que les permite avanzar en la transformación social, es una ventana de conocimientos en donde cada especialista busca reconocer las aptitudes de cada estudiante, parte de los problemas vinculados a la gestión universitaria en el Perú es la participación de líder que tiene el docente y su opinión cercana a las decisiones dentro de la universidad.

La formación permanente en el campo universitario, especialmente a su personal docente encargado de velar por los aprendizajes, es oportuno como proyecto de desarrollo en el campo investigador, que importante es reconocer como los colaboradores de la docencia, hacen de la calidad universitaria y sinfín de oportunidades para sus estudiantes, igualmente se encuentra en términos gerenciales dentro de los más disciplinados participantes de la comunidad, es el docente el protagonista de la historia universitaria mundial, Nieva y Martínez (2016), hacen ver que el docente no solo interviene en las clases sino que además transforma y desarrolla la sociedad y así está demostrado a lo largo de la historia humana, en este caso el papel de la educación es determinante ya que crea relaciones dinámicas de interrelaciones donde limitan en algunos casos la concepción del deber ser. Aun así, los docentes no han sido valorados suficientemente sobre todo en el ámbito formativo porque los estudios abarcan desde diferentes paradigmas, pero el docente como sujeto activo del aprendizaje ha sido escasamente atendido.

De la misma manera, la calidad educativa es parte esencial de la gestión universitaria, indubitadamente el liderazgo de los docentes influyen en esta variable que hace de la educación un mejor espacio de reconocimiento de saberes, ahora bien, los casos de presupuesto, sueldos, salarios es un detonante cercano a la motivación de estos líderes de clases, donde se requiere que la autoestima sea la variable mejor asistida en el cuerpo profesional, para que alcancen realmente la calidad de la educación, son retos que hay que afrontar en el contexto de la educación superior especialmente cuando se trata de la calidad de la educación universitaria, en el caso de aquellas que pertenecen al sector privado las diferencias son notables debido a que las administraciones universitarias hacen de esta un mejor estilo de los aprendizajes, los servicios en comparación con las universidades públicas son mucho mejores para los estudiantes (Torres, Tristán y Johnson, 2024).

Desde luego, el reconocimiento a la docencia en mejores sueldos y beneficios acercan la calidad de la educación universitaria en los profesionales exitosos y éticos de la sociedad moderna, especialmente del estilo de liderazgo educacional y gestión educativa de los docentes en las universidades, como garantía en los procesos de aprendizajes y modelos pedagógicos, partiendo de las exigencias propias de las instancias internacionales de control y evaluación universitaria Paredes (2008), menciona que la preocupación de la enseñanza en general se encuentra en la acreditación universitaria.

CAPÍTULO IV

LA GESTIÓN UNIVERSITARIA Y EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES

4.1 Aspectos metodológicos

En el presente capítulo se presentarán los resultados de una investigación científica desarrollada por los autores, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo educacional y la gestión educativa de los docentes universitarios en el Perú. Para ello, fue necesario describir las características demográficas de la muestra de estudio, identificar los estilos de liderazgo educacional frecuentes e identificar el nivel de la gestión educativa de la institución donde laboran los docentes.

En este sentido, es relevante dejar claro que, que se desarrolló una investigación cuantitativa que, partiendo de lo señalado por Sampieri, Collado y Lucio (2003), ningún enfoque es mejor que otro, tanto el cualitativo como el **enfoque cuantitativo**, se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, son parte importante en la comprobación de las dudas y así demostrar la relevancia de lo señalado, este enfoque promueve la

medición basada en números, demostrando la comprobación de hipótesis, promoviendo el conteo de manera frecuente con el uso de la estadística.

Por otra parte, para Ortiz (2012) el nivel metodológico de la investigación se orienta principalmente en reconocer los métodos tanto generales como aquellos particulares que sustentan la investigación científica, incluyen también aquellos métodos que son teóricos, empíricos donde se incluyen técnicas y procedimientos para investigar un objeto, de manera que el nivel es independiente desde un punto de vista relativo con referentes cuantitativos propios del enfoque positivista en todas aquellas investigaciones de corte conductista.

De manera que no se trata de estudios de causa y efecto, se trata de una correlación, la estadística solo demuestra dependencia entre eventos, así se tiene que los estudios de asociación en los cuales la estadística bivariada permite hacer asociaciones como el chi cuadrado con sus respectivas medidas de asociación y también correlaciones como: la correlación de Pearson con sus respectivas medidas de entre ambas variables asociadas a la Calidad de la gestión educativa universitaria.

Adicionalmente, los estudios efectuados en el marco de la transversalidad se encuentran asociados directamente a aquellos trabajos en los cuales el investigador trata elementos individualizados, tomando como referencia una muestra y que puede ser necesariamente experimental por su parte Rodríguez y Mendivelso (2018), hacen notar que un diseño de corte transversal es clasificado como un estudio observacional y frecuentemente tiene un doble propósito es descriptivo y analítico, conocido igualmente como un estudio de prevalencia o encuesta transversal, se aplica notablemente en las ciencias fácticas, pero igualmente por las características descriptivas puede ser empleado en las ciencias sociales.

De esta manera, se consideran transversales aquellos estudios en los que se examina la relación que existe en una o varias dimensiones de una población determinada en un momento del tiempo específico. Se consideran

retrospectivos aquellos cuyo diseño es posterior a los hechos estudiados y los datos se obtienen de archivos u/o de lo que, los sujetos y los profesionales refieren (Invsalud, 2008). En el caso de las ciencias de la salud es viable este tipo de diseños investigativos, sin embargo es perfectamente conocido en las sociales igualmente de modo que es: No experimental, transversal y prospectivo, porque suele incluir a individuos donde el investigador no efectúa ningún tipo de intervención o interferencia, realizando una sola medición específica y el resultado final es el valorado y descrito claramente.

De la misma manera la investigación de corte transversal, no experimental ya que este modelo de investigación se centra en la no manipulación deliberada de las variables, empleando solo la observación como forma del estudio o el comportamiento social o fenómeno esto es conocido por otros autores como la fenomenología de las ciencias sociales. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, por lo que la muestra es simple estratificada de donde no todo se deja al azar (Dzul, 2005).

4.2. Instrumentos de investigación

Para efectuar toda investigación es requerido hacer un diagnóstico, un estudio que permita alcanzar un fin objetivo dentro del trabajo que se investiga, en este caso se trata de la aplicación del cuestionario siendo una herramienta valiosa en la recolección de información y que se utiliza ampliamente en diversos campos incluyendo la educación, por lo que Medina, Rojas y Bustamante (2023), hacen alusión a que un cuestionario bien diseñado es crucial para obtener resultados precisos y confiables, por lo que la estructura de ambos cuestionarios debe ser conciso y claramente definido que le permita al participante proporcionar información real y de corte relevante para los aportes propios del tema en estudio, en este caso el cuestionario no contiene preguntas sesgadas o tendenciosas porque invalida notablemente la proyección que se desea, en el mismo se garantiza la privacidad de los participantes con un margen de confidencialidad

necesario para tal fin, por lo tanto de manera que son cuestionarios Políticos con preguntas abiertas, es entonces un Cuestionario de encuesta ya que, busca recopilar la información de un grupo de personas, bien sea actitudes y/o comportamientos.

Los instrumentos fueron:

- Cuestionario Estilos de Liderazgo Educacional.
- Cuestionario Gestión Educativa.

Otros autores como Changoya (2008) hacen notar que el cuestionario es un instrumento básico en el que se limita a la observación en la encuesta y en la entrevista, la ventaja se encuentra en que, con este instrumento se pueden medir una o más variables, haciendo posible observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado y limitándose la investigación a los resultados promovidos por el sujeto en cuestión, pudiéndose obtener una amplia gama de información sobre aspectos o problemas definidos.

De esta manera, las preguntas son semi estructuradas y abiertas para facilitar el comportamiento de la muestra valorada no limitando en ningún caso las formas de respuestas en la misma, por lo que se definen variables de respuestas esperadas. Este tipo de preguntas alcanza a obtener la opinión de los docentes, es por lo tanto un análisis estadístico sencillo de donde se reduce al conteo de frecuencia de cada respuesta dada donde se efectúa la graduación de la actitud que muestran los encuestados hacia las respuestas (Changoya, 2008).

Población y muestra

La población estuvo integrada por 80 docentes del Instituto Superior Tecnológico “Pedro P. Díaz” y, se realizó un muestreo censal, por lo tanto, la muestra también estuvo conformada por los 80 docentes.

4.3 Hallazgos

Tabla 3.

Frecuencia de características personales de los docentes

Características de los docentes		fi	%
Sexo	Masculino	45	78.6
	Femenino	15	21.4
Condición Laboral	Contratado	22	31.4
	Nombrado	48	68.6
Tiempo de Servicios	11 a 15	20	28.6
	16 a 20	31	44.3
	Más de 21	19	27.1
Nivel de Estudios	Licenciado	33	47.1
	Maestría	28	40.0
	Doctorado	9	12.9
Estado civil	Soltero	10	14.3
	Casado	31	44.3
	Conviviente	14	20.0
	Divorciado	15	21.4
Edad/años	40 - 47	12	17.1
	48 - 53	18	25.7
	54 - 60	30	42.9
	61 - 66	10	14.3

Los valores por los cuales se encuentra descrita la tabla 3 es determinante para comprender el proceso investigativo, si bien la muestra es de docentes, las características son: Sexo, Condición laboral, tiempo de servicios, nivel de estudios, estado civil, edad en años, cuyo período es cuantificable por medio de la escala valorativa, tomando en consideración el valor porcentual de cada caso en concreto y cada una de estas categorías, subdivididas igualmente, en el caso del estado civil, en Divorciados, solteros, conviviente, casados.

Desde esta perspectiva los niveles de estudios son catalogados a su vez en tres básicos que son los licenciados titulados, Maestría, y doctorados, en los tres casos es de suma importancia considerarlos para el liderazgo y la gestión de las universidades porque en definitiva es la calidad de la universidad la que está tomándose en cuenta en este aparte, por lo tanto; la condición laboral y los años de servicios son parte de la experiencia valorada en el curso del trabajo investigado, por en uno es si se encuentran contratados y/o nombrados mostrando las cantidades en cada uno de ellos.

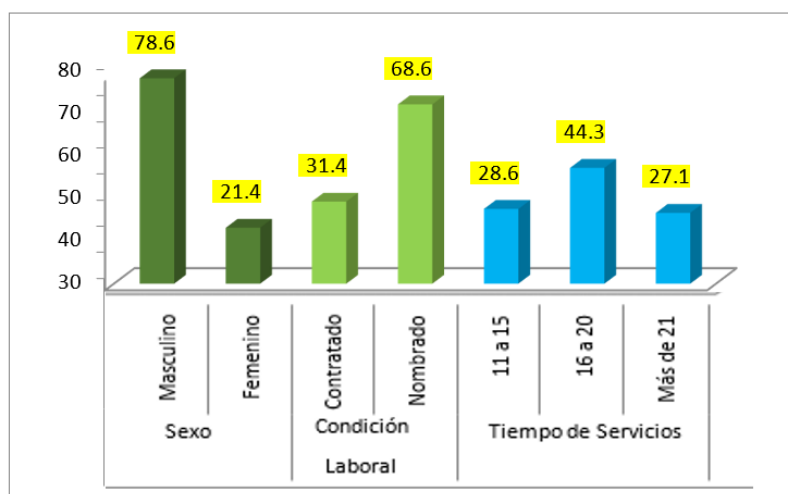


Figura 3:

Características personales sexo, condición laboral y tiempo de servicio en los docentes.

De acuerdo a lo contemplado en la figura 3 se deja en claro la importancia de los puntajes validados por la muestra y que arrojo el cuestionario correspondiente los valores están determinados por una carga de factibilidad probabilística en la que se demuestra que el 78.6% (45) del sexo masculino en comparación con el 21.4% (15) del sexo femenino, en la segunda categorización se encuentra la condición laboral de contratados 31.4% (22) y los docentes con nombramiento 68.6% (48), estos datos son relevantes ya que, aun se requiere de apoyo para cumplir con las expectativas de regularización docente.

En este aspecto igualmente, se toma en consideración el tiempo de servicio en la universidad abordada en el que el período de 11 a 15 años le corresponde a un número de 28.6% equivalentes a (20) cuestionarios, mientras que en el período de 16 a 20 años le corresponde a un valor de 44.3% (31) y por último de este gráfico se encuentran los períodos de servicio aquellos docentes de entre más de 21 años 27.1% (19) cuestionarios observados.

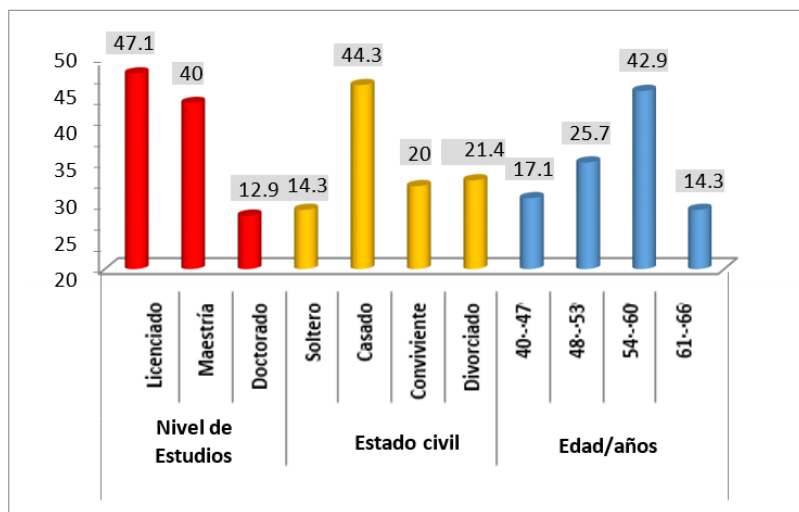


Figura 4.

Características personales nivel de estudios, estado civil y edad en los docentes.

Partiendo de lo establecido en la tabla 1 y figura 4, los valores concuerdan con los planteamientos señalados en el instrumento correspondiente, todo lo cual hace de estos valores un complemento científico numérico de lo señalado anteriormente, en este caso le corresponde a las categorías Nivel de estudios dividida a su vez en Licenciado con un valor de 47.1% (33), en contraposición a los docentes con estudios de Maestría que les corresponde el 40.0% (28) cuestionarios y en el caso de los Doctorados se tiene una cantidad relativa de docentes con este grado académico de 12.9% (9).

Para el caso de los Solteros, Casados, Convivientes, Divorciados les corresponde un valor porcentual de 14.3% (10), en contra opinión de los docentes encuestados 44.3% (31), Casados lo cual es determinante porque tienen mayor responsabilidad e inciden otras variables que no son objeto del estudio 20.0% (14) Conviviente en contra posición a lo expuesto por el grupo de docentes 21.4(15), Divorciados, igualmente lo contemplado en las edades comprendidas de entre 40-47 años cuyo valor porcentual de 17.1% (12), mientras en el caso de las edades comprendidas de entre 48-53 años de edad se encuentra un valor porcentual de 25.7% (18) docentes quienes se encuentran en un período más antiguo de servicios en la entidad universitaria, por su parte la población comprendida de entre los años 54-60 el valor porcentual es de 42.9% (30), equivalente a este grupo de clasificación de experiencia y carga académica de cuarto nivel en su mayoría tienen el grado de Maestría y algunos tantos de Doctores en educación, y por último se encuentra el grupo de 61-66 años de edad en los que se comprende un 14.3%(10), de los que se evidencia un número sustancial de especialistas y con amplia experiencia valorativa.

Tabla 4.

Frecuencia de indicadores de gestión educativa en los docentes.

Indicadores de Gestión Educativa	En sus inicios		Mediana mente completo		Completo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Planeación	15	21.4	45	64.3	10	14.3
Integración	21	30.0	42	60.0	7	10.0
Dirección	12	17.1	38	54.3	20	28.6
Control	8	11.4	59	84.3	3	4.3

Por consiguiente, la tabla 4 califica la frecuencia de indicadores de la Gestión educativa partiendo de los trabajos ejecutados por los docentes, donde se toma en consideración la planeación, Integración, Dirección, Control, cuyos valores porcentuales se encuentran entre 21.4% (15), para la planeación educativa para sus inicios, encontrándose medianamente completo en un valor porcentual de 64.3% (45) docentes encuestados y para la categoría completo se encuentra un valor porcentual de 14.3% (10) docentes, lo que es equivalente a un número de 30.0%(21), para la categoría Integración en este caso la categoría Dirección en un 17.1%(12) en sus inicios en contraposición a completo con un 28.6% (20),

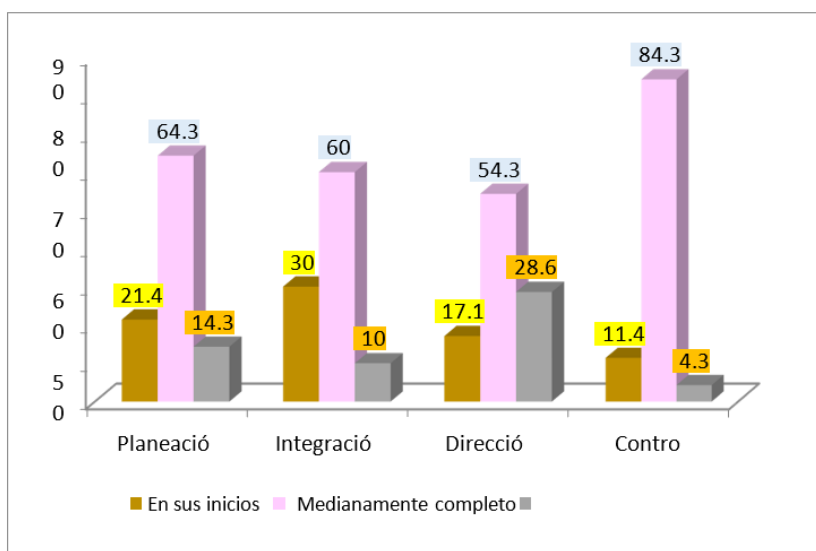


Figura 5:

Indicadores de gestión educativa en los docentes.

Desde este aspecto, se toma en consideración 4 categorías en los que se evidencia un número cuantioso de elemento de cada cuestionario empleado en la población docente, para planeación le corresponde un valor de 21.4% (15), en sus inicios mientras que un 64.3% (45), le corresponde al grupo de docentes que confirmo medianamente y completo se encuentra un número de 14.3% (10), de los docentes para la categoría Planeación; en el caso de la categoría Integración los valores son diferentes no existiendo una correlación entre un dato u otro, en este caso con un nivel de 30.0% (21), para el nivel en sus inicios mientras que en el caso de medianamente completo se encuentra un valor de 60.0%(42), mientras que para la el nivel completo se encuentra un valor porcentual de 14.5%(10), sin duda alguna para la categoría Dirección se encuentra comprendido en el nivel desde sus inicios con un valor de docentes encuestados de 17.1%(12), un valor de 54.3%(38) para el nivel medianamente de acuerdo y para los casos del nivel completo se encuentra un valor de 28.6%(20), los casos son

importantes de reconocer y así ocurre en las diferencias encontradas en la categoría control, de donde el nivel desde sus inicios se encuentra establecido con un valor de 11.4% (8), en comparación con lo observado en los cuestionarios de los docentes de medianamente de acuerdo donde el valor para la categoría control 84.3%(59), y para el caso del nivel completo se encuentra un 4.3%(3), de los cuales son notables las diferencias en cada categoría a nivel porcentual, esto quiere decir que se encuentran diferenciados en cada uno de las participaciones efectuadas.

Tabla 5.

Valoración de gestión educativa en los docentes.

Gestión Educativa	Sexo					
	Masculino		Femenino		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Mala	4	5.7	10	14.3	14	20.0
Regular	24	34.3	22	31.4	46	65.7
Buena	7	10.0	3	4.3	10	14.3
Total	35	50.0	35	50.0	70	100.0

Por su parte, la valoración descrita anteriormente fue sometida al rigor correspondiente de validación encontrándose una confiabilidad de aplicación del instrumento positiva para el análisis respectivo, en este sentido, la tabla 5 muestra las respuestas clasificadas por sexo, donde para el sexo masculino en la categoría Mala se encuentra en un 5.7%(4) docentes encuestados, en contraposición a lo señalado en los cuestionarios del femenino que arroja una respuesta de 14.3%(10) cuya diferencia se eleva a 6 puntos por encima del sexo opuesto, dando un total de 20.0% con un número de (14) encuestas, muy aparte de lo planteado en los cuestionarios de los docentes para la categoría Regular, donde las respuestas entre un sexo y otro se diferencian por algunos puntos porcentuales, 34.3%(24), para el sexo masculino y 31.4% para el sexo femenino equivalentes a (22)

cuestionarios, dando un total de 65.7% (46), para la categoría Buena, se encuentra un número estadístico de 10.0% (7) en contra posición al personal femenino de 4.3%(3) cuestionarios dando un total igualmente de 14.3%(10) dando efectivamente la confirmación porcentual del 100%(80) docentes de una universidad de Lima.

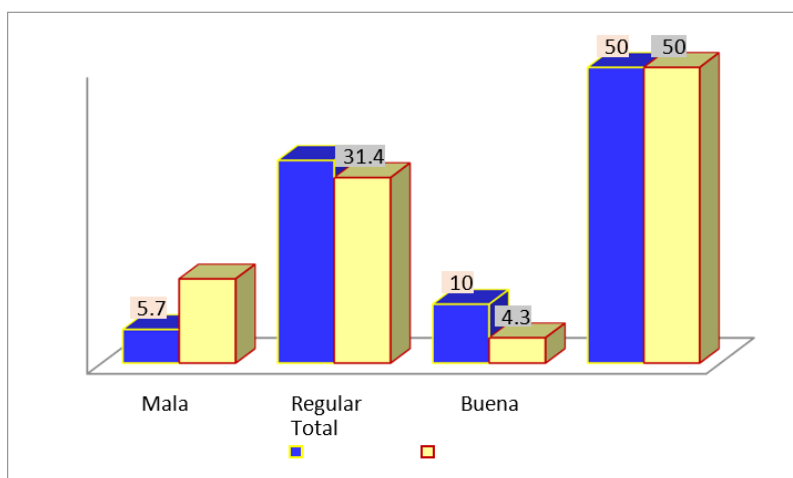


Figura 6.

Valoración de gestión educativa en los docentes.

De entrada se divisa claramente lo que comprende el gráfico que antecede en este particular se trata de los valores que se caracterizan por tres elementos de la escala correspondiente en este caso Mala, con un 5.7%(4), en comparación con el valor sustentado en el sexo femenino para un 14.3%(10), que son equivalentes divergentes entre uno y otro, mientras que para la categoría Regular se encuentra 34.3%(24), en contraposición a las docentes femeninas 31.4%(22), esto quiere decir que en el caso de la valoración de la Categoría Buena se encuentra un valor porcentual de 50.0%(35) y en femenino 50.0%(70), esto equivale a la totalidad del valor numérico que es 100%(80) docentes.

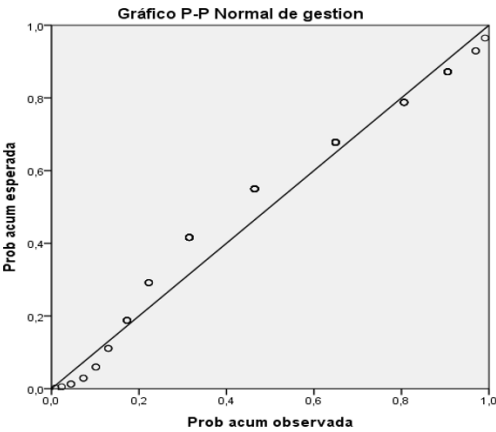


Figura 7. Prueba de normalidad.

Tabla 6. Prueba de normalidad.

Gestión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
	0,173	70	0,070

En este sentido, los valores que se encuentran delineados dentro del marco correspondiente a la prueba de normalidad son fiables para asegurar la aplicación del instrumento correspondiente dando cuenta que tanto los docentes femeninos y masculinos dieron sus aportes confiables en el transcurso del planteamiento asignado a la Gestión universitaria, tanto para uno como para el otro sexo, en este aporte delineado el valor estadístico es exacto y preciso dando como resultado 0,173, lo que indica que se encuentra por debajo de 0.005 y es factible la aplicación correspondiente al caso que se plantea relacionado con la gestión de calidad universitaria, y el liderazgo en los docentes en cuya influencia es determinante para alcanzar tal fin.

Tabla 7.

Frecuencia de estilos de liderazgo educacional en los docentes.

Estilos de Liderazgo	De acuerdo		Medianamente de acuerdo		En desacuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Autoritario	19	27.1	40	57.1	11	15.7
Democrático	13	8.6	48	68.6	9	12.9
Liberal	12	17.1	48	68.6	10	14.3

Particularmente, en el caso de lo correspondiente a la tabla 7, su frecuencia es determinante en este aspecto porque se trata básicamente de comprender numéricamente la Variable liderazgo dividida a su vez en dos dimensiones concretas de la personalidad de los docentes como cualidad necesaria para ejercer este rol los planteamientos señalados se encuentran delimitados de la siguiente manera y forma liderazgo autoritario nivel de acuerdo 27.1%(19), mientras que en el caso de medianamente de acuerdo se encuentra 57.1%(40) y en desacuerdo se encuentra la categoría 15.7%(11), de los docentes considerados para este renglón.

En contraste a este aspecto se encuentra la observación de los cuestionarios de los docentes clasificados en la categoría Democrático cuyos liderazgos son oportunos igualmente para la Gestión universitaria, su valoración se encuentra distribuida de la siguiente manera: 8.6%(13) de acuerdo, diferenciado por la categoría medianamente de acuerdo con un número de 65.6%(48), en que se traspone a la posición del grupo de encuestados que refieren estar en desacuerdo con un valor de 12.9%(9), esto quiere decir que, en el caso del liderazgo liberal se encuentra un grupo segmentado en 17.1%(12), cuya opinión se opone a la categoría medianamente en desacuerdo con los docentes 68.6%(48) muy por el contrario de la valoración efectuada por los docentes encuestados que escogieron la categoría

en desacuerdo que se deduce en 14.3%(10), dando un total igualmente del 100%(80).

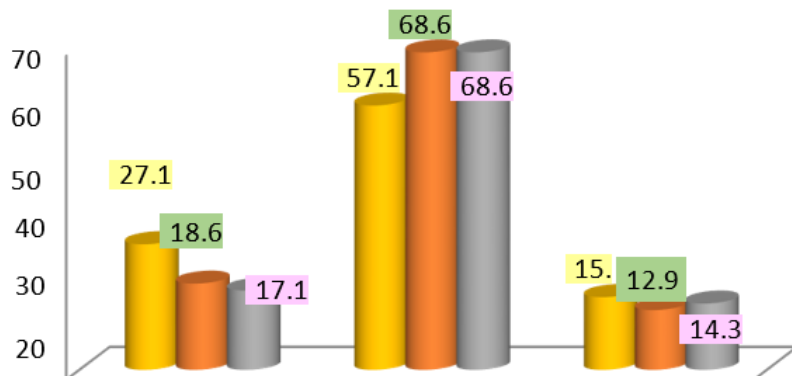


Figura 8. Estilos de liderazgo educacional en los docentes.

Tabla 8. Estilos de liderazgo educacional en los docentes.

	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
Autoritario	27.1	57.1	15.7
Democrático	18.6	68.6	12.9
Liberal	17.1	68.6	14.3

Desde esta perspectiva, se puede valorar numéricamente las categorías para cada tipo de liderazgo empleado por los docentes en este caso se toma en consideración el liderazgo autoritario representado por el color Amarillo en el nivel de acuerdo con un valor de 27.1%, medianamente de acuerdo para la categoría autoritario de 57.1% y en desacuerdo para la misma categoría 15.7%, esto es el ejemplo de lo descrito anteriormente lo que hace ver que el análisis correspondiente concuerda con lo planteado en el aparte anterior.

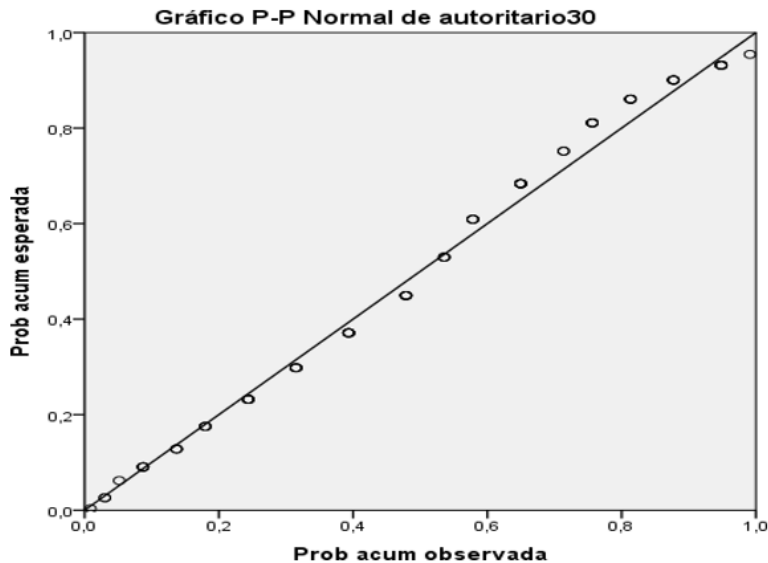


Figura 9: Prueba de Normalidad liderazgo autoritario.

Tabla 9: Prueba de Normalidad liderazgo autoritario.

Liderazgo Autoritario	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
	,084	70	0,091 [*]

Es preciso comprender que, las pruebas efectuadas desde el punto de vista secuencial por cada instrumento empleado en la población docente escogida deja un elemento importante en este sentido, los valores encontrados en esta dimensión de la variable Liderazgo Autoritario, está sujeto indudablemente este tipo o clasificación de liderazgo al conductismo dentro de la corrientes pedagógicas educativas universitarias, los valores se encuentran entre 0.084 y 0.091 lo que significa que se encuentran por debajo de 0.05 que es confiable las consideraciones observados en ambos instrumentos tanto para una dimensión como para la otra, lo que implica que son no correlacionados por tratarse de aspectos diferentes y categorizados de

manera distinta, los autores son elocuentes en comprender este aspecto.

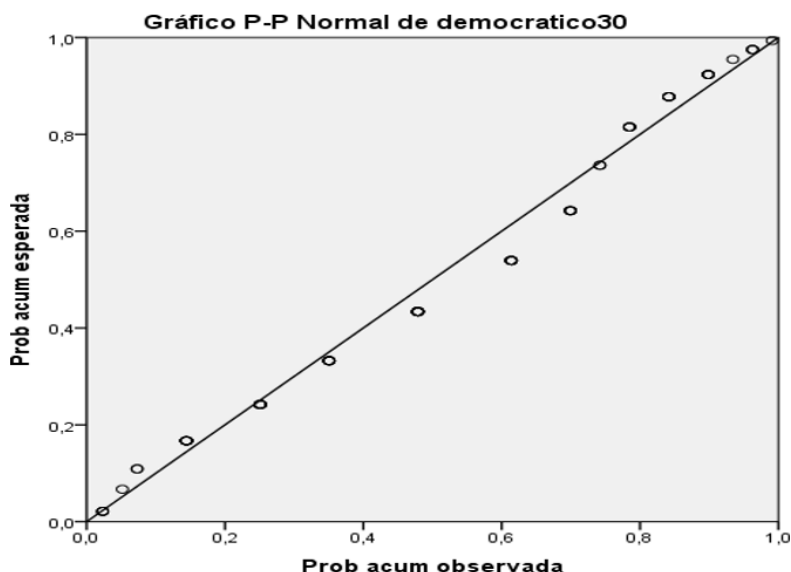


Figura 10. Prueba de normalidad estilo liderazgo democrático.

Tabla 10. Prueba de normalidad estilo liderazgo democrático

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Democrático	0,132	70	0,086

Dicho lo anterior, es válido acotar que, la prueba de normalidad efectuada en este aparte se conjuga con lo expuesto en el gráfico 9, donde se observa una línea perpendicular desde 0.0 hasta 1.0 cuyo valor no supera igualmente ,0.05, encontrándose el valor estadístico en este caso en 0.132 y 0.086, muy por debajo o cercano al 1%, esto implica que es confiable el procedimiento empleado en la dimensión liderazgo democrático, aplicada a la misma población de donde se encuentra un número elevado de porcentajes significativos para la solución de las dudas presentadas en torno a

la gestión universitaria esta determinación, democrático 30, se encuentra en el rango de aplicación paulatina y donde los mecanismos de complementariedad son sustentables para la calidad de la educación universitaria como parte de la gestión.

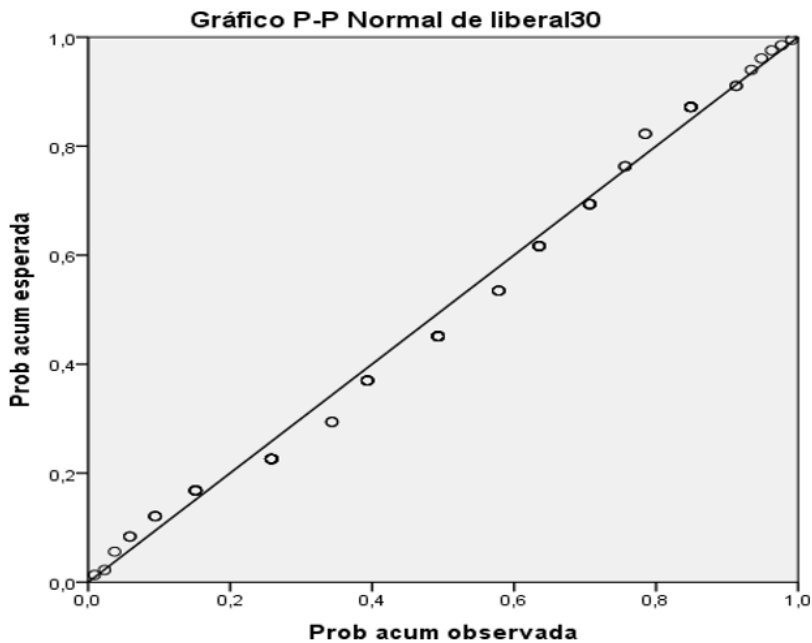


Figura 11: Prueba de Normalidad Estilo Liberal.

Tabla 11. Prueba de Normalidad Estilo Liberal.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Liberal	,106	70	0,385

Como siguiente punto, se deja en claro lo que quiere decir el protocolo cuantitativo y deductivo de los gráficos presentados anteriormente en este caso, se trata de la variables Liderazgo liberal, de donde se encuentra un sinfín de elementos variados porcentualmente donde la divergencia es

preponderante, encontrándose los valores por debajo de .106 por debajo de 0.5% y 0,385, igualmente por debajo del promedio diferencial para la aplicación del mismo, de manera que es perfectamente confiable debido al estándar de normalidad encontrado para esta categoría, de modo que el g es de 70, para todos los miembros docentes participantes en el estudio.

Tabla 12:
Relación de liderazgo autoritario, democrático y liberal con la gestión educativa en los docentes.

Estilos de Liderazgo	Gestión Educativa							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Autoritario								
De acuerdo	5	7.1	12	17.1	2	2.9	19	27.1
Medianamente de acuerdo	2	2.9	30	42.9	8	11.4	40	57.1
En desacuerdo	7	10	4	5.7	0	0	11	15.7
Total	14	20	46	65.7	10	14.3	70	100
Democrático								
De acuerdo	13	18.6	0	0	0	0	13	18.6
Medianamente de acuerdo	0	0	40	57.1	8	11.4	48	68.6
En desacuerdo	1	1.4	6	8.6	2	2.9	9	12.9
Total	14	20	46	65.7	10	14.3	70	100
Liberal								
De acuerdo	12	17.1	0	0	0	0	12	17.1
Medianamente de acuerdo	2	2.9	36	51.4	10	14.3	48	68.6
En desacuerdo	0	0	10	14.3	0	0	10	14.3
Total	14	20	46	65.7	10	14.3	70	100.0

Tabla 13:

Valoración Pearson para las variables y Dimensiones.

Correlaciones		Autoritario	Democrático	Liberal	Gestión
Autoritario	Correlación de Pearson	1	0,885	0,889	0.116
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.306
Democrático	Correlación de Pearson	0,885	1	0,967	0.742
	Sig. (bilateral)	.000		0.000	0.03
Liberal	Correlación de Pearson	0,889	0,967	1	0.721
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.049

Tabla 14.

Valoración determinante de chi-cuadrado.

Estilos de Liderazgo/ Gestión Educativa	chi	gl	Nivel significancia	p-valor
Autoritario/Gestión Educativa	103.695	4	0.05	0.00
Democrático/ Gestión Educativa	111.643	4	0.05	0.00
Liberal/ Gestión educativa	122.236	4	0.05	0.00

Para continuar es evidente que lo planteado deja un resultado determinante en los casos del liderazgo en cualquiera de sus tipos y formas tanto para uno como para el otro especialmente al referido a la influencia que tiene en la gestión universitaria actual, Se puede apreciar en la tabla adjunta que el estilo de liderazgo que mayor proporción se presento es el Democrático y Liberal como medianamente de acuerdo (n=48/ %=68.6) respectivamente, siendo la gestión educativa regular (n=40 / %= 57.1) y (n=36/ %=51.4) en cada estilo de liderazgo, evidentemente todos son requeridos y tienen una significancia preponderante en el caso de la clasificación efectuada anteriormente.

Al análisis estadístico los Estilos de Liderazgo tiene una relación directamente proporcional con la Gestión educativa de la institución.

4.4. Discusión y conclusiones

De entrada, el liderazgo es un elemento básico para ejercer la docencia, no duda alguna que los docentes en cualquiera de sus tipos y forman construyen el conocimiento científico de la nueva era, en este caso la población está conformada por 80 docentes de una universidad de Lima en los que el 100% contraponen sus ideas dejando como resultado un punto común jugar a favor de la Gestión universitaria, dando calidad en el sistema educativo como un todo y para ellos Caamaño (2009). Deja en claro en el caso español que cerca del total de alumnos no matriculados en edades de entre 16 y 18 años está escolarizado en las universidades representando un 83,6% de los españoles, esto da cuenta de inmenso trabajo de liderazgo educativo existente en España.

De tal forma que, las TIC amplían notablemente el sistema educativo actual, y más aún en su versión modificada denominada IA, cuyo artefacto tecnológicos está tomando amplios escenarios que mejoran la calidad educativa actual, esto ha permitido diversificar la educación para alcanzar grandes proyectos mejorando la gestión universitaria, brindando calidad de la educación, para ello es necesario el comportamiento líder de un buen docente que instruya el conocimiento basado en estas ciencias (Caamaño, 2009).

Parte de la problemática del presupuesto educativo se basa en la ejecución de la totalidad asignado por la UGEL en cuyas metas se ven afectadas y los beneficios de sus docentes por la falta de justificación presupuestaria asignada en este planteamiento Rodríguez y Alvarado (2020), dejan claro que del 100%(30) de los encuestados se refiere a la dimensión eficacia, el 66,7% (20) refieren que nunca o casi nunca son satisfactorias las metas alcanzadas lo que incide notablemente en la gestión universitaria y por lo tanto en la calidad del servicio que se presta, en este mismo orden de

ideas la eficiencia universitaria el 46.7%(14), docentes opinan que A veces la UGEL optimiza y controla el uso del presupuesto asignado para las acciones educativas, de ahí colige la importancia de este aspecto para en el sector público se pueda mejorar la calidad y la gestión universitaria, las cifras concuerdan con el valor planteado 30 es la población docente y 100%(80) la muestra planteada.

REFLEXIONES FINALES

Desde la perspectiva docente se deja en claro lo vital que es la formación de nuevos profesionales, existiendo una debilidad sustancial en este aparte, aún así los mecanismos valorados en el estudio son claros al comprender que se encuentra una serie de variables determinantes para cada caso en concreto, dicho lo cual, es preciso comprender que, la Gestión universitaria es débil para un sector contrastado con el otro, lo relevante se encuentra estándar para las universidades del sector privado y reducido los valores presupuestarios para las del sector público, hay que reconocer entonces que se trata de una debilidad administrativa, donde la contabilidad en el caso privado soporta lo contemplado en la institución mientras que en el público las referencias son distintas.

Indudablemente la participación de líderes formados al calor de un nuevo paradigma pedagógico evolucionado es de gran ayuda para comprender los desafíos que enfrenta el sistema educativo en general, lo básico comprende la ejecución del presupuesto anual, esto se traduce en voluntades animadas a cumplir con los objetivos de las universidades, esto incluye las infraestructuras, salones, acceso a la informática libremente, inversión en la investigación y demás aspectos que salen del orden planteado por tratarse de aspectos muchos mas amplios en los que se denota un complemento multidisciplinario en la educación actual.

Definitivamente los comportamientos de los docentes son cruciales para hacer de la educación universitaria una excelente propuesta académica en la generación del futuro, las estrategias van modificándose con el paso del tiempo, la tecnología abarca más escenarios de la educación y en definitiva el gerente educativo es el docente en el aula, quien resuelve día a día con las herramientas mas importante de todas, el conocimiento y la creatividad, la pedagogía no puede ser sustituida y el liderazgo docente tampoco, las descripciones referenciadas en la metodología hacen notar que cada uno es diferente pero la formación académica es la misma, la divergencia entre cada uno de los liderazgos se encuentran referenciados en el cuerpo investigativo, los elementos son sustanciales para las interrogantes iniciales pautadas por el autor donde se deja claro el papel docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávalos, B. (2011). El liderazgo docente en comunidades de práctica. <http://repositorioriscj.dyndns.org:8080/xmlui/handle/PSCJ/1987>
- Bombino, L., y Jiménez, C. (2019). La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (julio). <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html>
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*, 47(2), 253-275. <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130837004.pdf>
- Barber, M., y Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos. Santiago de Chile: Editorial San Marino. https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awrh-bzl7WI1mSUGL2uh7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2V-jA3Ny/RV=2/RE=1720568060/RO=10/RU=https%3a%2f%2feduteka.icesi.edu.co%2farticulos%2fInformeMcKensey/RK=2/RS=IHpdREfloA9uU7viU-XKTsdU7Lik-

- Beraza, M. (2004). Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria en el marco del EEES (Guía de guías). *Documento de trabajo–Universidad de Santiago de Compostela*. <https://www.udc.gal/grupos/apumefyr/docs/guiadeguias.pdf>
- Cueva, G., Ortega, M. y Medina, R. (2022). Un acercamiento al rol del liderazgo docente. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3), 72-84. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000300072
- Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1176>.
- Carvajal, A., y Carvajal, E. (2019). La importancia del rol docente en la enseñanza e investigación. *Revista de Investigación psicológica*, (21), 107-114. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100008&script=sci_arttext
- Calderón, P y Loja, H. (2018). Un cambio imprescindible: el rol del docente en el siglo XXI. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/411>
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Lombardía, P. G. (2018). *Integrar la vida*. Madrid: Ariel. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788434433311.pdf>
- Camacho, D., y Cancino, N. (2017). El valor de los profesores: un análisis del efecto del conocimiento docente sobre el rendimiento de los estudiantes en el Perú. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6547>
- Contreras, S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 231-284. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>
- Coronel, C., Vilema, N., Ortiz, G., Bravo, C., Gamboa, Y., y Lorenzo, A. (2015).

- Estudio del presupuesto estudiantil en universidades estatales y privadas de Quito, Ecuador. *Lecturas: Educación física y deportes*, (211), 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5876738>
- Caamaño, D. (2009). Soporte tecnológico y gestión educativa de la inmigración. *Teoría de la Educación, Educación y cultura en la Sociedad de la Información*, 10(2), 239-309. <https://www.redalyc.org/pdf/2010/201017352018.pdf>
- Chagoya, E. R. (2008). Métodos y técnicas de investigación. *Obtenido de GestioPolis*: https://www.academia.edu/download/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion__GestioPolis.pdf
- Coll, C., y Martín, E. (2006). *Vigencia del debate curricular: aprendizajes básicos, competencias y estándares*. Ciudad de México, México: Secretaría de Educación Pública. http://psyed.edu.es/archivos/grintie/CC_EM.pdf
- Díaz, T y Gimeno, A (2017). Construcción de instrumentos de evaluación del desempeño docente universitario desde una perspectiva cualitativa. *Revista Universitaria del Caribe*, 18(1), 34-43. <http://ceimm.uraccan.edu.ni/index.php/Caribe/article/view/404>.
- Freire, P. (2010). *Pedagogía de la autonomía y otros textos*. La Habana: Caminos. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrNOLSSPpBmajkQuVJ7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1720758035/RO=10/RU=https%3a%2f%2fdrive.google.com%2ffile%2fd%2f0ByObqE-RIxQvVZ3NOZVIUdkd0TlE%2fview%3fusp%3dsharing/RK=2/RS=mtvyl-QyX177RifJAN9bsMa1lKjI-
- Fonseca, R., Sánchez, M., y Bracho, L. (2007). El liderazgo docente y su relación con el estilo gerencial de los pasantes de Comunicación Social de la Universidad del Zulia. *Telos*, 9(3), 430-442. <https://www.redalyc.org/>

pdf/993/99318778004.pdf

- Ferrer, T., y de Pelekais, C. (2004). Tendencias gerenciales y la gestión universitaria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 10(1), 148-163. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28010111.pdf>
- Fernández, M. (2004). La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 10(1). <https://saguntum.uv.es/index.php/RELIEVE/article/view/4330>
- Fonseca, R., y Prieto, L. (2002). Percepción de perfil psicosocial del académico ideal del estudiante de educación y comunicación social de LUZ. *Proyecto Condes*, (1979-00). https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrirVCxZo1m3xc-NZxd7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1720571698/RO=10/RU=https%3a%2f%2fdialnet.unirioja.es%2fdescarga%2farticulo%2f3995652.pdf/RK=2/RS=.WF2vjMdyFqOpjZ80F_hZADwL-hQ-
- Guadalupe, K. y Zúñiga, H. (2023). Planificación estratégica para instituciones de educación superior. *RECIAMUC*, 7(2), 614-625. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(2\).abril.2023.614-625](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(2).abril.2023.614-625)
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992018000200009&script=sci_abstract&tlng=en

- Guerrón, A. (2012). Incidencia del Proceso de Evaluación Institucional en el nivel de satisfacción de los estudiantes. Obtenido de Escuela Politécnica del Ejército - Departamento de Ciencias Humanas y Sociales: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/6084/1/ACDU-ESPE-034437.pdf>
- González, J. (2004). El financiamiento de la educación superior en el Perú. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/232>
- Gavilán, M (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista iberoamericana de educación*. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/122917>
- Invsalud. (2008). Diseño Tipo de Estudio. *I n v s a - lud*. Obtenido de <https://www.uv.es/invsalud/invsalud/disen-yo-tipo-estudio.htm>
- Jover, J. (2011). El conocimiento entre nosotros: reflexiones desde lo social. *Temas*. <https://ftp.isdi.co.cu/Biblioteca/BIBLIOTECA%20UNIVERSITARIA%20DEL%20ISDI/COLECCION%20DIGITAL%20DE%20REVISTAS/01%20-%20Revistas%20suscritas%20por%20la%20Biblioteca/Temas/2011/NO65/P94-104.pdf>
- Largo, E., García, X., y Bermúdez, I. (2018). La preparación del docente de la zona rural, premisa para una educación inclusiva. *Revista Universidad y sociedad*, 10(3), 190-194. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000300190&script=sci_arttext&tlng=en
- Lecaros, R. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa. Glorioso Húsares de Junín –El Agustino. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7434>

- Llerena, D. (2017). *La Gestión de Tesorería y su Influencia en la Liquidez de la Universidad Privada de Tacna; 2013-2014*. [Tesis para optar al grado de Maestro en contabilidad, tributación y auditoría, Universidad Privada de Tacna] <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/396>
- Lepeley, M. (2003). *Gestión y calidad en educación: un modelo de evaluación* (p. 4). McGraw-Hill Inter americana. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Teresa-lepeley/publication/44517745_Gestion_y_calidad_en_educacion_un_modelo_de_evaluacion_Maria_Teresa_Lepeley/links/5ac7a-7b94585151e80a3b389/Gestion-y-calidad-en-educacion-un-modelo-de-evaluacion-Maria-Teresa-Lepeley.pdf
- Mera, C., y Henry, R. (2024). *La acreditación y su aporte a la satisfacción estudiantil de las Universidades Públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* (Doctoral dissertation. [Tesis para optar al título de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/55731235-4ce4-4e69-8b48-da403a3f02bc/content>
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Muguerza, J. (2022). El buen desempeño docente hacia el éxito en la educación. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(12), 339-352.
- Montañez, A., Palumbo, G., Ramos, R., y Ramos, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6851>

- Maraví, D. (2014). Calidad, autoevaluación y acreditación universitaria. *Investigación Educativa*, 9(15), 95-106. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/6961>
- Mora, A. (2011). Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad. *Gestión de la educación*, 114-165. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/2146>
- Meléndez, Á., Solís, C., y Gómez, J. (2010). Gobernanza y gestión de la universidad pública. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 210-225. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000200003&script=sci_arttext
- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 7-12. <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1997-40432009000300001>
- Martínez, R., y Góngora, N. (2000). Evaluación de la gestión universitaria. CO-NEAU, República de Argentina. <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00091.pdf>
- Nieva, J. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y sociedad*, 8(4), 14-21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202016000400002&script=sci_arttext
- Olivos, T. (2018). La evaluación docente en la universidad: Visiones de los alumnos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(3), 87-102. <https://www.redalyc.org/journal/551/55160077005/55160077005.pdf>
- Ortiz, E. (2012). Los niveles teóricos y metodológicos en la investigación educativa. *Cinta de moebio*, (43), 14-23. <https://www.scielo.cl/scielo>

php?pid=S0717-554X2012000100002&script=sci_arttext

- Pascual, Á., Mc Cubbin, E., Cueva, J., y Rojas, J. (2024). Guía rápida del presupuesto para Universidades Públicas 2024: Ley N.º 35193-Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024. *http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/10462*
- Pereyra, W y de Tchara, J. (2024). Análisis del presupuesto basado en actividades como herramienta de gestión para la toma de decisiones en la UNC. *Documentos de Trabajo de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas (DTI-FCE)*, (5), 1-33. *https://revistas.unc.edu.ar/index.php/DTI/article/view/44755*
- Palma, C., y González, R. (2019). Un software educativo como una herramienta pedagógica en la mejora de las habilidades de lectoescritura utilizando el método ecléctico. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 172-186. *https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/291*
- Pirón, J, Curiel, J., y Argüelles, J. (2019). Nueva visión ética en la gestión universitaria. Una mirada desde la complejidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 54-79. *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062653*
- Prendes E, y Serrano, J. (2016). En busca de la Tecnología Educativa: La disrupción desde los márgenes. *Revista interuniversitaria de investigación en Tecnología Educativa*. *https://doi.org/10.6018/riite/2016/263771 https://revistas.um.es/riite/article/view/263771*
- Paredes, E. (2008). Acreditación universitaria: Garantía de Calidad en la educación superior?. *Revista Médica Herediana*, 19(2), 42-43. *http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2008000200001*

- Ramírez, J. R. (2022). Estrategias de la planeación en la auditoría. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 15–24. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13381>
- Rodríguez, I., y Alvarado, G. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 738-758. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/112>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/RMS/article/view/368>
- Rodríguez, R., y Espinoza, A. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 86-109. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672017000100086&script=sci_arttext
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. En: *Educación y Educadores*, (14), n. 2, mayo-agosto, pp. 253-267. Recuperado <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>.
- Rivero, N., & Luna, M. (2008). Plan estratégico para el mejoramiento de la gestión de la calidad de un producto de una empresa de bebidas. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 12(48), 183-190. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212008000300009
- Rodríguez, M., Marques, P., Romero, R. y Castellanos, C. (2003). Caracterización de la preparación del docente en el análisis de un problema de salud. *Educación Médica Superior*, 17(1), 14-24. <http://scielo.sld.cu/scielo>.

php?pid=S0864-21412003000100002&script=sci_arttext

- Salas, L., Pittaluga, S., y Marchant, A. (2024). Planificación estratégica como un agente en la calidad institucional: una experiencia universitaria. *Revista Científica Cuadernos de Investigación*, 2, 1-22. <https://cuadernosdeinvestigacion.unach.cl/index.php/rcci/article/view/e33>
- Sevillano, S. (2017). El sistema de acreditación universitaria en el Perú: marco legal y experiencias recientes. *Revista de educación y derecho*, (15). <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/18400>
- Sierra, Y. Castellanos, E y García, Y (2013). Preparación de los docentes para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje utilizando niveles de asimilación. *Edumecentro*, 5(3), 95-107. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412013000300007&script=sci_arttext
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412011000200013&script=sci_arttext
- Sampieri, R. Collado, C. y Lucio, P. (2003). Metodología de la Investigación. McGraw Hill Interamericana. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrNOXyc-TpBmb3ERHBd7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1720762140/RO=10/RU=https%3a%2f%2fdrive.google.com%2ffile%2fd%2f1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoeCH4k%2fview%3fusp%3dsharing/RK=2/RS=cis_Y7pNmWlt.almnOma2pp1kEg-
- Scheler, M. (2001). Ethics. New essay of the foundation of an ethical personalism. Caparrós Editores S.L. Bayona. Madrid.
- Torres, J., Tristán, D., y Johnson, A. (2024). Liderazgo docente a nivel superior y

su impacto en la enseñanza. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 13(1), 142-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9567480>

Trógolo, M., Pereyra, A. y Sponton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout: Evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 152-157. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300008&script=sci_arttext&tln-g=pt

Villar Becerra, R. D. (2024). Presupuesto de gasto funcional de actividades de investigación en las universidades nacionales del departamento del Cusco, periodo 2021-2022. [Tesis para optar al título de Contador Público, Universidad Andina del Cusco]. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6606>

Vera, M. (2024). La inteligencia artificial como recurso docente: usos y posibilidades para el profesorado. *Educator*, 60(1), 33-47. <https://educar.uab.cat/article/view/v60-n1-sanchez>

Villalobos, M., y García, A. (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15), 1-9. <https://revistacseducacion.unr.edu.ar/index.php/educacion/article/view/541>

Viñals, A., y Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/120644>

Villanueva, E. (2011). Acreditación Universitaria: Confianza y legitimidad. Obtenido de *Revista Iberoamericana de Educación* 57, 53-70. <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjM1uQrZ3VAhWD4SYKH-be9CEoQFghGMAY&url=http%3A%2F%2Frieoei.org%2Frie57a02>

pdf&usg=AFQjCNGNaDhMX4BFT1uVJJdlzVYhCvCtw

Vaillant, D. (2010). La identidad docente. La importancia del profesorado. *Revista Novedades Educativas*, 22(234), 1-17. <https://www.academia.edu/download/34859958/IdenDocFRONTERA2008.pdf>

Xu, W. y Ouyang, F. (2022). A systematic review of AI role in the educational system based on a proposed conceptual framework. *Education and Information Technologies*, 27, 4195-4223. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-021-10774-y>

