

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
“JOSE SIMEON CAÑAS”**



**LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA “JOSE SIMEÓN CAÑAS”
A PARTIR DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2009-2013 Y SU
RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE ACREDITACION**

**TESIS PREPARADA PARA LA
FACULTAD DE POSGRADOS**

**PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRA EN POLITICA Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

POR

**LIUBA JOSELYN MORÁN DE PÉREZ
EVELIA ISABEL SIERRA MARENCO**

**MAYO, 2013
ANTIGUO CUSCATLÁN, EL SALVADOR, C.A.**

Rector
Andreu Oliva De la Esperanza, S.J.

Secretaria General
Celina Pérez Rivera

Decana de la Facultad de Posgrados
Nelly Arely Chávez Reynosa

Director de Maestría en Política y Evaluación Educativa
Mauricio Trejo Alemán

Director de Tesis
Mauricio Trejo Alemán

INDICE GENERAL

Introducción	8
CAPÍTULO I. Planteamiento del problema	
1.1. Problema de investigación.....	10
1.2. Justificación.....	11
1.3. Preguntas de investigación.....	16
1.4. Objetivos.....	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
1.5. Planteamiento hipotético.....	17
CAPÍTULO II. Marco teórico	
2.1. Marco contextual.....	18
2.1.2. La educación superior en El Salvador.....	19
2.1.3. Marco legal de la educación superior en El Salvador.....	20
2.1.4. La calidad en la educación superior	22
2.1.5. Sistema de Supervisión y Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior en El Salvador.....	24
2.1.6. Procesos de acreditación de las instituciones de educación superior.....	27
2.1.7. Procesos de acreditación de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.....	29
2.1.8. Resúmenes de labores en la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas años 2002-2009.....	34
2.1.9. Plan Estratégico Institucional 2009-2013 de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.....	59
2.1.10. Proceso de evaluación del personal académico de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.....	65
2.2. Marco conceptual.....	73
2.2.1. Antecedentes del desarrollo profesional docente.....	73
2.2.2. Políticas de desarrollo profesional docente.....	75
2.2.3. Conceptos de desarrollo profesional docente.....	79
2.2.4. Formación inicial, formación continua y desarrollo profesional docente	82

2.2.5. Programas de desarrollo profesional docente.....	87
2.2.6. Modelos de desarrollo profesional docente.....	89
2.2.7. El desarrollo profesional de los docentes universitarios.....	92
CAPÍTULO III. Metodología de la investigación	
3.1. Población y Muestra.....	100
3.1.1. Población.....	100
3.1.2. Muestra.....	101
3.2. Técnicas de recolección de datos.....	104
3.3. Instrumentos.....	105
3.4. Validación de técnicas e instrumentos.....	106
3.4.1. Validez de contenido.....	106
3.4.2. Validez de criterio.....	106
3.5. Plan de análisis de resultados.....	107
3.6. Técnicas e instrumentos de análisis de datos.....	108
3.6.1. Entrevista.....	108
3.6.2. Grupo focal.....	108
3.6.3. La encuesta.....	108
3.7. Validación de resultados.....	108
3.7.1. Triangulación de datos.....	108
CAPÍTULO IV. Análisis de resultados	
4.1. Resumen.....	114
4.2. Análisis de los antecedentes y contexto de la investigación.....	114
4.3. Análisis por objetivo de investigación.....	122
4.3.1. Análisis del objetivo específico 1.....	122
4.3.2. Análisis del objetivo específico 2.....	128
4.3.3. Análisis del objetivo específico 3.....	140
CAPÍTULO V. Conclusiones.....	145
CAPÍTULO VI. Recomendaciones.....	152
CAPÍTULO VII. Propuesta de líneas estratégicas para el desarrollo de un programa de desarrollo profesional docente de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.....	
	157

CAPÍTULO VIII. Referencias bibliográficas.....	179
CAPITULO IX. Anexos.....	184

INDICE DE FIGURAS

I. CUADROS

Cuadro 1. Personal docente por tiempo de contratación y formación.....	33
Cuadro 2. Tipo de muestra.....	109
Cuadro 3. Jefaturas entrevistadas.....	110
Cuadro 4. Personal entrevistado en grupo focal.....	110
Cuadro 5. Personal entrevistado en la encuesta.....	110
Cuadro 6. Categorías de análisis y sus unidades de análisis.....	111
Cuadro 7. Estrategias del PEI, relacionadas con el DPD, objetivos de la investigación, categorías de análisis e ítems por instrumento.....	111
Cuadro 8. Categorías de análisis e ítems por instrumento.....	112
Cuadro 9. Matriz de análisis para la entrevista.....	112
Cuadro 10. Matriz de análisis para el grupo focal.....	113
Cuadro 11. Matriz de análisis para la encuesta.....	113

II. GRAFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 1 del cuestionario.....	124
Gráfico 2. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 2 del cuestionario.....	128
Gráfico 3. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 3 del cuestionario.....	116
Gráfico 4. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 4 del cuestionario.....	118
Gráfico 5. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 5 del cuestionario.....	120
Gráfico 6. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 6 del cuestionario.....	139
Gráfico 7. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 7 del cuestionario.....	132
Gráfico 8. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 8 del cuestionario.....	133

Gráfico 9. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 9 del cuestionario.....	130
Gráfico 10. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 10 del cuestionario.....	131
Gráfico 11. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 11 del cuestionario.....	134
Gráfico 12. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 12 del cuestionario.....	143
Gráfico 13. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 13 del cuestionario.....	137
Gráfico 14. Porcentaje de respuestas a las alternativas del ítem 14 del cuestionario.....	136
III. CUADROS EN LA PROPUESTA DE LINEAS ESTRATEGICAS PARA EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
Cuadro 1. Estrategia 4.....	170
Cuadro 2. Estrategia 8.....	171
Cuadro 3. Estrategia 9.....	172
Cuadro 4. Estrategia transversal.....	173

INTRODUCCION

A continuación se presentan los resultados de la investigación realizada, cuyo tema se centró en el desarrollo profesional del personal académico de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, (UCA). La investigación tuvo como objetivo principal conocer las estrategias de desarrollo profesional docente implementadas en el personal académico de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas a partir del Plan Estratégico Institucional 2009-2013.

El desarrollo profesional docente es un tema que ha sido investigado en el país, mayormente, enfocado en conocer su evolución en la historia reciente salvadoreña (Reforma Educativa), así como desde algunos de sus aspectos que lo componen, como el desempeño docente o desde el punto de vista de desarrollo profesional en docentes de educación media o educación básica.

Se consideró que la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, pionera en la educación superior privada del país, podría brindar la información necesaria para investigar este tema que se ha convertido en una realidad para los profesionales que se dedican a la enseñanza en la educación superior del país.

El compromiso de las investigadoras con el tema ahora presentado, consistió en plantear una propuesta que permitieran caminar y avanzar en el tema de la mejora de la calidad de la educación superior, no sólo en los estudiantes que cursan carreras de pre-grado, sino también en mejorar las condiciones de los profesionales que se dedican a la enseñanza en las diferentes instituciones de educación superior a nivel nacional.

Para complementar el tema investigado fue necesario considerar diferentes documentos que permitieron determinar el problema de investigación, así como también construir los marcos conceptual y contextual, considerados pilares de la investigación y determinaron los enfoques que la sustentaron, de manera que permitió la obtención de datos. Finalmente, las características del tema investigado, los objetivos y el planteamiento hipotético, definieron el uso de las técnicas de recolección, procesamiento y análisis de información.

El capítulo 1, presenta el **problema de investigación,** la justificación, las preguntas y los objetivos de la investigación, así como el planteamiento hipotético.

El capítulo 2, presenta el **marco teórico,** el cual se ha dividido en marco contextual, donde se presentan aspectos como la situación de la educación superior en El Salvador, el marco legal de la educación superior en El Salvador y la definición de la calidad en educación superior, entre otros; y el marco conceptual que presenta la definición de desarrollo profesional docente, los antecedentes de desarrollo profesional docente, las políticas para un desarrollo profesional docente efectivo y otras bases teóricas que sirvieron para desarrollar la presente investigación.

El capítulo 3, presenta la **metodología de la investigación** en la cual se describe qué factores y aspectos se tomaron en cuenta para la realización de la investigación, entre ellos el tipo de investigación, la población y muestra, entre otros.

El capítulo 4, muestra la **presentación y análisis de los resultados** que se logró a través de la triangulación y el análisis de los contenidos obtenidos en el desarrollo de la investigación.

El capítulo 5, presenta las **conclusiones** realizadas en la investigación que intentan sintetizar los hallazgos más importantes del estudio.

El capítulo 6, muestra algunas **recomendaciones** que se espera permitan generar las bases para una serie de líneas estratégicas que permitan la creación de un programa consistente de desarrollo profesional docente dentro de la institución investigada.

Y el capítulo 7, plantea una **propuesta** de líneas estratégicas para el desarrollo de un programa de desarrollo profesional docente para la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

La Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” forma parte de las instituciones de educación superior acreditadas en El Salvador; estas instituciones se re acreditan cada cinco años, para lo cual inician un proceso de evaluación institucional un año antes que finalice el quinquenio en el que se encuentran con el reconocimiento de instituciones de educación superior acreditadas.

Entre los resultados que obtienen las universidades de sus procesos de acreditación, están los relacionados con la autoevaluación institucional que abarca una revisión detallada de todos los procesos tanto, administrativos, financieros, académicos y de funcionamiento. Dicho proceso evaluativo genera criterios e insumos de juicio que darán paso a un proceso compuesto por diferentes etapas que, finalmente, culminarán en la determinación de si la institución educativa logra renovar su acreditación (re acreditación) para un nuevo período de cinco años.

La importancia del informe del autoestudio institucional, que es el primer insumo con el que la universidad inicia su proceso de re acreditación, radica en que se realiza un estudio detallado de la institución a partir de 10 categorías de análisis que son una guía para revisar todo el quehacer institucional, las cuales se presentan como: 1. Gobierno y administración institucional, 2. Integridad institucional, 3. Proyección social, 4. Estudiantes, 5. Académicos, 6. Carreras y otros programas académicos, 7. Investigación, 8. Recursos educacionales, 9. Administración financiera y 10. Infraestructura física. Es importante decir que dichas categorías se han agrupado en tres grandes áreas de la organización y funcionamiento de una institución de educación superior, IES, que son: dirección general, gestión académica y gestión administrativa; asimismo las categorías de análisis cuentan con 68 criterios que se refieren a la operativización de las mismas.

Como resultado de los distintos procesos de acreditación en que la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas ha participado, se ha formulado el Plan Estratégico Institucional para el período 2009-2013, denominado también PEI, por su abreviatura, el cual se consideró en un inicio que finalizaría en el año 2013 sin embargo, ha sido actualizado como resultado de las visitas que los pares evaluadores han realizado a la universidad en distintos períodos, por lo que se ha extendido su alcance hasta el año 2015. Dicho PEI ha permitido establecer directrices, lineamientos, objetivos, estrategias y acciones para el desempeño de las autoridades, personal administrativo y académico, así como estrategias y acciones orientadas hacia el desarrollo profesional docente de su personal académico, éste último aspecto es del interés de la presente investigación.. Algunas estrategias del PEI están orientadas al personal académico, sin embargo, se desconoce en cuáles componentes del desarrollo profesional se han focalizado éstas. Además, se desconoce cuál es la opinión que los docentes tienen sobre estas estrategias, su implementación y su relación con la acreditación institucional.

Las estrategias implementadas hasta la fecha son el resultado de un esfuerzo continuo de la institución por mejorar la calidad de los servicios que ofrece, así como elevar la calidad de la educación que ofrece y, se considera que elevar la calidad académica en su personal, es una estrategia con igual trascendencia para el quehacer institucional como las otras enfocadas en aspectos como mejora de procesos y mejora en la calidad de la enseñanza. Muchas de éstas han sido estrategias y acciones que se han ido articulando a partir de los procesos de acreditación institucional (2002, 2007 y 2012) en los que ha participado la universidad, hasta la fecha.

1.2. JUSTIFICACION

Las instituciones educativas de educación superior adquieren un compromiso con la sociedad a partir del auto reconocimiento como centros de formación de futuros profesionales, investigadores y ciudadanos comprometidos con la sociedad. Los procesos de evaluación y acreditación forman parte de una serie de una política educativa que

garantiza la mejora continua de la calidad académica, así como los servicios que las instituciones de educación superior proporcionan a sus estudiantes.

El proceso de acreditación es el tercer subsistema que compone el Sistema de Supervisión y Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior que fue creado en el año de 1997; dicho sistema tiene por objeto *“impulsar las condiciones necesarias que mejoren la calidad de los profesionales del país”* (MINED, 2009)¹.

De acuerdo con la Ley de Educación Superior² en el art. 47 se establece que *“la acreditación es el reconocimiento de la calidad académica de una institución de educación superior y sus diferentes carreras....serán acreditadas las instituciones de educación superior o las carreras que lo solicitaren, se sometan al proceso de evaluación y cumplan con los requisitos establecidos”*. Se entiende, por lo tanto, que la acreditación es un proceso voluntario y que la Comisión de Acreditación de la Calidad Académica, CdA (ente responsable de los procesos de acreditación) tiene la potestad de determinar si una institución de educación superior, IES, amerita la acreditación de acuerdo a la normativa que regula el proceso correspondiente.

A partir del año 2002, la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA, obtuvo su acreditación institucional por primera vez, siendo así que en el año 2012 logra su re acreditación para el período 2013-2017. Desde entonces, 2002, la universidad ha formulado líneas estratégicas de mejora continua e inició la formulación de planes de desarrollo institucional (1998-2003, 2002-2007, 2003-2008 y 2006-2010). En el último quinquenio la UCA, ha trabajado a través de la implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2009-2013 que plantea, a través de 5 objetivos y 13 estrategias, las diferentes líneas de acción para responder eficientemente a los cambios y al entorno cada vez más competitivo y demandante sin perder su misión institucional (PEI 2009-2013)³.

¹ Tomado de Ministerio de Educación (2009). *Subsistema de Evaluación y Criterios de Evaluación*. San Salvador: El Salvador.

² Ministerio de Educación (2004). *Ley de Educación Superior de El Salvador*. (Decreto No. 468). San Salvador: El Salvador.

³ Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (2009). *Plan Estratégico Institucional 2009-2013*. San Salvador: El Salvador.

En el PEI 2009-2013 de la UCA, se identificaron que los objetivos 2, 3 y el objetivo transversal, así como las estrategias 4, 8, 9 y estrategia transversal se relacionan con algunos aspectos del personal académico, los cuales se enfocan en el compromiso institucional del personal, la formación continua, capacitaciones en tecnología informática, valoración del personal así como del trabajo que realiza y desarrollo profesional.

A continuación se mencionan los objetivos 2, 3, y transversal⁴ así como las estrategias 4, 8, 9 y transversal que fueron la guía de la presente investigación para identificar los diferentes componentes de desarrollo profesional docente que se encuentran formulados e implementados como parte del desarrollo del PEI.

Los cuales son:

-El objetivo estratégico 2, plantea que: *“Mejorar significativamente la calidad y la integralidad de la formación universitaria de modo que responda más sustantivamente a los valores y a la misión de la universidad”*.

-La estrategia 4, que responde al tema de la formación del personal académico, manifestando que: *“la Estrategia 4 plantea el desarrollo de un cuerpo docente altamente cualificado y comprometido”*.

-El objetivo estratégico 3, plantea que: *“Conformar una comunidad universitaria integrada, motivada, cualificada e identificada con la misión y capaz de responder a ella”*.

-La estrategia 8, establece: *“Una formación permanente del personal de todos los ámbitos del quehacer universitario”*.

-La estrategia 9, menciona que: *“El reconocimiento y valoración de la persona y su trabajo”*.

⁴ Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (2009). *Plan Estratégico Institucional 2009-2013*. San Salvador. Pág. 15-23.

-El objetivo estratégico transversal, menciona que: *“Desarrollar las TIC al servicio de la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión de la universidad”*.

-La estrategia transversal se refiere al: *“Fomento del uso de las TIC en todas las áreas del quehacer universitario”*.

Se considera que los objetivos y estrategias mencionados son los que del PEI se vinculan al personal académico y permiten determinar que existen necesidades que éstos poseen tanto como docentes y profesionales de la institución. Estas necesidades se focalizan en las funciones de la docencia, investigación y proyección social, así como la mejora de la formación continua, capacitación y actualización, aspectos que las universidades acreditadas consideran forman parte de un desarrollo profesional de su personal académico.

Es pertinente abordar el desarrollo profesional del docente universitario a partir de la revisión y análisis de los objetivos 2, 3 y transversal así como de las estrategias 4, 8, 9 y transversal del Plan Estratégico Institucional de la UCA, contrastándolo con la opinión del personal académico y autoridades de esta institución.

Se ha presentado para la investigación que: *“el desarrollo profesional docente va más allá de una etapa informativa, implica la adaptación a los cambios, con el propósito de modificar las actividades instruccionales, el cambio de actitudes de los profesores y mejorar el rendimiento de los estudiantes. El desarrollo profesional docente se preocupa por las necesidades personales, profesionales y organizativas [de éstos]”*⁵.

Otro aporte teórico lo realiza Sánchez Núñez (2001)⁶ al presentar que, *“estamos apuntando hacia una formación en ejercicio que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los*

⁵ Heiderman en Marcelo, C., y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente, cómo se aprende a enseñar*. Editorial Narcea. Barcelona.

⁶ Sánchez, J. A. (2001). “Formación inicial para la docencia universitaria”. *Revista iberoamericana. OEL electrónica*.

docentes necesitan para desarrollar la profesión de enseñar y contribuir para su continuo desarrollo profesional docente”.

La importancia de abordar el tema del desarrollo profesional de los docentes universitarios desde una visión integradora es que se parte de concebir al desarrollo profesional docente como un proceso de mejora, que vincula todos los ámbitos del individuo como el profesional, personal, social, cultural y emocional de los mismos. Es decir, que se va más allá de concebir el desarrollo profesional docente desde un aspecto de la formación inicial, formación continua o desempeño docente; es entender al docente universitario como un agente que ejecuta varios roles simultáneamente y que éstos se expanden más allá de las aulas de la institución de educación superior donde laboren.

Si bien se perfila al docente universitario como un profesional dedicado a la docencia, investigación y proyección social, no se omite el reconocer otros aspectos que son determinantes en su DPD como formación inicial, formación continua, desarrollo de competencias entre otros. Siendo así que el docente universitario a mayor formación obtendrá mayores y mejores posibilidades de resultados más integrales en su vida profesional, personal y social.

Esta investigación permitió contribuir con la política de mejora continua de la calidad educativa de dicha universidad, ya que realizó algunas recomendaciones y propuestas derivadas del análisis de los resultados obtenidos a través de la revisión de las diferentes estrategias que aparecen reflejadas en el Plan Estratégico Institucional 2009-2013 que se deriva de los procesos de acreditación en que la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas ha participado a la fecha. Entre las áreas que se investigaron se encuentran las referidas al personal académico y el conocimiento que éstos tienen de las estrategias de desarrollo profesional y los procesos de acreditación institucional.

Tener un conocimiento general de las estrategias y acciones de desarrollo profesional docente que esta universidad, objeto de esta investigación, ejecuta periódicamente fue el

punto de partida para consolidar la información a manera de propuestas de líneas estratégicas y sus articulaciones para la mejora de la calidad académica de la institución.

Abordar el desarrollo profesional de los docentes en educación superior es un tema que inquietaba al equipo de investigación, pues se conocen hasta la fecha, pocos documentos que aborden este tema de manera holística.

Finalmente, las preguntas generadoras que se formularon al inicio del proceso, permitieron elaborar el planteamiento hipotético que es de tipo cualitativo.

1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Principal

¿Cuáles son las estrategias de desarrollo profesional docente implementadas en el personal académico de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas a partir del Plan Estratégico Institucional 2009-2013 y su relación con los procesos de acreditación?

Secundarias:

1. ¿Cuál es la opinión que tiene el personal académico y autoridades sobre los conceptos y estrategias de desarrollo profesional docente implementadas por la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” y su relación con los procesos de acreditación institucional?
2. ¿En cuáles componentes del desarrollo profesional docente se focalizaron las estrategias institucionales del Plan Estratégico Institucional 2009-2013?
3. ¿Qué líneas estratégicas se pueden proponer a partir del Plan Estratégico Institucional para un programa de desarrollo profesional docente?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Conocer las estrategias de desarrollo profesional docente implementadas en el personal académico de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas a partir del Plan Estratégico Institucional 2009-2013 y su relación con los procesos de acreditación institucional.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar la opinión del personal académico y autoridades sobre los conceptos y estrategias de desarrollo profesional docente implementadas por la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” y su relación con los procesos de acreditación institucional.

2. Determinar en cuáles componentes del desarrollo profesional docente se focalizaron las estrategias institucionales del Plan Estratégico Institucional 2009-2013.

3. Proponer líneas estratégicas para el desarrollo de un programa de desarrollo profesional docente a partir de la revisión del Plan Estratégico Institucional 2009-2013 de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.

1.5. PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO

Algunas estrategias del PEI (2009-2013) de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas están orientadas al desarrollo profesional de su personal académico y generadas a partir de los procesos de acreditación institucional.