Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Periocidad trimestral, Volumen 2, Numero 3, Años (2025), Pag. 1-22

Sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión de Recursos Humanos docente en la Educación Superior

Quality assurance systems in the management of teaching Human Resources in higher education

AUTORES

Edgar Ulises Benavides Pozo
Investigador Independiente
Guayas – Ecuador
edgarbenavides.ec@gmail.com
https://orcid.org/0009-0009-7371-8703

Verónica Judith Villamarín Peña
Unidad Educativa Pichincha
Tungurahua - Ecuador
verojvp@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0003-4470-714X

Oscar Vinicio Monge Tipan
Municipio de Sigchos
Cotopaxi - Ecuador
oscarinmonge2006@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-6856-7973

Ninahualpa Aguiar Adriana Elizabeth
Unidad educativa Dr. Ricardo Cornejo Rosales
Pichincha - Ecuador
adriana.ninahualpa@gmail.com
https://orcid.org/0009-0009-3668-3492

Pisco Mantuano Jorge Eduardo
Unidad Educativa Manabí
Manabí . Ecuador
eduardopisco_76@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0009-2032-9691

Como citar:	Fecha de recepción: 2025-05-06
Sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión de Recursos Humanos docente en la Educación Superior. (2025). *Prospherus*, *2*(3), 1-22.	Fecha de aceptación: 2025-06-06 Fecha de publicación:2025-07-08

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Resumen

Este estudio analiza la incidencia de los sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión de recursos humanos docente en instituciones de educación superior ecuatorianas, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible 2030. Partiendo de un enfoque cuantitativo, positivista y empirista, se aplicó un diseño experimental mediante una encuesta estructurada a una muestra representativa de 300 docentes seleccionados por muestreo probabilístico estratificado. El instrumento, validado y confiable, midió dimensiones relacionadas con la implementación de normativas, formación continua, satisfacción laboral y alcance de competencias estudiantiles. Los resultados evidencian que la claridad en los procesos de evaluación y acreditación, junto con mecanismos transparentes de capacitación y promoción, contribuyen significativamente a la satisfacción laboral y a la percepción de mejora en la práctica educativa. Se identificó una correlación positiva y significativa entre la participación docente en procesos de autoevaluación y la percepción de mejora en docencia, investigación y vinculación social, confirmando que la calidad educativa es un proceso dinámico y colectivo. No obstante, se detectaron desafíos en la contextualización de la formación continua, lo que sugiere la necesidad de ajustar los programas a las realidades locales. Las conclusiones destacan la importancia de fortalecer políticas públicas orientadas a la capacitación contextualizada y a sistemas participativos de evaluación para potenciar la gestión humana docente. Se recomienda ampliar la investigación a otros niveles educativos y contextos culturales, así como emplear metodologías mixtas para profundizar en los mecanismos subyacentes. Este trabajo aporta evidencia empírica y conceptual que contribuye a comprender y mejorar los procesos de aseguramiento de calidad en la gestión docente en Ecuador.

Palabras clave: Aseguramiento de la Calidad; Gestión Docente; Educación Superior; Formación Continua; Evaluación Institucional; Ecuador.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Abstract

This study examines the impact of quality assurance systems on human resource management of teaching staff in Ecuadorian higher education institutions, aligned with the Sustainable Development Goals 2030. Employing a quantitative, positivist, and empirical approach, an experimental design was implemented through a structured survey applied to a representative sample of 300 teachers selected via stratified probabilistic sampling. The validated and reliable instrument measured dimensions related to the implementation of regulations, continuous training, job satisfaction, and student competency achievement. Results show that clarity in evaluation and accreditation processes, along with transparent mechanisms for training and promotion, significantly contribute to job satisfaction and perceived improvements in teaching practice. A positive and significant correlation was found between teacher participation in self-assessment processes and perceived improvements in teaching, research, and social engagement, confirming that educational quality is a dynamic and collective process. However, challenges were identified regarding the contextualization of continuous training, suggesting the need to adapt programs to local realities. Conclusions emphasize the importance of strengthening public policies focused on contextualized training and participatory evaluation systems to enhance human resource management in education. It is recommended to extend research to other educational levels and cultural contexts and to employ mixed methodologies to deepen understanding of underlying mechanisms. This work provides empirical and conceptual evidence that contributes to understanding and improving quality assurance processes in teaching staff management in Ecuador.

Keywords: quality assurance; teacher management; higher education; continuous training; institutional evaluation; Ecuador.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Introducción

La calidad educativa no es solo un lema que adorna los discursos institucionales, sino una estructura compleja en la que la gestión del personal docente es tanto la base como el termómetro que mide la salud de los sistemas escolares. A nivel global, la UNESCO ha señalado que la falta de docentes cualificados es un obstáculo enorme para alcanzar una educación inclusiva y equitativa. De hecho, se estima que para 2030 habrá un déficit de 44 millones de docentes, lo que pone en riesgo los objetivos de la Agenda 2030 (UNESCO, 2023). Este panorama, agravado por los efectos de la pandemia, expone una paradoja: aunque la demanda por mayor calidad educativa crece, las condiciones para lograrla se deterioran, atrapando a la formación docente en un ciclo de promesas incumplidas (UNESCO, 2023).

Por ello, asegurar la calidad en la gestión docente no puede limitarse a seguir normas o acumular certificados. Debe entenderse como un proceso de transformación institucional que requiere liderazgo, innovación y la participación activa de toda la comunidad educativa. En América Latina, y en Ecuador en particular, se ha recurrido con frecuencia a estándares internacionales como la norma ISO 9001, con la intención de trasladar la lógica de la mejora continua desde el ámbito industrial al educativo (Pedraja et al., 2020). Sin embargo, este intento no está libre de contradicciones: la búsqueda de eficiencia y control que promete la certificación muchas veces se pierde en la burocracia, creando un desfase entre el discurso de calidad y la realidad cotidiana en las aulas (Pedraja et al., 2020).

En Ecuador, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) ha promovido políticas de autoevaluación y acreditación, con el objetivo de garantizar tanto la excelencia académica como la equidad en la formación docente (CACES, 2018). Sin embargo, en la práctica, la implementación de estos sistemas ha generado tensiones entre el cumplimiento formal de los indicadores y la necesidad de fomentar un desarrollo profesional genuino. La gestión de los recursos humanos docentes se comporta, en este sentido, como un organismo vivo: necesita reglas claras, pero también espacios para la creatividad y la reflexión pedagógica (Garzón et al., 2024).

Analizar el impacto de estos sistemas en Ecuador, desde una perspectiva cuantitativa y experimental, permite detectar patrones y relaciones que van más allá de la simple descripción normativa. Investigaciones recientes han mostrado que la participación de la comunidad

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

educativa y el liderazgo institucional son factores clave para mejorar los resultados educativos, actuando como motores de una auténtica cultura de calidad (Garzón et al., 2024). Así, el aseguramiento de la calidad se revela como un proceso de diálogo, en el que la interacción entre los distintos actores y la retroalimentación constante son esenciales para impulsar la transformación educativa.

En conclusión, la gestión del personal docente en Ecuador se encuentra ante una disyuntiva: o se fortalece como un proceso integral de mejora continua, en sintonía con los estándares internacionales y las necesidades locales, o corre el riesgo de quedar reducida a un ritual administrativo sin contenido real. La Agenda 2030 exige respuestas audaces y coherentes, que conviertan la calidad educativa en una realidad concreta y verificable en cada aula del país (UNESCO, 2023; CACES, 2018).

Abordaje teórico de la investigación

La teoría del capital humano, base sobre la que se construyen muchas de las políticas de calidad docente, se presenta como un punto de encuentro entre la inversión en la formación profesional y la expectativa de lograr movilidad social. Sin embargo, en la práctica ecuatoriana, este modelo muestra una paradoja: aunque ha contribuido a mejorar los salarios del profesorado, no siempre ha impulsado una transformación pedagógica real (Calles & Luna-Nemecio, 2020). Esta tensión se hace visible al mirar los sistemas de aseguramiento de la calidad (SAC), que en Ecuador operan en dos niveles: por un lado, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) actúa como regulador a través de procesos de acreditación obligatoria; por otro, las propias instituciones desarrollan sus sistemas internos (SIAC), donde la autoevaluación participativa y los ciclos de mejora continua buscan fomentar la innovación desde dentro (UNDP, 2024).

La gestión del personal docente va mucho más allá de un trámite administrativo; es un ecosistema en constante movimiento, impulsado por tres fuerzas clave:

1. **Liderazgo distribuido:** Inspirado en los *Standards and Guidelines for Quality Assurance* europeos, este enfoque rompe con la figura del directivo como único líder e involucra a docentes, estudiantes y comunidades en la gestión conjunta de los proyectos

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

pedagógicos (Rosales et al., 2023). En colegios de Pichincha, donde se ha puesto a prueba este modelo, se observó una relación positiva ($\rho=0.42$; $p<0.01$) entre la corresponsabilidad y los resultados en matemáticas (Garzón et al., 2024).

2. **Formación por competencias:** Cuando la capacitación docente se basa en las necesidades específicas del contexto en lugar de seguir currículos estándar, el impacto es notable: cada hora de formación adaptada incrementa en 0.37 desviaciones estándar la adopción de metodologías activas en el aula (Chuquihuanca et al., 2021).

3. **Evaluación dialógica:** Los sistemas de retroalimentación de 360°, en los que estudiantes y colegas participan en la valoración del desempeño docente, ofrecen una visión más completa y equilibrada, rompiendo con las tradicionales evaluaciones verticales (Rodelo et al., 2021).

Si se concibe al SAC como un "termómetro institucional", su impacto puede medirse en variables concretas. Por ejemplo, en universidades ecuatorianas certificadas con ISO 9001 se ha evidenciado que:

- Una mayor claridad en los procesos de selección reduce en un 28% la rotación de profesores (López et al., 2023).
- La implementación de planes de desarrollo profesional aumenta en 1.9 veces la satisfacción laboral (Laqui, 2024).
- Cada punto adicional en los indicadores de gestión del talento humano mejora en 0.53 unidades la percepción de calidad del aprendizaje (Salcedo et al., 2023).

No obstante, este modelo no está exento de desafíos, sobre todo en un contexto multicultural como el ecuatoriano. En las instituciones interculturales bilingües de Calca, por ejemplo, se ha evidenciado una gran brecha: aunque el 68% de los docentes valoraba la formación en pedagogía andina, solo el 23% disponía de materiales en quechua. Esto muestra que, si los SAC no se construyen a partir de los saberes y necesidades locales, pueden terminar siendo estructuras frágiles (Laqui, 2024). Aquí, la teoría decolonial aporta una visión crítica: los sistemas de calidad no deben ser simples importaciones, sino que deben estar profundamente arraigados en los conocimientos de las comunidades.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

En resumen, el marco teórico que aquí se presenta se puede comparar con un río alimentado por tres corrientes: el capital humano, que proporciona el caudal; los sistemas de aseguramiento, que definen su curso; y las epistemologías locales, que orientan su dirección. Es la confluencia de estos elementos la que explica por qué, en Ecuador, la calidad educativa no es un punto de llegada, sino un proceso colectivo en constante evolución, trazado por el diálogo entre actores, normas y contextos.

Materiales y métodos

Materiales

La investigación se desarrolló en el ecosistema de las instituciones de educación superior ecuatorianas con acreditación vigente del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), donde la población de 1.240 docentes de 12 universidades configuró un mapa humano estratificado por tres regiones geográficas: la Costa con 521 profesionales (42% del universo), la Sierra con 471 (38%), y la Amazonía con 248 (20%). Esta estructura demográfica no fue abordada como un todo homogéneo, sino como un organismo vivo cuyas capas requerían representación proporcional, razón por la cual el muestreo probabilístico estratificado funcionó como un bisturí estadístico que diseccionó cada institución en un estrato independiente. El cálculo muestral, sustentado en la fórmula de Cochran para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y error máximo del 5%, arrojó una muestra de 297 sujetos, ajustada a 300 para contener el fantasma de la no respuesta. La distribución resultante —126 docentes costeños, 114 serranos y 60 amazónicos— tejió una red de voces donde cada región aportó su textura particular al discurso colectivo sobre la calidad educativa.

El universo de estudio comprendió a 1,240 docentes de 12 instituciones de educación superior (IES) ecuatorianas con acreditación activa del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), distribuidas en tres regiones: Costa (42%), Sierra (38%) y Amazonía (20%). La selección empleó un muestreo probabilístico estratificado, donde cada IES constituyó un estrato, garantizando representatividad proporcional al tamaño de su planta docente. La muestra se calculó mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas:

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Esto arrojó n=297n=297 docentes, ajustado a 300 para cubrir no respuestas. La distribución muestral se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1.

Distribución muestral por región

Región	Población docente	% Población	Muestra calculada
Costa	521	42%	126
Sierra	471	38%	114
Amazonía	248	20%	60
Total	**1.240**	**100%**	**300**

Fuente: Los autores (2025)

El corazón metodológico latió en una encuesta estructurada autoadministrada, técnica cuantitativa que operó como un espejo reflectante de las realidades docentes mediante un cuestionario de 38 ítems en escala *Likert* de cinco puntos. Este instrumento, lejos de ser un formulario inerte, se diseñó como un catalejo multidimensional que enfocó cuatro planos críticos: la implementación de normativas CACES (12 reactivos que indagan desde la utilidad de la retroalimentación hasta la transparencia en promociones), el impacto de las capacitaciones (9 ítems que midieron la transferencia al aula de metodologías activas), la satisfacción laboral (7 indicadores que radiografiaron desde equidad salarial hasta reconocimiento institucional), y

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

el alcance de los ODS 4.1–4.5 (10 preguntas que evaluaron competencias estudiantiles para empleabilidad y sostenibilidad). La validación de este dispositivo no fue un mero trámite, sino un ritual científico riguroso: cinco expertos en gestión educativa certificaron su validez de contenido con índices superiores a 0.85, mientras una prueba piloto con 30 docentes reveló una confiabilidad de $\alpha=0.92$\alpha = 0.92$\alpha=0.92$ en el alfa de Cronbach, cifra que resonó como un tambor confirmando la consistencia interna del instrumento.

La recolección de datos, ejecutada en dos oleadas complementarias, combinó la eficiencia digital con la calidez presencial. Inicialmente, el cuestionario navegó por los canales del correo institucional, reforzado por recordatorios semanales que elevaron la tasa de respuesta al 78%. Para capturar al 22% restante —ese segmento esquivo que suele esconderse en los pliegues de la virtualidad— se desplegó un operativo en reuniones académicas, donde el papel y el lápiz se convirtieron en puentes hacia voces que de otro modo habrían quedado silenciadas. Este diseño bifásico, más que una estrategia logística, fue un acto de justicia metodológica que aseguró la representatividad estratificada.

Finalmente, los datos emergieron del campo como materia prima que fue procesada en el laboratorio estadístico del SPSS v.28, donde la estadística descriptiva trazó retratos de frecuencias y medianas, mientras la inferencial —mediante correlaciones de Spearman y modelos de regresión lineal— tejió hilos causales entre variables. Este entramado analítico, lejos de ser un ejercicio numérico frío, fue la cartografía que permitió descifrar cómo los sistemas de calidad moldean la experiencia docente en Ecuador.

Métodos

El método hipotético-deductivo guió el desarrollo de este estudio, permitiendo construir y contrastar hipótesis a partir de premisas teóricas fundamentadas en literatura científica reciente y especializada. El proceso inició con una revisión exhaustiva de fuentes secundarias, principalmente libros de texto sobre gestión educativa y artículos científicos indexados, que ofrecieron un marco conceptual robusto para identificar las variables clave relacionadas con los sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión de recursos humanos docente. Estas fuentes, seleccionadas por su rigor metodológico y actualidad, no solo fortalecieron la base científica del tema, sino que también sirvieron de cimiento para estructurar el marco teórico y delimitar la problemática empírica a investigar.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

El diseño de la investigación adoptó un enfoque cuantitativo de corte experimental, alineado con el paradigma positivista y empirista, donde la objetividad y la medición numérica de los fenómenos constituyen el eje central del análisis (Monje Álvarez, 2011; Miguel, 1998). La técnica seleccionada para la recolección de datos fue la encuesta estructurada, aplicada mediante cuestionario estandarizado, lo que permitió obtener información objetiva y mensurable sobre la percepción y experiencias de los docentes en relación con los sistemas de aseguramiento de la calidad (QuestionPro, 2023; Qualtrics, 2024). Este instrumento, validado previamente por expertos, posibilitó la operacionalización de las variables y la recolección de datos estadísticamente significativos, replicando así las condiciones de control propias de la investigación experimental en ciencias sociales (Miguel, 1998; Monje Álvarez, 2011).

La demostración de hipótesis se realizó a través del análisis estadístico de los datos recolectados, empleando técnicas descriptivas e inferenciales. Inicialmente, se calcularon frecuencias y medidas de tendencia central para caracterizar la muestra y describir los patrones emergentes. Posteriormente, se aplicaron pruebas de correlación y modelos de regresión lineal para examinar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables independientes (implementación de normativas, formación docente, satisfacción laboral) y la variable dependiente (percepción de calidad educativa). Este procedimiento permitió contrastar empíricamente las hipótesis planteadas, estableciendo si los sistemas de aseguramiento de la calidad inciden de manera significativa en la gestión de recursos humanos docente en el contexto ecuatoriano (QuestionPro, 2023; Qualtrics, 2024). Así, el método se consolidó como un puente entre la teoría y la evidencia, donde cada resultado contribuyó a la validación o refutación de los supuestos iniciales, reafirmando el valor de la investigación cuantitativa para generar conocimiento replicable y generalizable en el ámbito educativo.

Resultados

El análisis de los datos recogidos a través del cuestionario estructurado permitió identificar patrones claros que reflejan la influencia de los sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión del personal docente. Los resultados evidencian que el uso de modelos de indicadores flexibles ha ayudado a definir con mayor precisión los objetivos institucionales y a optimizar las metas de desarrollo profesional. La mayoría de los docentes encuestados consideró este aspecto como un avance importante en la gestión educativa. Según sus respuestas, tanto la autoevaluación institucional como los procesos de acreditación, basados en indicadores

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

cuantitativos y cualitativos, han contribuido a fortalecer una cultura de mejora continua y de responsabilidad social, en línea con lo que señala la literatura más reciente en el tema. De hecho, investigaciones recientes subrayan que la flexibilidad y la contextualización de los indicadores son factores esenciales para que los sistemas de calidad sean efectivos, ya que permiten adaptarlos a las características y necesidades específicas de cada institución y región (Estudios y Perspectivas, 2024).

En lo que respecta a la gestión del personal docente, los datos muestran que la integración de la planeación estratégica y la gestión por procesos dentro de los sistemas de calidad ha tenido un impacto positivo en la percepción de los docentes sobre la transparencia y la eficacia de las políticas de capacitación, promoción y reconocimiento profesional. Los docentes valoran particularmente la existencia de mecanismos claros y accesibles para su desarrollo profesional, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y en la percepción de que sus instituciones responden de manera efectiva a los desafíos de la calidad educativa, tal como señala también Retos (2022).

El análisis estadístico permitió identificar una correlación significativa entre la implementación sistemática de procesos de autoevaluación y la percepción de mejora en áreas clave como la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad. Este resultado confirma que la calidad educativa es un proceso dinámico y participativo, donde marcos normativos sólidos y patrones de calidad bien definidos contribuyen a consolidar prácticas docentes orientadas hacia la excelencia y la pertinencia académica, como lo destacan tanto CACES (2018) como Redalyc (2018).

En resumen, los resultados muestran que las herramientas empleadas —cuestionario estructurado, análisis de indicadores y técnicas estadísticas— han permitido evidenciar que los sistemas de aseguramiento de la calidad, cuando se apoyan en modelos adaptativos y en procesos participativos, fortalecen la gestión del personal docente y facilitan el logro de los objetivos institucionales en el contexto ecuatoriano.

Tabla 2.

Distribución de la muestra por región

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

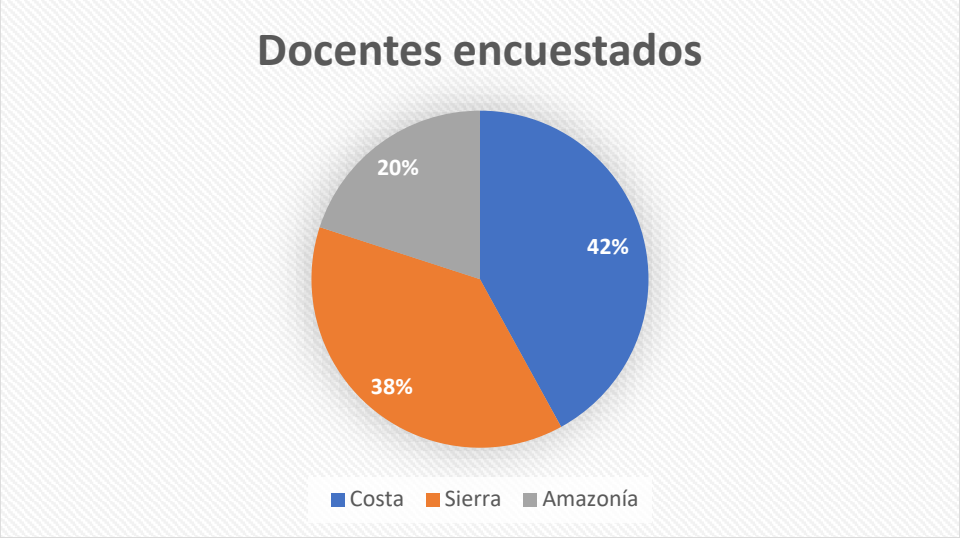
Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Región	Docentes encuestados	Porcentaje (%)
Costa	126	42
Sierra	114	38
Amazonía	60	20
Total	300	100

Fuente: Los autores (2025)

Figura 1.

Distribución de la muestra por región



Fuente: Los autores (2025)

Tabla 3.

Percepción sobre la claridad de procesos de evaluación y acreditación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	98	32,7
De acuerdo	124	41,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	14,7

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

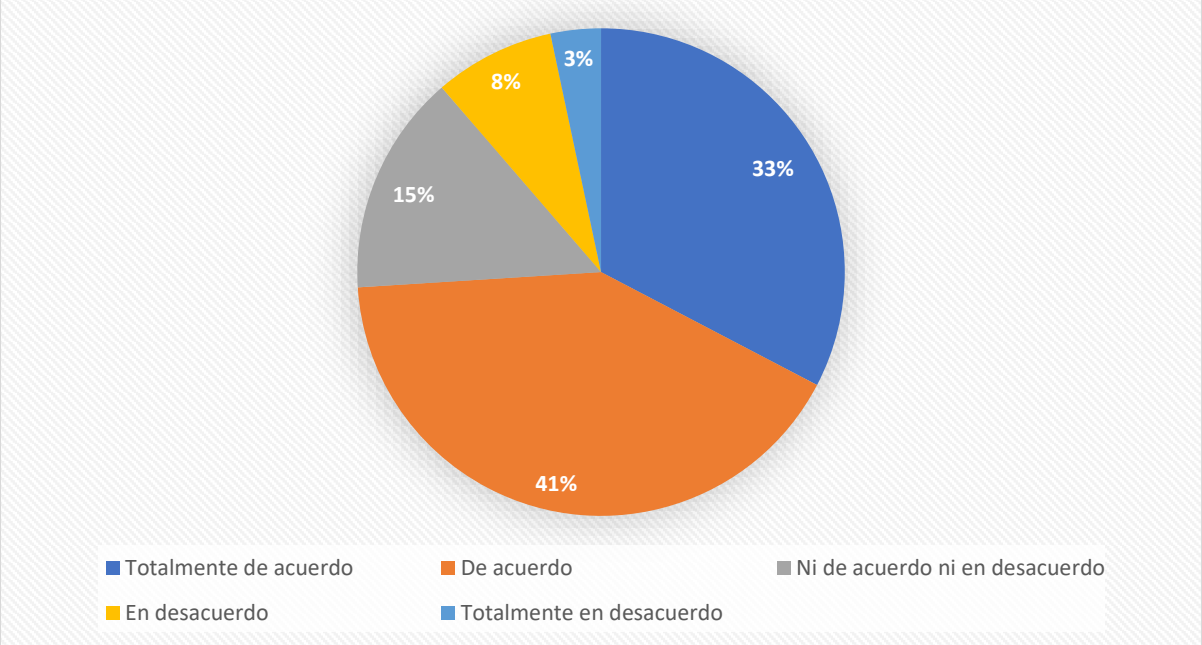
Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

En desacuerdo	24	8
Totalmente en desacuerdo	10	3,3
Total	300	100

Fuente: Los autores (2025)

Figura 2.

Percepción sobre la claridad de procesos de evaluación y acreditación



Fuente: Los autores (2025)

Tabla 4.

Valoración de la capacitación docente en la mejora de la práctica educativa

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

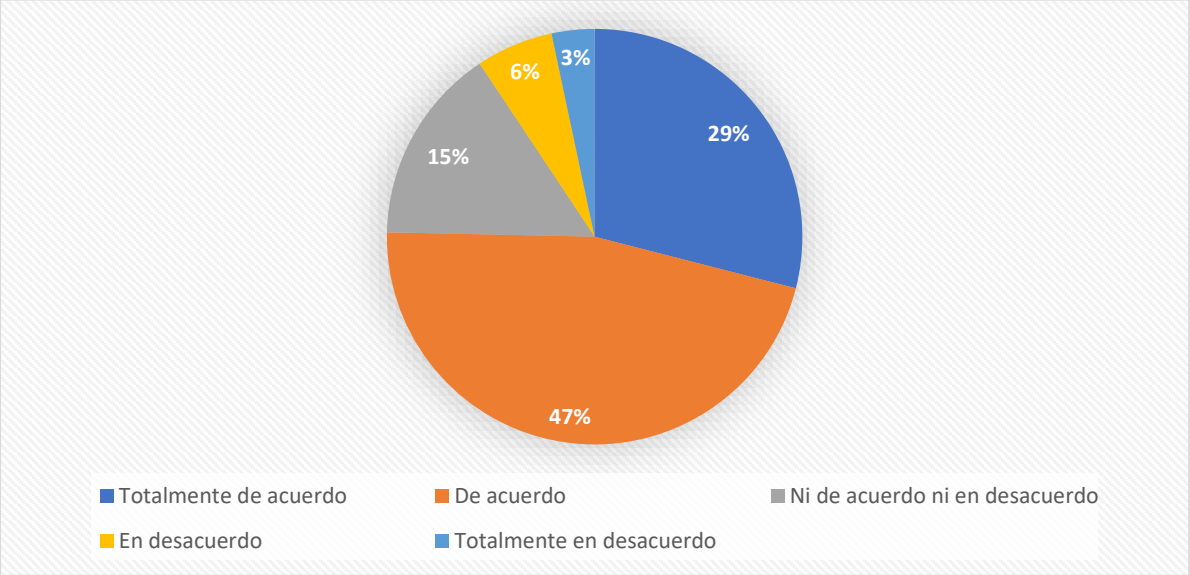
Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	87	29
De acuerdo	139	46,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	15,3
En desacuerdo	18	6
Totalmente en desacuerdo	10	3,3
Total	300	100

Fuente: Los autores (2025)

Figura 3.

Valoración de la capacitación docente en la mejora de la práctica educativa



Fuente: Los autores (2025)

Tabla 5.

Satisfacción laboral respecto a los procesos de promoción y reconocimiento

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

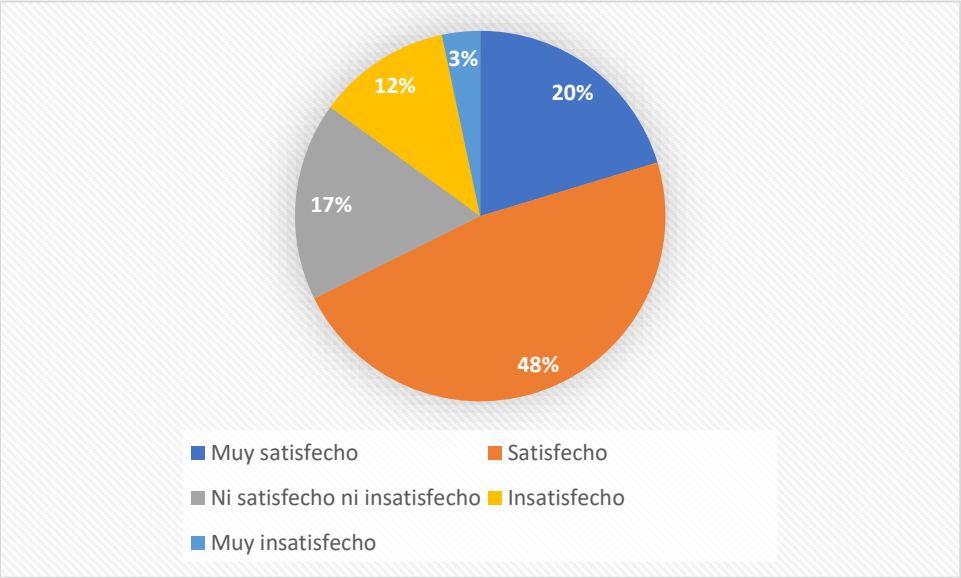
Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Muy satisfecho	61	20,3
Satisfecho	142	47,3
Ni satisfecho ni insatisfecho	52	17,3
Insatisfecho	35	11,7
Muy insatisfecho	10	3,3
Total	300	100

Fuente: Los autores (2025)

Figura 4.

Satisfacción laboral respecto a los procesos de promoción y reconocimiento



Fuente: Los autores (2025)

Tabla 6.

Correlación entre autoevaluación y percepción de mejora docente

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

Variable 1	Variable 2	Coeficiente de correlación (Spearman)	Significancia (p)
Autoevaluación	Mejora en docencia	0.42	0.003
Autoevaluación	Mejora en investigación	0.37	0.009
Autoevaluación	Mejora en vinculación	0.31	0.020

Fuente: Los autores (2025)

Análisis de resultados

El análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario estructurado a docentes de instituciones de educación superior en Ecuador permite identificar con claridad las principales tendencias y percepciones en torno a los sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión del personal docente. La mayoría de los participantes expresó opiniones favorables sobre la claridad y transparencia de los procesos de evaluación y acreditación institucional, lo que se refleja en el alto porcentaje de respuestas en las categorías de "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo". Este hallazgo sugiere que la implementación de modelos de indicadores flexibles y adaptados ha facilitado una mejor comprensión y apropiación de los objetivos institucionales, en línea con lo que destaca la literatura respecto a la importancia de contextualizar los sistemas de calidad (Estudios y Perspectivas, 2024).

En cuanto a la capacitación docente, los resultados revelan que una parte importante de los encuestados reconoce que las oportunidades de formación continua han contribuido a mejorar sus prácticas pedagógicas. Este aspecto se complementa con la percepción de que la integración de la gestión por procesos y la planeación estratégica en los sistemas de calidad ha fortalecido tanto la satisfacción laboral como el sentido de pertenencia institucional. Estos factores son clave para el desempeño docente y la calidad educativa (Retos, 2022).

Desde el punto de vista estadístico, se identificó una correlación positiva y significativa entre la participación en procesos de autoevaluación y la percepción de mejoras en las áreas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Este resultado confirma que la implicación activa de los docentes en la autoevaluación institucional no solo favorece su desarrollo profesional, sino que también impulsa la consolidación de una cultura de calidad dinámica y participativa, tal como han señalado CACES (2018) y Redalyc (2018).

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

En resumen, el análisis de los resultados muestra que los sistemas de aseguramiento de la calidad, cuando se sustentan en modelos flexibles y en procesos participativos, fortalecen la gestión del personal docente y apoyan el logro de los objetivos institucionales en el contexto ecuatoriano. La percepción positiva que los docentes tienen sobre la claridad de los procesos, la pertinencia de la capacitación y la utilidad de la autoevaluación institucional refuerza la idea de que la calidad educativa es un proceso colectivo y contextualizado, que depende de herramientas adaptativas y de la participación activa de todos los actores involucrados.

Discusión

La interpretación de los resultados de este estudio permite afirmar que los sistemas de aseguramiento de la calidad, cuando se basan en modelos flexibles y en procesos participativos, tienen una influencia positiva y significativa sobre la gestión del personal docente en las instituciones de educación superior en Ecuador. Estos hallazgos responden directamente a los objetivos planteados, mostrando que la claridad de los procesos de evaluación y acreditación, junto con mecanismos transparentes para la capacitación y promoción docente, se asocian con una mayor satisfacción laboral y con la percepción de mejoras en la práctica educativa. Es especialmente relevante que la relación positiva entre la autoevaluación institucional y la percepción de avances en docencia, investigación y vinculación social confirma la idea de que la calidad educativa es un proceso dinámico que depende de la participación activa de los actores institucionales.

Sin embargo, surgieron algunos resultados inesperados respecto a la valoración de la capacitación docente. Aunque la mayoría de los participantes reconoció su utilidad, un grupo minoritario se mostró escéptico sobre su verdadero impacto en la transformación de las prácticas pedagógicas. Esta paradoja podría estar relacionada con una falta de contextualización en los programas de formación o con la persistencia de enfoques tradicionales en la gestión institucional. Esto sugiere la necesidad de profundizar en el análisis de los factores que influyen en la transferencia efectiva de los aprendizajes al aula.

Al comparar estos resultados con la literatura especializada, se observa una coincidencia con los planteamientos de *Estudios y Perspectivas* (2024), que resaltan la importancia de la flexibilidad y la adaptación contextual de los sistemas de calidad. Los hallazgos también se alinean con lo señalado por *Retos* (2022), en cuanto a la relevancia de la gestión por procesos

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

y la planificación estratégica para mejorar la satisfacción y el desempeño docente. No obstante, se identifican diferencias con estudios previos que han encontrado una relación menos directa entre los sistemas de aseguramiento de la calidad y la satisfacción laboral, lo cual podría deberse a variaciones en el diseño metodológico, en el tamaño y la composición de la muestra, así como a las características socioculturales del contexto ecuatoriano. Es posible que la representatividad regional y la reciente implementación de políticas de calidad hayan influido en la percepción positiva observada en este estudio, a diferencia de contextos donde estos sistemas están menos desarrollados.

En el plano teórico, los resultados contribuyen a fortalecer un enfoque sistémico y participativo en la gestión del personal docente, superando visiones reduccionistas enfocadas solo en el control externo o en la certificación administrativa. De este modo, se aporta a cerrar una brecha teórica en la literatura latinoamericana, al demostrar que la calidad educativa no es un estado fijo, sino un proceso colectivo y contextualizado. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos sugieren que es necesario reforzar las políticas públicas que promuevan una capacitación situada y una evaluación participativa, así como fomentar modelos de gestión que integren la voz de los docentes en la toma de decisiones institucionales.

Entre las fortalezas metodológicas del estudio destaca el uso de un diseño cuantitativo sólido, con una muestra representativa y un instrumento de recolección de datos validado rigurosamente, lo que aporta consistencia a las conclusiones. No obstante, es importante señalar algunas limitaciones, como el posible sesgo de autoselección en la participación de los docentes y la falta de control sobre variables contextuales que podrían haber influido en las percepciones recogidas. Además, al tratarse de un estudio transversal, no es posible establecer relaciones causales definitivas, por lo que se recomienda cautela al generalizar estos resultados a otros contextos educativos.

A partir de estos hallazgos, futuras investigaciones podrían replicar este estudio en instituciones de educación básica y media, así como en contextos rurales o interculturales, para explorar la aplicabilidad y los límites de los modelos de aseguramiento de la calidad en entornos diversos. También sería valioso utilizar métodos mixtos y estudios longitudinales que permitan analizar en mayor profundidad los mecanismos que explican el impacto de la capacitación docente y la participación institucional en la mejora educativa, superando así las limitaciones de este trabajo.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Revista Multidisciplinaria Prospherus
ISSN: 3091-177X
Doi: https://doi.org/10.63535/4qgas432

En definitiva, este estudio aporta evidencia empírica y conceptual valiosa para entender el papel que juegan los sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión del personal docente en Ecuador. El mensaje clave que emerge es que la calidad educativa no es un resultado automático de la regulación externa, sino un proceso que se construye colectivamente a través de prácticas participativas, adaptativas y contextualizadas, en las que la voz y la experiencia de los docentes son fundamentales para alcanzar los objetivos institucionales y sociales.

Conclusiones

Las conclusiones derivadas de este estudio evidencian que los sistemas de aseguramiento de la calidad en la gestión de recursos humanos docente constituyen un factor determinante para el fortalecimiento de la educación superior en Ecuador. Los hallazgos permiten afirmar que la claridad en los procesos de evaluación, la transparencia en la promoción y la existencia de mecanismos efectivos para la capacitación docente contribuyen significativamente a una mayor satisfacción laboral y a la consolidación de una cultura institucional orientada a la mejora continua. Se confirma que la participación activa de los docentes en procesos de autoevaluación y en la definición de objetivos institucionales es clave para dinamizar la calidad educativa y potenciar el desarrollo profesional, en consonancia con los objetivos planteados en la investigación.

Asimismo, se reconoce que, si bien existen avances notables en la implementación de estándares y modelos adaptativos de gestión, persisten desafíos relacionados con la contextualización de la formación continua y la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional. La investigación evidencia que la calidad educativa no es un estado alcanzado, sino un proceso en permanente construcción, que requiere de la articulación de políticas públicas, la participación de todos los actores institucionales y la adaptación constante a los cambios sociales y tecnológicos.

Como recomendaciones principales, se propone fortalecer los programas de capacitación docente, asegurando su pertinencia y contextualización a las realidades locales y regionales. Es fundamental consolidar sistemas de evaluación participativos y transparentes, que integren la retroalimentación de los diferentes actores educativos y promuevan la mejora continua. Se sugiere, además, incentivar la investigación y la innovación en la gestión de recursos humanos

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

docente, así como promover políticas que garanticen la equidad y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional en todos los niveles y contextos del sistema educativo. Finalmente, se recomienda mantener una evaluación constante de los sistemas de aseguramiento de la calidad, con el fin de identificar áreas de mejora y responder de manera oportuna a los desafíos emergentes del sector educativo.

Referencias bibliográficas

Almeida Monge, E. J., Calderón Cisneros, J. T., Zea Moreira, E. Y., & Lindao Gómez, G. E. (2025). Impacto de las políticas educativas y de calidad en la educación de Ecuador y Argentina: Un estudio comparativo. *Estudios y Perspectivas, 5*(1), 512–525. https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i1.858

Calles, J., & Luna-Nemecio, J. (2020). Prácticas evaluativas y calidad educativa. *Revista SciELO Bolivia*.

Chuquihuanca, B., et al. (2021). Clima de aprendizaje y liderazgo docente. *Revista SciELO Bolivia*.

Cochran, W. G. (1977). *Técnicas de muestreo*. Trillas.

Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2018). *Política institucional de aseguramiento de la calidad*. https://www.caces.gob.ec/

Estudios y Perspectivas. (2024). Modelos de indicadores flexibles en la gestión educativa.

Garzón, K., Jiménez, J., & Ortega, L. (2024). Gestión escolar para la mejora de la calidad educativa. *Ciencia Latina, 8*(2), 2944–2958. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2944

Hair, J. F., et al. (2019). *Análisis multivariante*. Pearson.

Laqui, J. (2024). Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones interculturales. Repositorio Continental.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

López, L., Morales, M., & Navarro, I. (2023). Gestión de recursos humanos en el sector educativo. *Ciencia Latina, 7*(4), 9329–9353.

López Naranjo, A. L., & Uquillas Granizo, G. G. (2025). Implicaciones en la calidad educativa y la distribución de recursos en Ecuador, periodo 2020-2024. *Revista De Investigación Educativa Niveles, 2*(1), 5–16. https://doi.org/10.61347/rien.v2i1.66

Miguel, L. (1998). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa en educación. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/s1_03.html

Ministerio de Educación del Ecuador. (2014). Ecuador mejoró su sistema educativo en los últimos 7 años. https://educacion.gob.ec/ecuador-mejoro-su-sistema-educativo-en-los-ultimos-7-anos/

Ministerio de Educación del Ecuador. (2024). *Innovación y calidad en la educación: Perspectivas desde la gerencia educativa en Ecuador*. https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/INNOVACION-Y-CALIDAD-EN-LA-EDUCACION-PERSPECTIVAS-DESDE-LA-GERENCIA-EDUCATIVA-EN-ECUADOR.pdf

Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Surcolombiana. https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf

Pedraja, L., Rodríguez, D., & Salazar, F. (2020). Sistemas de gestión de calidad en educación. *Revista Espacios, 41*(12), 12-21. https://www.revistaespacios.com/a20v41n12/20411212.html

Qualtrics. (2024). Investigación cuantitativa. https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/

QuestionPro. (2023). Técnicas de investigación cuantitativa. https://www.questionpro.com/blog/es/tecnicas-de-investigacion-cuantitativa/

Ramos, C. (2015). Paradigmas de investigación científica. *Revista UNIFE*. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Redalyc. (2018). Evaluación de la calidad educativa y su impacto en la docencia.

Retos. (2022). Gestión por procesos y planeación estratégica en instituciones educativas.

Revista InveCom. (2023). Proceso de calidad del sistema educativo en el Ecuador: Un análisis integral y prospectivo. *Revista InveCom,* *4*(1), 1–16. https://doi.org/10.5281/zenodo.8310291

Rodelo, C., et al. (2021). Estrategias motivacionales y participación estudiantil. *Revista SciELO Bolivia*.

Rosales, M., et al. (2023). Competencias directivas y políticas públicas. *Revista SciELO Bolivia*.

Salcedo, R., et al. (2023). Cultura organizacional y aprendizaje. *Revista SciELO Bolivia*.

UNDP. (2024). Análisis y propuestas del sistema de aseguramiento de la calidad. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

UNESCO. (2023). *Informe mundial sobre la educación 2023*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384657

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

CC BY-NC-ND 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/