



Revista EDUCATECONCIENCIA.
Volumen 26, No.27
ISSN: 2007-6347
Periodo: abril-junio
Tepic, Nayarit. México
Pp. 20-42
Recibido: 15 de enero 2020
Aprobado:07 de mayo 2020
Publicado:20 de junio 2020

Certificación de la calidad educativa y la satisfacción laboral de docentes e investigadores del Estado de México

Certification of educational quality and job satisfaction of teachers and researchers of Estado de México

Elvira Ivone González Jaimes

Universidad Autónoma del Estado de México,
ivonegj@hotmail.com

Asdrúbal López Chau

Universidad Autónoma del Estado de México
alchau@uaemex.mx

Valentín Trujillo Mora

Universidad Autónoma del Estado de México
vtrujillom@uaemex.mx

Certificación de la calidad educativa y la satisfacción laboral de docentes e investigadores del Estado de México.

Certification of educational quality and job satisfaction of teachers and researchers from Estado de México.

Elvira Ivone González Jaimes

Universidad Autónoma del Estado de México,
ivonegj@hotmail.com

Asdrúbal López Chau

Universidad Autónoma del Estado de México
alchau@uaemex.mx

Valentín Trujillo Mora

Universidad Autónoma del Estado de México
vtrujillom@uaemex.mx

Resumen

La presente investigación tiene el objetivo conocer la relación existente entre la certificación de calidad educativa evaluada por organismos acreditadores y la satisfacción labores de docentes e investigadores de una Institución de Educación Superior (IES).

La investigación fue realizada con 24 organismos acreditadores y con 744 docentes e investigadores. Los resultados de los análisis documentales y estadísticos mostraron que los organismos acreditadores otorgan certificados de calidad educativa al 87% de los programas de la IES estudiada. Cuando la IES solo cumplió con los indicadores de Prerrequisitos e Imprescindibles. El 13% restante de la certificación a programas, corresponden a los indicadores no cumplidos, afectando a 5,854 estudiantes (13%) y la situación laboral de 403 docentes e investigadores (8%).

Palabras clave: Calidad educativa, docente, investigador, satisfacción laboral

Abstract

The present research aims to understand the relationship between the certification of educational quality evaluated by accrediting bodies and the satisfaction of teachers and researchers at a Higher Education Institution (HEI).

The research was carried out with 24 accrediting bodies and 744 teachers and researchers. The results of the documentary and statistical analyses showed that the accrediting bodies grant certificates of educational quality to 87% of the programs of the HEI studied. When the IES only met the indicators of Prerequisites and Essential. The remaining 13% of the certification to programs, correspond to the indicators not fulfilled, affecting 5,854 students (13%) and the labor situation of 403 teachers and researchers (8%).

Keywords: Educational quality, teacher, researcher, job satisfaction.

Introducción

La presente investigación tiene el objetivo de mostrar la relación existente entre la calidad educativa y las condiciones laborales de docentes e investigadores. La información requerida para analizar la relación entre variables fue extraída de: 1) Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIIAC) utilizado por los Organismos Acreditadores (OA) y 2) Cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador, sistematizado a través de la Aplicación Survey Planet¹ (Harris, 2011). Con las anteriores bases de datos veraces y confiables fue posible realizar los análisis estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales. Dichos análisis estadísticos permitieron descubrir cómo impacta las condiciones laborales a la calidad educativa. Estudio realizado en una Institución de Educación Superior (IES) del Estado de México.

No obstante, se incluye como estudio de caso representativo de las IES estatales mexicanas. Porque IES estudiada es reconocida y evaluada por su calidad educativa, ocupando en el 11º lugar del ranking internacional de Q.S. World University y en el 3º lugar del ranking nacionales de Universidades Públicas Estatales (Valero, 2019).

El objetivo de regular y asegurar la calidad educativa en las IES es para proveer servicios educativos que eleven el nivel de vida, social, cultural, económico y productivo. Proyectada en políticas públicas nacionales e internacionales, ya que la educación es uno de los pilares que soportan a la sociedad (Malagón *et al.*, 2019).

Las políticas públicas educativas se ven claramente reflejadas en los Planes Nacionales de Desarrollo del Gobierno de la República Mexicana del periodo 2013-2018. Contemplado a la “Reforma Educativa” como un plan de acción para generar Educación de Calidad, donde se administra, regulada y certifica la educación en todos los niveles. En

¹ Aplicación Survey Planet, herramientas gratuitas en web para diseñar, compartir y revisar sus resultados de encuestas en línea.

educación superior se encuentra Plan de Acción, apartado III.2, dice: “Articular la educación, la ciencia y el desarrollo tecnológico para lograr una sociedad más justa y próspera” (PND, 2013, p. 25).

Mientras el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Presidencia de la Republica, publicado en 2019, contempla la “Contrarreforma Educativa”, refiere el Derecho a la Educación. “Atacando principalmente al magisterio con reformas laborales, titulada como “Reforma Educativa”, realmente lo que se pretendía era crear condiciones para la privatización de la educación en todos sus niveles” (PND, 2019, p. 42).

De acuerdo con los dos Planes Nacionales de Desarrollo expuestos, se observa, en la administración de Enrique Peña Nieto, priorizó la calidad educativa y en la administración de Andrés Manuel López Obrador, resaltó el bienestar laboral de los docentes (Rueda, 2008; Espinoza y González, 2012).

Analizar la situación laboral que tiene los docentes e investigadores dentro de esta IES estatal seleccionada. Es mostrar un caso de la realidad que cumple con: 1) Tener el 68.1% programas educativos acreditados. 2) Ocupar el tercer lugar en número de matrícula estudiantil atendida dentro de su estado (84,506). 3) Ocupar el veintidosavo lugar en contratación del personal académico (7,919). 4) Ocupar el tercer lugar de investigadores registrados en Sistema Nacional de Investigadores (521). 5) Ser evaluada por 24 Organismos Acreditadores de diferentes áreas de estudio. (UAEM, 2018b).

Según el primer informe del Rector (marzo 2018), refiere déficit presupuestal porque tiene: ingreso de 4 mil 293 millones 400 mil pesos y egreso fue de 5 mil 115 millones 200 mil pesos y déficit de 821 millones 800 mil pesos. Donde el 94% es destinado a sueldos y a gastos de material de consumo diario. El anterior fenómeno es concurrente y la universidad presenta trastornos financieros año con año y su inversión en recursos humanos y materiales es escasa. Aunque se tienen estrategias para optimizar el presupuesto a través de: 1) gestionar el incremento de los subsidios; 2) disminuir el gasto con el ahorro de recursos humanos y materiales y 3) aumentar los recursos autogenerados (Barrera, 2018).

La escasa inversión en recursos humanos y materiales impacta en condiciones laborales para docente e investigadores como en infraestructura e instalaciones requeridas para proveer una educación de calidad, porque las condiciones deben de ser adecuadas para el óptimo desempeño del docente (Rueda, 2009).

En el segundo informe del Rector, comenta; el presupuesto total es de 5 mil, 157 millones de pesos. Dividido entre el total de la matrícula refleja un subsidio de 52,000 pesos por cada alumno. Colocando a la universidad en el vigésimo segundo lugar en presupuesto adquiridos de acuerdo con la matrícula atendida. Afirmando, “existen otras universidades públicas que reciben el doble por alumno matriculado” (Barrera, 2019, p. 29). Puntualizando que el personal universitario realiza grandes esfuerzos en productividad y calidad educativa en: matrícula atendida, profesores registrados SIN y programas de posgrado reconocidos en los Programas Nacionales de Posgrado de Calidad.

Las políticas por seguir son: 1) “Que hay que trabajar más con menos”, observado en informes de las agendas estadísticas del 2014 al 2018. Donde la institución en los últimos cinco años ha aumentado su matrícula en 11.083 alumnos y ha disminuido en 1,361 las plazas para impartir cátedra (UAEM, 2018a). 2) “Mejorar los programas educativos para alcanzar los niveles calidad educativa” (Barrera, 2017, p 78). Impulsando a docente e investigadores a trabajar bajo presión y estar a la vanguardia del conocimiento con expectativas nacionales e internacionales

Marco teórico

Calidad educativa y aspectos laborales

La calidad educativa posee diferentes categorías y son rubros por evaluar en los programas educativos que ofrecen las IES. Le evaluaciones están a cargo Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES), quien confiere el reconocimiento oficial a los Organismos Acreditadores (OA). Al final de la cadena están los OA especializados en cada área de estudio. quienes evalúan y certifican a las IES. Por lo tanto, todos los OA tienen las mismas categorías de evaluación, los cuales son: 1. *Personal Académico*, 2. Estudiantes, 3. Plan de Estudios, 4. Evaluación del aprendizaje, 5. Formación integral, 6. Servicios de apoyo al aprendizaje, 7. Vinculación, Extensión 8.

Investigación 9. Infraestructura y equipamiento y 10. Gestión administrativa y financiera. Aunado a esto, cabe señalar, en cada categoría se tienen subcategorías, las cuales engloban las formas específicas de evaluación por área de estudio (COPAES, 2015).

COPAES como máximo regulador de la calidad educativa en las IES coloca la categoría del Personal Académico en el primer lugar por ser factor indispensable para otorgarse el certificado de calidad educativa (COPAES, 2018).

El estudio focalizó en la categoría 1, referente al Personal Académico, en ella se encuentra los subcategorías; y son: a) Reclutamiento, Selección y Contratación, los dos primeros son los procesos para el ingreso a institución académica y la Contratación definitiva o eventual se asume el compromiso entre institución y académico para realizar ciertas tareas de acuerdo a su área de trabajo, b) Desarrollo, proceso que mide la trayectoria, c) Categorización y nivel de estudios, procesos que evalúan el equilibrio del personal académico en las actividades a realizar dentro de la institución y d) Evaluación interna, estimación del rendimiento de los académicos y la Promoción a las que ha sido otorgada de acuerdo a su desempeño (CA-CNEIP, 2018)

Reclutamiento, Selección y Contratación de acuerdo con los Estatuto Universitario establece en su Artículo 22, dice:

“El ingreso como personal académico ordinario es el acto mediante el cual una persona se incorpora a la comunidad universitaria con tal cualidad, cumpliendo los requisitos y procedimientos establecidos por la normatividad que regule el ingreso, permanencia y promoción, dentro de la Institución. Se llevará a cabo mediante el Concurso Curricular para obtener temporalidad” (UAEM, 2009a, p. 7).

Pero esta actividad se ha visto mermada, porque es desproporcional los aumentos entre estudiantes y docentes en los últimos cinco años; 1) matrícula atendida ha aumentado 13.11%, 2) personal contratado ha aumentado en 0.90% y 3) plazas para cátedras han disminuido en -0.56%. (UAEM, 2018a).

Referente a la contratación con permanencia del personal académico

El artículo 22 Bis refiere a la *Permanencia* del personal académico y el Artículos 23 nos habla de la *Promoción* del personal académico definitivo, ambos artículos señalan la

existencia de concursos de oposición los cuales estarán sujetos al requerimiento del “desarrollo institucional de los planes y programas de estudios” (UAEM, 2009, p. 7).

De acuerdo al Reglamento del Personal Académico del 2009, Artículo 27 de la universidad pública estatal seleccionada, dice, “Los Profesores Interinos podrán ser contratados nuevamente por otra sola ocasión, no mayor de un año lectivo, a propuesta del director de la escuela o facultad correspondiente, y previo dictamen y resolución de los Consejos Académico y de Gobierno” (UAEM, 2009b, p. 402).

En ese mismo año se otorgaron 1.087 plazas de contratación definitividad, representando el 0.048%, reportado como un gran esfuerzo que realiza la administración por sus bajos ingresos (Barrera, 2019). Aun así, se observa la desproporción con el aumento de 2.2% de matrícula estudiantes registrados (UAEM, 2018b).

La dirección de Recursos Humanos reporta 28% del personal tiene algún tipo de definitividad, por lo que la 62% del personal se está contratando semestralmente, afectando directamente a los profesores de asignatura. Quienes son el 96 % del personal total que se empleado, impactando a la IES con alto grado de rotación (UAEM, 2018b).

Existen 1168 Profesores de tiempo completo y definitivos en Facultades Centrales, representando al 66% y 145 Profesores de tiempo completo definitivos en Centros Universitarios Periféricos, representando al 0.082%, dificultando gravemente la permanencia y operación y la evaluación por los OA (UAEM, SIAMEX, 2019).

Los Organismos Acreditadores (OA) solicitan medir el desarrollo del personal contratado, observando alto nivel de rotación de personal. La categorización también se ve afectada porque existen pocos procesos de promoción para los trabajadores eventuales mostrando un desequilibrio del personal académico disminuyendo el rendimiento de estos (Lara y Pando, 2014).

Metodología

Diseño no experimental, cuantitativo, de corte transversal, con investigación documental y de campo. Muestra seleccionada al azar generadora de un grupo. El análisis de datos fue por medio de estadística descriptiva e inferencial.

Población, 5,012 docentes evaluados por Organismos Acreditadores. La muestra fue calculada por una fórmula para grandes muestras, resultando una muestra de 744 docentes, correspondiente al 14.66%.

La estadística descriptiva analizó: características sociodemográficas y laborales de la muestra como procesos evaluativos de los Organismos Acreditadores. La estadística inferencial analizó el Coeficiente de Correlación de Pearson a nivel de Rho ($r \geq -0.75$), entre las variables: 1) el número de debilidades (en documento de evaluación se encuentran como recomendaciones para ser mejoradas) de las Cuatro subcategorías reportadas por los Organismos Acreditadores y 2) el resultado de evaluación global de los seis bloques obtenidos del Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador.

Nota: Rho esta evaluada en negativo porque tenemos variable con funcionamiento inverso. Partiendo de la premisa: Entre menos debilidades reportadas por Organismos Acreditadores entonces existirá mayor satisfacción laboral en docentes e investigadores.

Técnicas de recolección datos

Información documental. Se solicitó vía oficio a COPAES el acceso al Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIIAC). Investigación aprobada y con registro oficial, COPAES envió la clave de acceso para ingresar a la plataforma, donde se puede consultar en tiempo real los documentos de soporte y registros de los 24 Organismos Acreditadores (COPAES,2019).

Lo datos obtenidos fueron, 24 Organismos Acreditadores su última evaluación sobre el rubro de personal académico, son: a) Reclutamiento, Selección y Contratación, b) Desarrollo o trayectoria, c) Categorización y nivel de estudios y d) Evaluaciones internas y Promoción. Por cuestiones éticas del estudio, no se pueden mostrar los datos específicos de cada uno de los Organismos Acreditadores, pero sí, se muestra en cuadros los espacios académicos acreditados y el número de debilidades señaladas por los Organismos Acreditadores en el rubro de personal académico.

Información de campo. se seleccionaron a 744 docentes al azar por medio de su número de empleado y una tabla aleatoria. A los profesores elegidos se le aplicó un cuestionario sistematizado.

Ficha técnica de Cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador. Se encuentra estandarizado para población habla hispana y niveles de confiabilidad $r = 0.85$ y validez $\alpha = 0.78$. Fue elaborado por la Universidad Católica San Antonio de Murcia en 2014 a través de la Sección de Profesorado y la Dirección de Calidad, para el Personal Docente e Investigador (PDI) acerca de las condiciones en que desarrollan sus actividades.

Contiene seis bloques: a) Actividad docente, b) Actividad investigadora c) Infraestructuras y recursos para la docencia d) Alumnos e) Promoción, motivación y reconocimiento y f) Calidad e implicación en la mejora

Integrado por 63 ítems calificados por escala de likert, la respuesta varía del 1 al 5, siendo el 1, totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo.

Escala global de satisfacción, interpretación de: Baja (de 63 a 105 puntos), Media (de 106 a 210 puntos) y Alta (de 211 a 315 puntos).

Técnica de sistematización ítems a formato encuesta del Cuestionario de satisfacción laboral para ser aplicado a los docentes e investigadores por vía internet (correo electrónico). Se utilizó el sistema la aplicación Survey Planet es una opción para poder crear y aplicar encuestas de manera simple. Los encuestados pueden contestar en una computadora de escritorio o dispositivo móvil con conexión a Internet. La ventaja de esta plataforma sobre otras opciones es que permite un número ilimitado de encuestas, cada una sin restricciones sobre la cantidad de preguntas que contenga. Para crear encuestas con la herramienta de Survey Planet, se debe de crear una cuenta en el portal de la aplicación (<https://surveyplanet.com/>). Las características que se ofrecen en la versión completa son las siguientes: a) Filtrado de preguntas basado en respuestas anteriores. b) Personalización de colores, logotipos, mensajes de bienvenida y despedida. c) Exportación de resultados formatos XLS, XLXS, CSV, JSON y PDF. Es importante señalar que esta última técnica fue operada por Ingenieros en Cómputo.

Procedimiento

Se seleccionó a los docentes e investigadores con la tabla aleatoria por número de trabajador. A quienes se les envió un correo solicitando su participación voluntaria. También se les informó a los participantes que era una investigación registrada, autorizada e información recabada con uso confidencial. En el correo se anexó una dirección electrónica para ingresar y contestar la encuesta online, que contempla un tiempo de respuesta de entre 10 a 15 minutos.

Se seleccionó solo los cuestionarios que cumplían con todas las indicaciones.

Se asignaron 31 cuestionarios (contestados vía internet) a cada uno de los 24 Organismos Acreditadores, para formar una muestra de 744 entre docentes e investigadores.

Levantamiento de Datos. a) sociodemográficos, laborales y de la escala global del Cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador. b) Registros en el Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIAC) y recabados fueron: debilidades reportadas por 24 Organismos Acreditadores del rubro de personal docente. Hay que recordar que los datos tienen los mismos estándares, porque se encuentran regidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES, 2019).

Análisis estadístico de tipo descriptivo fue realizado con los datos sociodemográficos, laborales y de Organismos Acreditadores para tener una visión general de la muestra y sus condiciones laborales. El análisis inferencial fue con la prueba de correlación entre los números de debilidades o recomendaciones para mejorar señaladas por los Organismos Acreditadores y los resultados globales obtenidos del Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador.

Resultados

Análisis descriptivo con los datos sociodemográficos. Laborales de la muestra de 744 docentes e investigadores para conocer las características significativas, donde se observa: La mayoría pertenecen el género masculino, adscritos a facultades, categoría de asignatura y entre 0 y 5 años de antigüedad (Tabla 1).

Tabla 1.
Características de la muestra sociodemográficos y laborales

n=744				
Espacios académicos	Frecuencia	Genero		total
		Masculino	Femenino	
Facultades	21	212	160	279
Centros Universitarios	9	177	102	372
Unidades Académicas	2	58	35	93
Total	32	447	297	744
Categoría de Docentes				
Antigüedad	Asignatura	Medio	Tiempo	Investigadores
		tiempo	completo	
0-5 años	147	5	10	8
6 -10 años	118	8	32	18
15-20 años	126	12	42	32
20 a más años	122	10	30	24
Total	513	35	114	82

Fuente: Base de datos del Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador, 2019

Análisis descriptivos de los Organismos Acreditadores para tener una visión general de las actividades reportadas en el Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIIAC), donde se observa que el organismo acreditador que presenta más registro y programas educativos evaluados vigentes es el Consejo de Acreditación de la Enseñanza en Contaduría y Administración. CACECA con 20 docentes y 11 investigadores evaluados de acuerdo con el tope del diseño de investigación, (Tabla 2).

Tabla 2.

Características de los Organismos Acreditadores y Personal Académico

Organismos Acreditadores	Registros de evaluación	Programas educativos con registro				Personal Académico	
		Programas educativos evaluados	Programas educativos con registro	Docentes	Investigadores		
ACCECISO	32	16	16	25	6		
AMFEM	1	1	0	22	9		
ANPADEH	6	3	3	24	7		
CACEB	7	3	3	24	7		
CACECA	42	17	17	20	11		
CACEI	17	9	9	27	4		
CAESA	2	1	1	28	3		
CNEIP	8	4	4	23	8		
COAPEHUM	10	8	8	28	3		
COMACE	6	3	3	25	6		
COMAEA	4	3	3	24	7		
COMAEF	3	1	1	28	3		
COMAEM	4	1	1	26	5		
COMAPROD	7	3	3	20	11		
COMEAA	11	5	5	21	10		
CONACE	11	8	8	20	11		
CONAECQ	5	2	2	26	5		
CONAED	2	1	1	28	3		
CONAEDO	3	1	1	28	3		
CONAET	12	7	7	20	11		
CONAIC	13	10	9	26	5		
CONCAPREN	2	2	2	27	4		
CONEVET	5	1	1	29	2		
CONFEDA	10	8	8	21	10		
Totales	223	118	116	590	154		

Fuente: Base de datos del Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIIAC), 2019

Análisis descriptivos de los espacios académicos con mayor número debilidades reportado por los organismos académicos. Observándose: ocho Centros Universitarios

(C.U.) que imparten 15 programas académicos fueron reportadas por diez Organismos Acreditadores 258 debilidades. Focalizando mayor promedio de conflicto en 310 docentes e investigadores en sus evaluaciones internas, estímulos y promociones laborales (Tabla 3).

Tabla 3.

Espacios Académicos con mayor número debilidades reportadas por los organismos académicos y repercusión en factores laborales

n= 403					
Espacio académico	Espacios académicos	Programas académicos	Organismos Acreditadores	Docentes e investigadores	Debilidades reportadas por O.A.
Facultades Centros Universitarios Unidades Académicas Total	1 8 2 11	1 15 3 19	2 10 2 13	31 310 93 403	10 258 42 310
Promedios de debilidades reportadas por Organismos Acreditadores					
Espacio académico	Reclutamiento, Selección y Contratación,	Desarrollo, proceso que mide la trayectoria	Categorización y nivel de estudios	Evaluación interna, estímulos y promociones	Debilidades
Facultades Centros Universitarios Unidades Académicas Total	2 3.2 3.1 8.3	2 2.9 4.2 9.1	3 5.1 3.8 11.9	3 6.5 3.2 12.7	10 17.7 14.3

Fuente: Base de datos del Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIAC), 2019

Análisis descriptivos por programas académicos con mayor número de debilidades reportadas por organismos acreditador, observándose afectaciones en: el C. U. Temascaltepec, en dos programas académicos, representando el 69% de su matrícula, seguido por el C.U. Valle de Chalco, en dos programas académicos, representando al 53% de su matrícula y en tercer lugar se encuentra el C.U. Zumpango en tres programas académicos, representando al 51% de su matrícula.

Los resultados finales del balance realizado en SIIAC, se obtiene: trece Organismos Acreditadores, los cuales reportan a diecinueve programas educativos con mayor número de debilidades. Lo que equivalente a: 1) 13% de toda la matrícula evaluada, 2) 17 % de todos los programas acreditados y 3) el 54% de todos los Organismos Acreditadores que evalúan dentro (Tabla 4).

Tabla 4.

Programas Académicos con mayor número de debilidades reportadas por Organismo Acreditador

Espacio académico / Programa educativo	Matrícula	Porcentaje de matrícula	Cantidad de evaluaciones		Año inicio	Año termino	Organismo acreditador
Facultad de Arquitectura y Diseño	1 807	37%	4				
Licenciatura en Arquitectura	675		4		2003	2008	COMAEA
		37%			2018	2023	ANPADEH
Centro Universitario Atlacomulco 2	1 236	32%	5				
Licenciatura en Contaduría	243	20%	2		2011	2021	CACECA
Licenciatura en Informática Administrativa	147	12%	1		2014	2019	CONAIC
Centro Universitario Temascaltepec 2	917	69%	4				
Licenciatura de Ingeniero Agrónomo Zootecnista	331	36%	1		2013	2018	COMAEA
Licenciatura en Derecho	305	33%	1		2017	2022	CONFEDA
Centro Universitario Tenancingo 2	646	40%	4				

Licenciatura en Arqueología	74	11%	1	2014	2019	ACCECIS O
Licenciatura en Turismo	190	29%	2	2012	2022	CONAET
Centro Universitario Texcoco 1	2 965	6%	7			
Licenciatura en Economía	192	6%	1	2015	2020	CONACE
Centro Universitario Valle de Chalco 2	2 317	53%	5			
Licenciatura en Diseño Industrial	280	12%	1	2018	2023	COMAPROD
Licenciatura en Enfermería	946	41%	1	2012	2017	COMACE
Centro Universitario Valle de México 2	3 765	20%	10			
Licenciatura en Actuaría	208	6%	1	2015	2020	CONACE
Licenciatura en Administración	510	14%	1	2014	2019	CACECA
Centro Universitario Valle de Teotihuacán 1	906	13%	5			
Licenciatura en Ingeniería en Computación	122	13%	1	2018	2023	CONAIC
Centro Universitario Zumpango 3	1 821	51%	8			
Licenciatura en Derecho	390	21%	1	2015	2020	CONFEDER
Licenciatura en Psicología	375	21%	1	2014	2019	CNEIP
Licenciatura en Turismo	169	9%	1	2014	2019	CONAET
Unidad Académica Profesional Tejupilco 1	616	28%	2			
Licenciatura en Administración	172	28%	2	2012	2022	CACECA

Unidad Académica						
Profesional Tianguistenco	1 164	45%	4			
2						
Licenciatura de Ingeniero en Plásticos	211	18%	1	2015	2020	CACEI
Licenciatura de Ingeniero en Producción Industrial	314	27%	1	2015	2020	CACEI
Totales	5854		19			13
Total de matrícula acreditada	43983		111			24
Porcentaje con debilidades	13%		17%			54%
Porcentajes sin debilidades	87%		83%			46%

Fuente: Sistema Integral de Información para la Acreditación, 2019 y UAEM, Agenda estadística 2018.

Análisis descriptivos del Cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador para observar las escalas con bajos niveles con relación a la media, es la satisfacción total 112.1 se encuentra por debajo de la media con -13.9. Aunque dentro del Diagnóstico General de Satisfacción todavía está entre el rango de 106 a 210, equivalente a *Satisfacción Media Baja*. Las escalas que reportan mayor diferencia entre medias son: 1) ya que esta se Promoción, motivación y reconocimiento con -5-8, 2) Actividad Docente con -2.9 y 3) Infraestructuras y recursos para la docencia con 2.1 (Tabla 5).

Tabla 5.

Cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador

Bloques	Resultados Obtenidos		Escalas del test			Diferencia entre medias
	SD	media	mínimo	máximo	media	
1 Actividad Docente	0.31	35.1	19	95	38	-2.9
2 Actividad Investigadora	0.25	13.7	7	35	14	-0.3
3 Infraestructuras y recursos para la docencia	1.24	15.9	9	45	18	-2.1
4 Alumnos	1.01	26.5	14	70	28	-1.5
5 Promoción, motivación y reconocimiento	1.34	8.2	7	35	14	-5.8

6 Calidad e implicación en la mejora	1.2	12.7	7	35	14	-1.3
Satisfacción Global	0.82	112.1	63	315	126	-13.9

Fuente: Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador, 2019

El análisis estadístico inferencial, se utilizó la prueba de correlación, donde se observó: 1) Ciento cuarenta y cinco correlaciones significativas negativas a nivel de $r \geq -0.75$, lo que significa, existe una proporción inversa, entre mayor número de debilidades reportadas por los Organismos Acreditadores, son menores los resultados satisfacción global reportados en el Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador; representando el 88.41%. 2) Doce correlaciones no significativas inversas en $r < -0.75$, lo que significa que las dos variables no son proporcionales; representando 7.32%. 3) Siete correlaciones positivas, lo que significa que existe una proporción directa, entre mayor es el número debilidades señaladas por organismo acreditadores también es mayor la satisfacción laboral reportado. Divididas en: cuatro con $r < 0.75$, y tres con $r \geq 0.75$; representando 4.27%. (Tabla 6).

Tabla 6.

Correlación entre las debilidades de los Organismos Acreditadores y la satisfacción global laboral del Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador.

Organismo acreditador	Evaluación realizada	Una evaluación	Más de una evaluación	%	Frecuencia				
					$r \geq -0.75$	$r < -0.75$	$r \geq 0.75$	$r < -0.75$	$r \geq 0.75$
ANPADEH	4	0	1	25%	3	0	1	0	<u>0.79</u>
CACECA 1	17	0	1	6%	16	1	0	0.42	0
CONAIC 1	10	1	0	10%	9	0	1	0	0.67
COMEAA	5	1	0	20%	4	0	1	0	0.38
CONFEDE	8	1	0	13%	7	1	0	-0.61	0
ACCECISO	16	1	0	6%	15	1	0	-0.7	0
CONAET	6	1	0	17%	5	1	0	-0.65	0
CONACE	8	1	0	13%	7	0	1	0	0.47
COMAPROD	3	1	0	33%	2	1	0	-0.65	0
COMACE	3	1	0	33%	2	1	0	-0.56	0
CONACE	8	1	0	13%	7	0	1	0	0.32
CACECA 2	15	1	0	7%	14	1	0	-0.68	0

CONAIC 2	10	1	0	10%	9	1	0	-0.65	0
CONFEDE	8	1	0	13%	7	0	1	0	<u>0.83</u>
CNEIP	4	1	0	25%	3	1	0	-0.67	0
CONAET	6	1	0	17%	5	1	0	-0.71	0
CACECA 3	15	0	1	7%	14	0	1	0	<u>0.78</u>
CACEI 1	9	1	0	11%	8	1	0	-0.67	0
CACEI 2	9	1	0	11%	8	1	0	-0.68	0
Total	164	16	3		145	12	7		
porcentaje		84%	16%		88.41%	7.32%	4.27%		

Fuente: Resultados obtenidos de investigación documental del Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIIAC) e investigación de campo aplicando el Cuestionario electrónico de satisfacción laboral del personal docente e investigador

Discusión

Existen diversos estudios formales realizados desde el siglo pasado sobre las condiciones laborales y su impacto en la productividad en diversos sectores. En el sector educativo el personal académico es el más valorado por su importancia dentro de las IES. Siendo el primer elemento estimado para otorgar certificados de calidad académica (Espinoza y González, 2011).

Lo significativo de este estudio es constatar si los Organismos Acreditadores (OA) que se han colocado como último eslabón de certificación de la calidad educativa están operando de acuerdo con lo requerido por organizaciones nacionales e internacionales.

Para medir la operatividad de los OA se seleccionó una IES estatal, porque el 68.1% de sus programas educativos que se encuentren certificados por veinticuatro OA. Observando que el 87% de los programas evaluados por once OA operan con las normas preestablecida y están debidamente certificados.

El 13% restante presenta debilidades, de éstos, el 88.41 % poseen correlación a nivel de $r \geq -0.75$, lo que significa, existencias de debilidades para operar programas educativos y menor satisfacción laboral en docentes e investigadores.

Lo que se puede decir, los Organismos Acreditadores si reportan en el Sistema Integral de Información para la Acreditación (SIIAC) las debilidades detectadas en los espacios académicos que afectan situación laboral de docentes e investigadores y la calidad educativa.

La anterior aseveración se encuentra fundamentada en los hallazgos de debilidades reportadas por trece Organismos Acreditadores, localizando a: 19 programas educativos, equivalente al 17%; afectando la situación laboral de 403 docentes e investigadores, equivalente al 8% y repercutiendo en la calidad educativa de 5,854 estudiantes, equivalente al 13%.

También se puede comentar que la media obtenida de la satisfacción global de toda la institución diagnosticada es de 112.1 puntos, lo que equivale a un rango medio bajo de satisfacción laboral, con -13.9 puntos. Ubicando a espacios académicos con más conflicto en los Centros Universitarios de: Temascaltepec, Valle de Chalco y Zumpango. En las escalas de: 1) Promoción, motivación y reconocimiento, 2) Actividad docente e 3) Infraestructuras y recursos para la docencia. Siendo base de acoso psicológico y trastornos físicos (Martínez *et al.*, 2012).

Es de hacer notar que existen trece de veinticuatro OA (54%), quienes otorgan certificaciones de calidad educativa cuando se detectan debilidades en programas académicos, reportando recomendaciones para ser resueltas en la próxima evaluación. El 84% de los casos se resuelven, pero el restante 16%, no se resuelve. Información obtenida por el número de evaluaciones realizadas a un mismo programa educativo. La situación es repetitiva, ocasionando acoso laboral y estrés en el docente (Guerra *et al.*, 2017).

Hay que recordar que todos los Organismos Acreditadores (OA) están regidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES) y que cada OA tienen sus propias normas que emanar de su área de conocimientos. Entonces, los OA son los que especifican y evalúan los requerimientos. Por consecuencia, los OA detectan y dictaminan las fortalezas, debilidades y recomendaciones. A la razón, que “*los OA son los responsables de otorgar certificados de calidad a programas educativos que no cumplen con todos los requisitos*”. Ocasionando un problema social. (Gómez *et al.*, 2019).

Al parecer no es grave, porque se cumple *casi en su totalidad y se espera ser resuelto en la próxima evaluación*. Pero hoy por hoy se perjudica a la planta docente y estudiantil. (Carranco y Pando, 2019).

Sería muy bueno para la educación, base del desarrollo social; los OA otorgaran los certificados de calidad educativa solo a programas educativos que cumplan con *todo lo referente a la categoría uno de personal académico, ya que se encuentra dentro de los indicadores de: impredecible, indispensable y necesario*. Evitando enviar un doble mensaje a los futuros profesionistas y a la sociedad en general “Certificaciones de calidad educativa en programa educativo casi perfecto”.

Dentro de la institución evaluada se tiene el 31.9% de los programas educativos que no están acreditados y no tiene la certificación de calidad educativa. Porque no cumple con lo requerido por el OA. Esto no quiere decir que la institución se encuentra desmeritada, lo que significa: *día con día se está buscando los recursos impredecibles o indispensables para brindar una educación de calidad*. Lo anterior es congruente y no envía dobles mensajes.

Los esfuerzos de la IES evaluada es mejorar sus recursos financieros, humanos y materiales. Implementando estrategias como: 1) gestionar el incremento de los subsidios y 2) aumentar los recursos autogenerados (Barrera, 2018).

La política de la presente Administración de Gobierno Federal promete proveer recursos materiales para la dignificación de las universidades (PND, 2019). Lo que va a facilitar tener personal docente capacitado e insumos materiales suficientes para brindar una educación de calidad en nivel superior y además sea digna de estar evaluada y certificada por Organismos Acreditadores

Conclusiones

La investigación expuso las fortalezas y las debilidades de la Institución de Educación Superior (IES) así como de los Organismos Acreditadores (OA) que la evalúan. Donde se pudo denotar que el 69% de la IES evaluada se encuentra acreditada por veinticuatro OA. Pero las acreditaciones realizadas por el 54% de los OA poseen recomendaciones para ser resueltas en la próxima evaluación, afectando 5,854 estudiantes, equivalente al 13% y la situación laboral de 403 docentes e investigadores, equivalente al 8%.

Teniendo baja satisfacción laboral en: 1) Promoción, motivación y reconocimiento, 2) Actividad Docente e Infraestructuras y recursos para la docencia. Visualizándose como áreas de oportunidad para ser mejoradas, porque el capital humano dentro de toda institución debe de ser satisfecha en sus demandas para que se brinde buen servicio. (Espinoza y González, 2012).

Mientras que se continúe otorgando certificaciones de calidad educativa a los programas educativos que no cuenten con todo lo requerido, entonces México no tendrá los niveles de producción que se requiere las organizaciones nacionales e internacionales, ya que la educación se considera un pilar para el desarrollo social en todos los sectores.

Referencias

- Barrera, B. (2017). *Plan Rector de Desarrollo Institucional (2017-2021)*, Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/PRDI_2017-2021.pdf
- Barrera, B. (2018). *Primer Informe Anual de Actividades de la Universidad Autónoma del Estado de México. Administración 2017-20121*. Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de https://www.uaemex.mx/2informe1721/pdf/Segundo_Informe_17-21.pdf
- Barrera, B. (2019). *Mensaje del Segundo Informe Anual de Actividades de la Universidad Autónoma del Estado de México. Administración 2017-20121*. Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de https://www.uaemex.mx/2informe1721/pdf/Segundo_Informe_17-21.pdf
- Carranco M. S. y Pando M. M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, Vol.3 (1), p. 522-554. Recuperado de DOI: 10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544
- COPAES (2015). *Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior*. México: Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. Recuperado de http://www.concapren.org.mx/recursos/Marco_de_Referencia_Copaes_v3.pdf
- COPAES (2018). *Aclaración sobre la acreditación de programas académicos que realizan los organismos reconocidos por COPAES. Circular 2-2018*. México: Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. Recuperado de https://www.copaes.org/assets/images/slides/circular_2_2018.pdf

- COPAES (2019). Sistema Integral de Información para la Acreditación, Sistema Integral de Información para la Acreditación, usuario y contraseña por COPAES. Recuperado de <https://siiac.org/evaluators/>
- CA-CNEIP (2018). *Manual para la Acreditación de Programas de Licenciatura en Psicología CNEIP*. México: CNEIP. Recuperado de https://www.cneip.org/new/documentos/manual_acreditacion2018.pdf
- Espinoza O. y González, L.E. (2011). Impacto de la acreditación en instituciones y actores: El caso de Chile. En A. Servetto y D. Saur (Eds.), *Sentidos de la universidad*. Córdoba, Argentina: Ediciones Universidad Nacional de Córdoba.
- Espinoza, O. y González, L.E. (2012). Estado actual del sistema de aseguramiento de la calidad y el régimen de acreditación en la educación superior en Chile. *Revista de la Educación Superior*, Vol. 2 (162), p.87-109. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/604/60425033005.pdf>
- Gómez G. L., Montalvo M. J., Molina R. P., Rivera G. A. y Cervantes A. Y. (2019). La autoestima, seguridad y nivel académico como factores determinantes en la ausencia del acoso laboral. *Revista Global de Negocios*, Vol.7 (3). p1-11. Recuperado de https://www.theibfr.com/download/rgn/rgn/rgn_v7n3_2019/RGN-V7N3-2019.pdf#page=3
- Guerra P., Martínez V. Abata P. y Reyes J. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica ESPOL – RTE*, Vol. 30 (3), p. 67-78. Recuperado de <http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/view/619/375>
- Harris A. W. (2011). Aplicación Survey Planet. Recuperado de <https://app.surveypplanet.com/>
- Lara S. J. y Pando M. M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia Trabajo*, Vol.16 (49), p.43-48. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100008>
- Malagón P., Rodríguez, L., Luz, R. y Machado V. D. (2019) Políticas Públicas Educativas y aseguramiento de la calidad en la Educación Superior. *Revista histórica de la educación latinoamericana*, Vol. 21 (32), p. 273 -290. Recuperado de: <https://doi.org/10.19053/01227238.4999>
- Martínez L, M., Irurtia, M. J., Camino M. L., Torres M. H. y Queipo B. D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, Vol.3, p.5-12. Recuperado de https://www.uv.es/GICF/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- PND (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Gobierno de la República. Recuperado de https://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/MarcoJuridico/PND_2013-2018.pdf

- PND (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. México: Presidencia de la República. Recuperado de <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf>
- Rueda, M. (2008) La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol.1(3), p. 9-17. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4651>
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol.11 (2), p. 1-16. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenidorueda3.html>
- UAEM, (2018a). *Agendas estadísticas 2014-2018*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- UAEM, (2018b). *Agenda estadística*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- UAEM (2009a). *Estatuto Universitario*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- UAEM (2009b). *Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de: <http://web.uaemex.mx/abogado/doc/00030%20RPersonalAcad.pdf>
- UAEM, SIAMEX (2019). *Sistema de Información Mexiquense*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de: <http://transparencia.uaemex.mx>
- Valero V. S. (2019). *Gaceta Universitaria*, Época 15 (288). Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de: <http://web.uaemex.mx/gaceta/pdf/gacetitas2019/JunioWeb2019.pdf>