



Percepción de la acreditación y actitud del personal en una universidad peruana

Perception of accreditation and staff attitude at a Peruvian university

Percepção de acreditação e atitude da equipe em uma universidade peruana

ARTÍCULO ORIGINAL



Maria Soledad Mañaccasa Vásquez 
mmañaccasa@unfv.edu.pe

Mercy Noelia Páliza Champi 
mpaliza@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i39.1061>

Artículo recibido 6 de noviembre 2023 | Aceptado 26 de diciembre 2023 | Publicado 3 de julio 2025

RESUMEN

Para la sostenibilidad de los estándares de calidad educativa en la acreditación, la actitud del personal involucrado desempeña un papel fundamental. Debido a esto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción de la acreditación y las actitudes del personal docente y no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, en Perú. Mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no-experimental y corte transversal, se aplicaron dos cuestionarios a 131 participantes. Los resultados evidenciaron una percepción de la acreditación deficiente para el 52 % y una actitud mala para el 45 %. Además, se encontró una correlación positivas y significativas entre las variables ($r = 0,971$), así como con las dimensiones de la actitud: cognitiva ($r = 0,944$), afectiva ($r = 0,932$) y conductual ($r = 0,918$). Se concluye que, fortalecer una actitud favorable y proactiva es significativo en los procesos de acreditación.

Palabras clave: Acreditación; Actitud del personal; Calidad educativa; Compromiso organizacional; Educación superior

ABSTRACT

For the sustainability of educational quality standards in accreditation, the attitude of the personnel involved plays a fundamental role. Due to this, the present research aimed to determine the relationship between the perception of accreditation and the attitudes of the teaching and non-teaching staff of the Faculty of Education of the Federico Villarreal National University, in Peru. Using a quantitative, correlational approach, non-experimental and cross-sectional design, two questionnaires were applied to 131 participants. The results showed a poor perception of accreditation for 52% and a bad attitude for 45%. In addition, a positive and significant correlation was found between the variables ($r = 0.971$), as well as with the dimensions of attitude: cognitive ($r = 0.944$), affective ($r = 0.932$) and behavioral ($r = 0.918$). It is concluded that strengthening a favorable and proactive attitude is significant in accreditation processes.

Key words: Accreditation; Staff attitude; Educational quality; Organizational commitment; Higher education

RESUMO

Para a sustentabilidade dos padrões de qualidade educacional na acreditação, a atitude do pessoal envolvido desempenha um papel fundamental. Por esse motivo, a presente pesquisa teve como objetivo determinar a relação entre a percepção da acreditação e as atitudes do corpo docente e não docente da Faculdade de Educação da Universidade Nacional Federico Villarreal, no Peru. Utilizando uma abordagem quantitativa, correlacional, delineamento não experimental e corte transversal, dois questionários foram aplicados a 131 participantes. Os resultados mostraram uma percepção ruim da acreditação para 52% e uma atitude ruim para 45%. Além disso, foi encontrada correlação positiva e significativa entre as variáveis ($r = 0,971$), bem como com as dimensões da atitude: cognitiva ($r = 0,944$), afetiva ($r = 0,932$) e comportamental ($r = 0,918$). Conclui-se que fortalecer uma atitude favorável e proativa é significativo nos processos de acreditação.

Palavras-chave: Acreditação; Atitude da equipe; Qualidade educacional; Comprometimento organizacional; Ensino superior

INTRODUCCIÓN

La educación superior constituye un pilar fundamental para el progreso integral de una nación, influye en variables como la innovación, el emprendimiento e impacta en el crecimiento y desarrollo (Rincón et al., 2022). En el contexto actual, caracterizado por demandas globales dinámicas, consideran Kumar et al. (2021) que resulta imperativo fortalecer la calidad de los procesos formativos con el fin de fomentar la creatividad, el talento innovador, la capacidad de adaptación y una mentalidad orientada a la investigación. Para ello, es esencial asegurar que las instituciones cumplan con estándares de calidad que respondan a las exigencias evolutivas del entorno global. De este escenario emerge la acreditación, la cual evalúa y valida los sistemas educativos mediante criterios rigurosos. Este proceso, según Salazar et al. (2025) tiene en cuenta el cumplimiento de criterios o estándares de calidad, los cuales están direccionado a alcanzar el mejoramiento continuo.

En el caso específico de Perú, la acreditación en las instituciones de educación superior se ha consolidado como un mecanismo fundamental para certificar la calidad de los programas educativos y promover la mejora continua. Este proceso se ha institucionalizado bajo el marco normativo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), entidades que

establecen estándares y criterios de evaluación con el propósito de fomentar una cultura de calidad en las universidades y otros centros de formación. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, Tipacti y Ramírez (2024) señalan que aún existen aspectos críticos que deben ser incorporados en las evaluaciones, tales como la infraestructura adecuada, el desarrollo del pensamiento crítico y el fortalecimiento de las habilidades blandas.

En este contexto, uno de los factores clave para el éxito de los procesos de acreditación es, sin duda, la actitud del personal docente y no docente. De acuerdo con el modelo explicativo del SINEACE (2021), la participación activa y el compromiso de estos actores son elementos fundamentales para implementar y sostener las mejoras continuas que exige la acreditación. Cabe destacar que la calidad educativa no se limita solo a los contenidos curriculares, también depende en gran medida del trabajo comprometido y proactivo de estas personas. Su rol es crucial en la adopción de las prácticas de acreditación y en su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

En consecuencia, es fundamental que el personal mantenga una actitud positiva hacia la acreditación para garantizar la implementación efectiva de los procesos de mejora continua y, que se alcancen los estándares de calidad educativa que se buscan. Sin embargo, como señalan Acosta y Acosta (2023), esto será posible cuando el personal se sienta reconocido como parte integral del sistema,

es decir, cuando perciba que su rol y contribuciones son valorados dentro de la institución. También, Tawfik et al. (2023) destacan que esto va a suceder cuando perciban con claridad los beneficios de la acreditación, a nivel individual e institucional.

Dada la estrecha influencia que ejerce la actitud del personal en el proceso de acreditación, resulta pertinente investigar a profundidad esta relación para comprender cómo las percepciones, emociones y comportamientos de los docentes y no docentes impactan en la implementación y sostenibilidad de los estándares de calidad. Un estudio de este tipo permitiría identificar los factores que favorecen o limitan una actitud positiva hacia la acreditación, de manera especial en el contexto de la educación superior peruana, donde este tema ha sido poco explorado a pesar de la creciente relevancia que tiene el proceso de acreditación. De esta manera se contribuiría a llenar un vacío en la literatura académica y se proporcionarían insumos valiosos para diseñar estrategias institucionales que fomenten la participación activa, la motivación y el compromiso del personal en los procesos de mejora continua.

En este marco, y teniéndose en cuenta que la investigación se enmarcaría en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la percepción de la acreditación y las actitudes del personal docente y no docente de esta facultad? Para responder a esta pregunta, el

presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción de la acreditación y las actitudes del personal docente y no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, en Perú.

MÉTODO

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, lo que permitió analizar la relación entre las variables de interés sin manipulación directa, al obtener una perspectiva actualizada de la dinámica institucional en relación con la acreditación. La población objetivo estuvo conformada por docentes y personal no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, en Perú, durante el año 2024. La muestra se conformó por 107 docentes y 24 no docente, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, lo que garantizó una representación equitativa y minimizó posibles sesgos en la selección. La inclusión de ambos grupos fue fundamental para el estudio, pues desempeñan roles complementarios y esenciales en los procesos de acreditación, lo que permitió un análisis integral de las actitudes y percepciones desde ambas perspectivas.

La recolección de los datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, con el uso de dos cuestionarios como instrumentos. El primero, se diseñó para evaluar la percepción sobre la

acreditación y estuvo compuesto por 40 ítems organizados en cuatro dimensiones clave: gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para los procesos pedagógicos, y resultados. Por su parte, el segundo cuestionario se enfocó en medir la actitud del personal y contó con 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: cognitiva, afectiva y conductual. Ambos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación por juicio de expertos, quienes evaluaron su pertinencia y claridad. Además, se calculó su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,922 para el cuestionario de acreditación y 0,842 para el de actitud, lo que evidencia una alta consistencia interna y confiabilidad en ambos instrumentos.

Los instrumentos se aplicaron en un único momento, previo establecimiento del consentimiento informado de los participantes, garantizándose su voluntariedad y comprensión del estudio. Asimismo, se aseguró la confidencialidad y privacidad de los datos proporcionados. La recolección de datos se realizó mediante la plataforma Google Forms, lo que permitió una recopilación eficiente y segura de la información. Una vez finalizada la recolección, los datos fueron tabulados y preparados para su análisis estadístico.

En este sentido, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, calculándose frecuencias absolutas y relativas para cada una de las respuestas emitidas por los participantes, lo que permitió obtener una visión general de la distribución de

los datos. También se realizó un análisis inferencial con el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, con el fin de determinar la relación entre las variables de estudio. Para el procesamiento y análisis de los datos, se utilizó el software SPSS versión 28 para Windows, herramienta que facilitó el manejo y la interpretación de la información de manera precisa y confiable.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir del análisis de las respuestas obtenidas mediante los cuestionarios aplicados a los docentes y personal no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, se recopilaron sus percepciones sobre el proceso de acreditación, así como las tendencias y características de sus actitudes hacia la labor que desempeñan. Asimismo, se logró determinar la relación entre las variables acreditación y las dimensiones de la actitud. A continuación, se presentan y analizan estos resultados de manera detallada.

En la Tabla 1, se muestran los resultados sobre la percepción del personal docente y no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal respecto al proceso de acreditación y sus dimensiones (Gestión estratégica, Formación integral, Soporte y recursos para los procesos pedagógicos y Resultados), clasificados según los niveles de Eficiente, Regular y Deficiente.

Tabla 1. Percepción de los docentes y no docente sobre la acreditación y sus dimensiones.

Nivel de percepción	Dimensiones de Acreditación									
	Acreditación		Gestión estratégica		Formación integral		Soporte y recursos para los procesos pedagógicos		Resultados	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	22	18	32	24	25	19	31	24	22	18
Regular	39	30	45	34	29	22	39	30	29	22
Deficiente	70	52	54	42	77	59	61	46	80	60
Total	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100

Como se puede apreciar en la Tabla 1, la percepción del personal de la Facultad de Educación hacia el proceso de acreditación y sus dimensiones tiende a ser negativa. La categoría "Deficiente" concentró los porcentajes más altos en todas las dimensiones evaluadas, en la que se destacó: Resultados (60 %), Formación integral (59 %), Soporte y recursos para los procesos pedagógicos (46 %) y Gestión estratégica (42 %). En contraste, las valoraciones "Eficiente" fueron marginales, con un máximo del 24 % en Gestión estratégica y Soporte y recursos, lo que refleja áreas incipientes de fortaleza. La categoría "Regular", aunque moderada (22-34 %), refleja una estabilidad insuficiente para alcanzar estándares óptimos.

Estos hallazgos indican desafíos significativos que podrían afectar la credibilidad del proceso de acreditación y la confianza de los trabajadores en la institución. La percepción deficiente en Resultados y Formación integral alude a una desconexión entre las expectativas generadas por

la acreditación y los beneficios reales percibidos, lo que podría desmotivar la participación activa del personal en futuros procesos de mejora. Además, las deficiencias en Gestión estratégica y Soporte y recursos indican una posible falta de coordinación entre las políticas institucionales y las necesidades prácticas del personal docente y no docente, lo que podría limitar la implementación efectiva de iniciativas de mejora. Todos estos factores podrían generar un clima de desconfianza y resistencia al cambio, lo que dificulta aún más el cumplimiento de los estándares de calidad.

En la Tabla 2, se presentan los resultados relacionados con la variable actitud y sus dimensiones (cognitiva, afectiva y conductual), en la que se muestra la distribución de las percepciones del personal docente y no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal según los niveles de Buena, Regular y Mala.

Tabla 2. Percepción de los docentes y no docente sobre la actitud y sus dimensiones.

Nivel	Actitud		Dimensiones de Actitud					
			Cognitiva		Afectiva		Conductual	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Buena	33	25	35	27	31	24	35	27
Regular	39	30	37	28	41	31	46	35
Mala	59	45	59	45	59	45	50	38
Total	131	100	131	100	131	100	131	100

Los resultados de la variable actitud y sus dimensiones (cognitiva, afectiva y conductual) entre el personal docente y no docente de la Facultad de Educación, como se muestra en la Tabla 2 existe una tendencia negativa. Se observa que la categoría "Mala" obtuvo los porcentajes más altos en todas las dimensiones: 45 % en la dimensión cognitiva, 45 % en la afectiva y 38 % en la conductual. Esto indica que casi la mitad del personal percibe su actitud hacia la labor institucional como insatisfactoria. Por otro lado, la categoría "Buena" registró porcentajes bajos, con un máximo del 27 % en las dimensiones cognitiva y conductual, y un 24 % en la afectiva. La categoría "Regular" se mantuvo en un rango intermedio (28-35 %), lo que refleja que, aunque existe una proporción significativa del personal con una actitud moderada, esta no alcanza niveles óptimos.

Estos resultados reflejan un clima actitudinal desfavorable que podría afectar de manera negativa el desempeño institucional y la implementación de procesos clave, como la acreditación. La alta percepción de actitud "Mala" en todas las

dimensiones denota que el personal experimenta falta de motivación, desconexión emocional y dificultades para alinear sus acciones con los objetivos institucionales. Esto podría traducirse en una baja productividad, resistencia al cambio y dificultades para alcanzar estándares de calidad. Además, el bajo porcentaje de actitud "Buena" (24-27 %) indica que solo una minoría se siente comprometida y alineada con los valores institucionales.

Para revertir esta situación, resultaría oportuna la implementación de estrategias de fortalecimiento actitudinal, como programas de capacitación, incentivos y espacios de diálogo que fomenten la motivación, el compromiso y la identificación del personal con los objetivos de la facultad. De no abordarse, esta actitud negativa se podría obstaculizar los procesos de acreditación y la calidad educativa y el clima laboral en general.

En la Tabla 3, se presenta el análisis de correlación de Pearson entre la acreditación y las dimensiones de la actitud (cognitiva, afectiva y conductual) del personal docente y no docente

de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, donde se muestra la fuerza (intensidad de la relación) y significancia estadística de estas relaciones.

Tabla 3. Correlación entre la acreditación y las dimensiones de la actitud del personal docente y no docente.

		Acreditación	
Actitud	Correlación de Pearson	,971	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	131	
Dimensiones actitud	Cognitiva	Correlación de Pearson	,944
		Sig. (bilateral)	,000
		N	131
	Afectiva	Correlación de Pearson	,932
		Sig. (bilateral)	,000
		N	131
	Conductual	Correlación de Pearson	,918
		Sig. (bilateral)	,000
		N	131

Como se puede apreciar en la Tabla 3, existe una correlación positiva y significativa entre la acreditación y todas las dimensiones de la actitud (cognitiva, afectiva y conductual), con valores cercanos a 1: 0,971 para la relación entre acreditación y actitud general, 0,944 para la dimensión cognitiva, 0,932 para la afectiva y 0,918 para la conductual. Estos resultados, acompañados de un valor de significancia (p) de 0,000, indican que existe una relación fuerte y significativa entre la percepción de la acreditación y las actitudes del personal. Esto significa que, a medida que la percepción de la acreditación mejora, también lo hacen las actitudes del personal en sus dimensiones cognitiva, afectiva y conductual.

Ante estos hallazgos se evidencia que el proceso de acreditación influye tanto en los aspectos técnicos y administrativos, como en el clima organizacional y el compromiso del personal. Una percepción positiva de la acreditación está asociada con una mayor motivación (dimensión afectiva), una mejor comprensión y alineación con los objetivos institucionales (dimensión cognitiva) y un mayor compromiso en la ejecución de tareas (dimensión conductual). Por lo tanto, mejorar la implementación y comunicación de los procesos de acreditación podría tener un impacto positivo en la actitud del personal, lo que a su vez fortalecería la capacidad de la Facultad de Educación para alcanzar sus metas institucionales.

Discusión

En el estudio se evidenció que la percepción del personal docente y no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre el proceso de acreditación es en su mayoría negativa, con un 52 % de valoraciones en el nivel "Deficiente". Esta tendencia se replicó en sus dimensiones, donde se destacaron los porcentajes más críticos en Resultados (60 %) y Formación integral (59 %). Estas cifras implican que existen problemas estructurales en la implementación de la acreditación, como falta de recursos pedagógicos que respalden la labor docente, insatisfacción con los logros tangibles (empleabilidad de egresados, impacto social) y deficiencias en la planificación estratégica, lo que indica una desconexión entre los objetivos institucionales y las necesidades prácticas del personal.

Estos hallazgos coinciden con la investigación de Vergel (2025) al señalar que las adaptaciones a los procesos de evaluación pueden imponer una carga administrativa significativa, lo que puede generar percepciones negativas si no cuenta una planificación estratégica. También se corresponde con Ibáñez et al., (2023), al identificar que el profesorado percibe los procesos de acreditación como tediosos, rígidos y burocráticos. Se concuerda con estos estudios en que la falta de formación e información adecuada sobre estos procesos puede generar desconfianza y resistencia entre el personal.

Sin embargo, mientras que este último autor resalta que el conocimiento sobre la acreditación aumenta entre quienes tienen experiencia en comisiones de calidad, los resultados obtenidos indican que, en contextos con carencias de recursos pedagógicos y sobrecarga administrativa, incluso el personal con experiencia podría percibir el proceso como una carga adicional.

Asimismo, se apreció un paralelo con la investigación de Bello et al., (2023), quienes identificaron manifestaciones de ansiedad en docentes ecuatorianos durante procesos de certificación internacional. En este sentido se corresponde al compartir la misma postura que el presente estudio en que la acreditación puede generar cargas emocionales significativas, de manera especial cuando los participantes perciben el proceso como complejo o poco relevante para su labor cotidiana. Sin embargo, mientras que estos autores proponen que la resiliencia, fortalecida mediante intervenciones educativas, puede mitigar estos efectos negativos, los resultados de este estudio indican que, en contextos con carencias de recursos pedagógicos y sobrecarga administrativa, es necesario abordar también las condiciones estructurales que limitan la percepción positiva de la acreditación.

Sin embargo, los hallazgos obtenidos en la presente investigación antes descritos, contrastan con los resultados de González et al., (2021), quienes destacan que las instituciones acreditadas

suelen obtener los mejores resultados en las dimensiones de gestión del conocimiento, como la innovación y la transferencia de saberes. Asimismo, difieren de manera parcial con la conclusión de Ponce y Salazar (2021), quienes identificaron que la acreditación en Ecuador ha sido un factor de impacto positivo, al promover una cultura de calidad y transparencia institucional.

Además de esto, en la dimensión gestión estratégica de la variable acreditación se obtuvo una percepción crítica (42 % "Deficiente"), la cual encuentra un punto de contraste con los hallazgos de Arellano et al., (2021), para quienes la gestión estratégica se asoció con el potencial del talento humano para impulsar la acreditación, los resultados obtenidos en la Facultad de Educación indican que la percepción negativa de esta dimensión limita su efectividad. Esta discrepancia podría explicarse por diferencias en el contexto institucional: mientras las facultades de ingeniería analizadas por estos autores contaban con recursos específicos para fortalecer su gestión, en el caso estudiado, la falta de recursos pedagógicos y sobrecarga administrativa afecta la percepción y la ejecución de la gestión estratégica. Ambos estudios coinciden, sin embargo, en que la gestión estratégica es un factor clave para el éxito de la acreditación.

Un resultado similar al obtenidos en la variable acreditación se identificó en la actitud del personal, donde el nivel "Mala" obtuvo el

porcentaje más alto (45 %). Esta tendencia se mantuvo en sus dimensiones: tanto en la cognitiva como en la afectiva, el 45 % de las respuestas se ubicaron en este nivel, mientras que en el conductual este porcentaje fue del 38 %. Estos hallazgos implican que existe un clima actitudinal desfavorable en la institución, caracterizado por creencias negativas (dimensión cognitiva) sobre el impacto real de la acreditación en la calidad educativa, desmotivación emocional (dimensión afectiva) hacia los procesos institucionales, y acciones poco comprometidas (dimensión conductual), como resistencia a cambios o falta de iniciativa en la mejora continua.

Este resultado contrasta con los hallazgos de Al-Kassem et al., (2022), quienes identificaron una actitud positiva entre el personal docente y no docente de la Universidad de la Ciudad de Taguig (TCU) hacia el proceso de acreditación. Los autores destacaron que la acreditación fue percibida como una herramienta para mejorar la calidad educativa y que el personal mostró una actitud favorable hacia el proceso. En el presente estudio la percepción negativa del personal refleja que, a pesar de los esfuerzos institucionales, factores como la falta de recursos pedagógicos y la sobrecarga administrativa limita la adopción de actitudes positivas. Esta divergencia podría explicarse por diferencias en la gestión del proceso de acreditación: mientras en la TCU se implementó un enfoque participativo y se brindó

apoyo administrativo, en este estudio, la falta de transparencia y participación activa en los procesos de acreditación generan desconfianza y frustración.

Asimismo, esta actitud desfavorable en el personal en la dimensión afectiva, encuentra un paralelo en los hallazgos de León et al. (2023), quienes identificaron la ausencia de una comunicación estratégica efectiva como un factor crítico en los procesos de evaluación y acreditación. Mientras estos autores proponen un modelo de gestión de la comunicación para fortalecer la calidad educativa, los resultados obtenidos en la Facultad de Educación indican que la falta de transparencia y participación activa en los procesos de acreditación podría generar desconfianza y resistencia entre el personal. Esta discrepancia destaca la importancia de integrar la comunicación organizacional interna como un eje central en la gestión de la acreditación, tal como lo propusieron estos autores, pero también refleja la necesidad de abordar las condiciones estructurales (ej. recursos pedagógicos, carga administrativa) que limitan la percepción positiva del personal.

En el marco de lo expuesto, donde se identificaron percepciones que en su mayoría fueron negativas en ambas variables, resulta relevante destacar que se confirmó una alta correlación positiva entre ellas ($r = 0,971$; $p = 0,000$). Esto indica que, a medida que empeora la percepción de la acreditación, también lo hace

la actitud del personal, lo que genera un ciclo de retroalimentación negativa que profundiza las deficiencias institucionales. Este hallazgo refuerza la idea de que la desconfianza en los procesos de acreditación afecta la calidad técnica del sistema y erosiona el compromiso emocional y conductual del personal hacia su labor. Esta correlación refleja además que las percepciones negativas se retroalimentan, lo que podría agravar problemas como la resistencia al cambio, la deserción laboral o el incumplimiento de estándares de calidad.

Sin embargo, estos resultados contrastan con los de Acosta y Acosta (2023), quienes destacan que los procesos evaluativos, cuando se diseñan como oportunidades de autocrítica y mejora continua, pueden transformar las actitudes negativas en acciones proactivas. Estos autores perciben la autoevaluación como una herramienta de reflexión, pero en la presente investigación, la percepción negativa de la acreditación indica que el proceso no está internalizado como una herramienta de crecimiento institucional, sino como una imposición burocrática. Esta discrepancia podría explicarse por la falta de participación activa del personal en el diseño de los procesos de acreditación, un factor clave que estos autores identifican como esencial para generar sentido de pertenencia.

De igual manera se apreció en el presente estudio que la alta correlación ($r = 0,944$, $p = 0,000$) entre la percepción de la acreditación y la actitud

cognitiva del personal evidencia una relación fuerte y significativa entre ambas variables. Esto indica que, a medida que mejora la percepción de la acreditación, también lo hacen las creencias, pensamientos y valoraciones que el personal tiene sobre su trabajo y la institución. Este vínculo podría traducirse en una mayor motivación, compromiso y alineación con los valores institucionales, lo que refuerza la idea de que la acreditación influye de forma directa en cómo los docentes y no docentes interpretan y valoran su labor y el entorno institucional.

Sin embargo, este hallazgo contrasta con la realidad observada, donde el 45 % de las respuestas en la dimensión cognitiva fueron categorizadas como “Mala”. Esta discrepancia coincide con la advertencia de Fernández y Ramos (2020), quienes señalaron que el desarrollo de capacidades organizacionales (como unidades de calidad jerarquizadas y recursos adecuados) es esencial para convertir la acreditación en un 'círculo virtuoso' de mejora continua. En este caso, la percepción negativa del personal refleja que, a pesar de la correlación estadística, la falta de capacidades organizacionales clave (ej. soporte pedagógico, participación activa en la gestión) limita la materialización de dicho círculo virtuoso. Así, mientras estos autores demuestran que estructuras sólidas impulsan logros en acreditación, los resultados de este estudio destacan que, sin una gestión estratégica integral,

incluso las correlaciones altas pueden quedar en el plano teórico, sin impactar de forma positiva en las actitudes del personal.

El estudio evidenció que la actitud afectiva del personal (emociones, sentimientos y motivaciones hacia su labor) influye de forma significativa en su nivel de compromiso con el proceso de acreditación, como lo confirma la correlación positiva y fuerte entre ambas variables ($r = 0,932$, $p = 0,000$). Esto implica que, cuando el personal experimenta emociones positivas (ej. orgullo, confianza) hacia la acreditación, su compromiso se intensifica, manifestándose en acciones concretas como la participación activa en procesos de mejora, la colaboración interdepartamental o la adherencia a estándares de calidad. Por el contrario, una actitud afectiva negativa (ej. frustración, desconfianza) podría generar resistencia pasiva o cumplimiento superficial de los requisitos, lo que limita el impacto real de la acreditación.

Este hallazgo contrasta en parte con los resultados de Tawfik et al. (2023), quienes identificaron una correlación positiva significativa entre los beneficios percibidos de la acreditación y las actitudes del profesorado en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de Kuwait. Estos autores encontraron que una percepción clara de los beneficios académicos y profesionales genera actitudes positivas, sin embargo, en este estudio, la percepción negativa

del personal refleja que, a pesar de la correlación estadística, la falta de claridad en los beneficios de la acreditación y la sobrecarga administrativa limita la materialización de emociones positivas.

De manera similar, en la presente investigación se identificó una relación significativa entre la acreditación y la actitud conductual del personal, evidenciada por una correlación directa y alta ($r = 0,918$, $p = 0,000$). Esto indica que, a medida que mejora la percepción de la acreditación, el personal tiende a adoptar comportamientos más proactivos y alineados con los objetivos institucionales, como la participación en proyectos de mejora, el cumplimiento riguroso de estándares o la colaboración interdisciplinaria. Por el contrario, una percepción negativa de la acreditación podría traducirse en acciones de resistencia, como evasión de responsabilidades o cumplimiento mínimo de requisitos, lo que comprometería la eficacia del proceso.

Este hallazgo contrasta de manera parcial con los resultados de Sajami (2024), quien identificó una correlación positiva media ($r = 0,689$; $p = 0,000$) entre los valores organizacionales y el logro de la acreditación en la Facultad de Ingeniería en Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, en Perú. Este autor apreció que una cultura organizacional sólida, basada en valores bien definidos y reconocimiento del personal, contribuye al éxito de la acreditación pues refiere el autor que sus expectativas y aspiraciones

son tomadas en cuenta. En cambio, en este estudio, la percepción negativa del personal refleja que, a pesar de la correlación estadística, la falta de una cultura organizacional adecuada (ej. claridad en los valores, reconocimiento de logros) limita la materialización de comportamientos proactivos.

CONCLUSIONES

El estudio evidencia que la percepción del personal docente y no docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre el proceso de acreditación es en su mayoría negativo, con un 52 % de valoraciones en el nivel Deficiente. Este resultado se acentúa en las dimensiones Resultados (60 %) y Formación integral (59 %), lo que refleja insatisfacción con los logros tangibles del proceso y la calidad de la formación brindada. Dicha percepción se asocia de forma directa con actitudes desfavorables, destacándose un 45 % de valoraciones mala en las dimensiones cognitiva y afectiva, lo que denota un clima institucional marcado por creencias negativas y desmotivación.

No obstante, el análisis estadístico reveló correlaciones positivas y significativas entre la percepción de la acreditación y las actitudes del personal ($r = 0,971$; $p = 0,000$), así como con cada una de sus dimensiones: cognitiva ($r = 0,944$), afectiva ($r = 0,932$) y conductual ($r = 0,918$). Estos hallazgos confirman que una mejora en la percepción de la acreditación podría impulsar actitudes más positivas, traduciéndose

en mayor compromiso y acciones alineadas con los objetivos institucionales. Por ello, resulta prioritario implementar políticas que fortalezcan la confianza institucional y reduzcan la brecha entre los estándares formales de acreditación y las necesidades reales del personal.

En consecuencia, los resultados destacan la necesidad de implementar estrategias que aborden los aspectos técnicos de la acreditación y prioricen la dimensión humana. Además, se reconoce como elementos claves para transformar las actitudes negativas en oportunidades de mejora la transparencia en la comunicación, la dotación de recursos pedagógicos suficientes y el reconocimiento del personal como agentes activos en el proceso de acreditación. Por lo tanto, la efectividad de la acreditación depende de su diseño estructural y de su capacidad para integrar las necesidades y expectativas del personal.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores manifiestan que no tienen ningún conflicto de intereses en relación con la publicación de este artículo científico.

REFERENCIAS

- Acosta, K. J. y Acosta, D. C. (2023). Aspectos actitudinales de los docentes y su alcance en el proceso de autoevaluación institucional. *Praxis*, 19(2), 160-174. <https://doi.org/10.21676/23897856.3523>
- Al-Kassem, A. H., Aguenza, B. B. y Alghurabli, Z. E. (2022). Accreditation of Academic Programs: Implications on Quality Governance and Administration of Taguig City University. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 3908-3923. <https://research.skylineuniversity.ac.ae/id/eprint/229/>
- Arellano, J. G., Reyeslva, W. A. y Matos, E. (2021). Talento humano y gestión estratégica para la acreditación de facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *SCIENDO*, 24(1), 45-54. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.005>
- Bello, J., Pacheco, E., Franco, O. y Villafuerte, J. (2023). Ansiedad y resiliencia laboral en procesos de acreditación. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 27(1), 229-253. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i1.21591>
- Fernández, E. y Ramos, C. (2020). Acreditación y desarrollo de capacidades organizacionales en las universidades chilenas. *Calidad en la Educación*, 53, 219-251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n53.854>
- González, C. H., Murillo, G. y García, M. (2021). Efecto de la acreditación institucional de alta calidad sobre la gestión del conocimiento. *Formación universitaria*, 14(2), 155-164. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000200155>
- Ibáñez, F. J., Hernández, F. y Monroy, F. (2023). Los procesos de acreditación de las titulaciones universitarias desde la perspectiva del profesorado. *Revista Complutense de Educación*, 34(1), 121-131. <https://doi.org/10.5209/rced.77202>
- Kumar, P., Shukla, B. y Passey, D. (2021). Impact of Accreditation on Quality and Excellence of Higher Education Institutions. *Investigacion Operacional*, 41, 151-167. <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/141916/>
- León, F. M., Saladriga, H. y León, F. E. (2023). El Proceso de Evaluación y Acreditación Institucional. Visto desde la Comunicación Organizacional Interna. *Prohominum*, 5(4), 210-232. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0218>
- Ponce, J. A. y Salazar, G. V. (2021). Evaluación y Acreditación de la Universidad Ecuatoriana Desafíos y Funcionalidad. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 132-154. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3191>

- Rincón, I. B., Rengifo, R., Hernández, C. y Prada, R. (2022). Educación, innovación, emprendimiento, crecimiento y desarrollo en América Latina. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 110-128. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i3.38454>
- Sajami, G. F. (2024). Cultura y clima organizacional: Elementos clave para la acreditación de la carrera de industrias alimentarias en una universidad pública. *Balances*, 10(16), 15-20. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/287>
- Salazar, I. A., Iparraguirre, J. R. y Luis, N. F. (2025). Acreditación en la calidad de la educación: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(36), 414-429. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.928>
- SINEACE. (2021). Factores que intervienen en la decisión de acreditar programas de estudio de educación superior universitaria en el Perú: Una mirada desde los Comités de Calidad. Repositorio institucional SINEACE. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/7060>
- Tawfik, M., Al-Hussainan, A. y Tawfik, T. (2023). AACSB-Accreditation benefits as predictor of faculty attitude toward the accreditation process: An exploratory study. *Journal of Management and Business Education*, 6(1), 24-42. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2023.0002>
- Tipacti, P. y Ramírez, A. (2024). Hacia una Educación Superior de Calidad en el Perú: Evaluación y Acreditación: Towards a Quality Higher Education in Peru: Evaluation and Accreditation. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 3663-3681. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2886>
- Vergel, M. (2025). Impacto de la Acreditación en la Calidad Académica: Retos y Oportunidades para las Instituciones de Educación Superior. *Innovación y desarrollo tecnológico*, 17(1), 939-946. https://iydt.wordpress.com/wp-content/uploads/2025/02/1_26_impacto-de-la-acreditacion-en-la-calidad-academica-retos-y-oportunidades-para-las-instituciones-de-educacion-superior.pdf