

Vol. 1, No. 4 (julho 2026)

REVISTA ATHENA LATINHO-AMERICANA

PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE FACTORES CONDICIONALES DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y LA GESTIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA

Teacher perception of conditional factors of continuing
education and university academic management

Betanco Vásquez, Magda Elizabeth¹
Muñoz Gonzáles, Juana Paula²

Revista Athena Latino-Americana
DOI: 10.69720/3086-5182.2026.000025
ISSN: [3086-5182](https://doi.org/10.69720/3086-5182)

¹Magda Elizabeth Betanco Vásquez, estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Académica, con una Maestría en Salud Mental y Adicciones en proceso de titulación por la UNAN-León. Es Licenciada en Ciencias de la Educación con mención en Lengua y Literatura Hispánica y Profesora de Educación Media, egresada de la UNAN-Managua, FAREM-Estelí. Ha complementado su formación con diplomados en Psicología Educativa y del Aprendizaje, Consejería Escolar, Educación Inclusiva e Historia de Nicaragua. Cuenta con 26 años de experiencia en el ámbito educativo y actualmente se desempeña como Docente Metodóloga y apoyo en el área de Investigación en la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP), en Estelí, Nicaragua. Ha publicado ensayos en la Revista Científica de FAREM-Estelí y participado como expositora en la Revista Índice Nicaragua. Su trayectoria profesional refleja un firme compromiso con la calidad educativa, la innovación pedagógica y el fortalecimiento de la investigación académica, contribuyendo al desarrollo de la educación superior en Nicaragua.

Email: magdaebetanco@yahoo.es

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2073-2909>

²Juana Paula Muñoz Gonzáles, es una destacada académica e investigadora con un Doctorado y una Maestría en Educación e Intervención Social, formación que complementa con un perfil estratégico como Máster en Gerencia Empresarial y Licenciada en Administración de Empresas. Con una sólida trayectoria de 10 años de experiencia en el ámbito educativo, se ha consolidado como una especialista clave en la articulación de las ciencias económicas con la pedagogía y la transformación social en la educación superior. Su práctica profesional y líneas de investigación se centran en la docencia, la producción científica y la evaluación del aprendizaje, con un fuerte enfoque en la innovación mediante el diseño instruccional y la mediación en entornos virtuales. Asimismo, destaca por su impulso al emprendimiento docente y al desarrollo territorial a través del diseño de planes de negocio, demostrando un firme compromiso con la calidad académica, la actualización metodológica y la formación integral de nuevos profesionales.

Email: pauladocen23@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5642-0229>



Vol. 1, No. 4 (JULHO 2026)

PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE FACTORES CONDICIONALES DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y LA GESTIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA

Betanco Vásquez, Magda Elizabeth e Muñoz Gonzáles, Juana Paula



PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
3086-5182
www.athena-latino-americana.com

Editora e Revista
Athena Latino-Americana
CPF: 639.619.621-20
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMEN

La gestión académica y la formación continua docente constituyen elementos estratégicos para fortalecer la calidad educativa en la educación superior. El presente estudio tuvo como objetivo describir la percepción docente sobre los factores condicionales de la formación continua y su vinculación con la gestión académica universitaria en la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP). La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 72 docentes seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta estructurada con escala tipo Likert, organizada en variables e indicadores relacionados con la gestión académica y la formación continua docente. Los resultados evidenciaron una percepción favorable respecto al acceso equitativo a los programas de formación continua (83.8%) y su alineación con los objetivos institucionales (85.2%). Asimismo, se identificó que factores institucionales como la planificación y difusión de las actividades formativas (59.5%), junto con las modalidades virtuales y la disponibilidad de tiempo (44.6%), se percibe como un factor relevante en la participación docente. De igual manera, el 75.6% de los participantes reconoció la existencia de procesos diagnósticos orientados a identificar necesidades de capacitación. Se concluye que la gestión académica influye significativamente en el fortalecimiento de la formación continua docente, destacándose la importancia de la planificación institucional, la accesibilidad y la coherencia estratégica en los procesos formativos. El estudio aporta evidencias relevantes para el diseño de estrategias institucionales orientadas al desarrollo profesional docente y la mejora continua de la calidad educativa universitaria.

Palavras-chave: Gestión académica; formación continua docente; educación superior; percepción docente; gestión universitaria.

ABSTRACT

Academic management and continuing professional development for faculty are strategic elements for strengthening educational quality in higher education. This study aimed to describe faculty perceptions of the conditional factors of continuing professional development and their connection to academic management at the Francisco Luis Espinoza Pineda National University (UNFLEP). The research was conducted using a quantitative approach, with a descriptive scope and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 72 faculty members selected through convenience sampling. Data was collected using a structured survey with a Likert scale, organized into variables and indicators related to academic management and continuing professional development for faculty. The results showed a favorable perception regarding equitable access to continuing professional development programs (83.8%) and their alignment with institutional objectives (85.2%). Furthermore, institutional factors such as the planning and dissemination of training activities (59.5%), along with online modalities and time availability (44.6%), were identified as relevant factors in faculty participation. Similarly, 75.6% of participants acknowledged the existence of diagnostic processes aimed at identifying training needs. The study concludes that academic management significantly influences the strengthening of continuing teacher education, highlighting the importance of institutional planning, accessibility, and strategic coherence in training processes. This study provides relevant evidence for the design of institutional strategies focused on teacher professional development and the continuous improvement of university educational quality.

Keywords: Academic management; continuing teacher education; higher education; teacher perception; university management.

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación superior, la formación continua del profesorado universitario constituye un elemento esencial para garantizar la calidad educativa, la innovación pedagógica y la pertinencia de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las transformaciones sociales y tecnológicas demandan que las universidades fortalezcan permanentemente las competencias profesionales del personal docente mediante estrategias formativas articuladas con las

necesidades institucionales. En este sentido, la gestión académica desempeña un papel estratégico en la planificación, organización e implementación de procesos orientados al desarrollo profesional docente y al fortalecimiento institucional.

Diversos organismos internacionales han destacado la relevancia de la gestión educativa como un factor determinante para promover la mejora continua y la calidad de los sistemas de educación superior. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OCDE (2019) sostiene que las instituciones educativas más efectivas son aquellas que implementan políticas integrales de formación docente sustentadas en procesos de diagnóstico, seguimiento y evaluación sistemática. Asimismo, (Darling-Hammond & Lieberman, 2012). Señalan que la formación continua tiene mayor impacto cuando responde a necesidades.

Desde una perspectiva conceptual, la gestión académica no se limita a la administración de recursos y actividades institucionales, sino que comprende un conjunto de acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la calidad educativa. Según García y López (2018), la gestión académica constituye un sistema dinámico que integra políticas, mecanismos y procesos destinados a favorecer el desarrollo profesional docente en coherencia con la misión y visión institucional. En este marco, elementos como la planificación basada en diagnósticos de necesidades, la diversificación de modalidades formativas, el acompañamiento pedagógico y la evaluación continua representan factores fundamentales para la efectividad de los programas de capacitación docente.

Por otra parte, la formación continua del profesorado universitario se encuentra condicionada por diversos factores externos. Entre los factores internos destacan las políticas de capacitación, la disponibilidad de recursos tecnológicos, el liderazgo académico y las oportunidades de acceso a programas formativos. En cuanto a los factores externos, sobresalen los avances tecnológicos, las transformaciones curriculares y las exigencias de los sistemas de aseguramiento de la calidad educativa. En este sentido, (Imbernon 2020) y Vaillant (2016) coinciden en que la formación docente debe concebirse como un proceso permanente, contextualizado y articulado con las dinámicas institucionales y sociales. En relación con los antecedentes investigativos, diversos estudios evidencian que la calidad de la educación superior mantiene una estrecha relación con el desarrollo profesional docente. En un estudio realizado por Vaillant y Marcelo (2015) en universidades de América Latina, con participación de docentes universitarios de distintos contextos institucionales, se identificó que los programas de formación continua contribuyen al fortalecimiento de las competencias pedagógicas y al mejoramiento de las prácticas de enseñanza; sin embargo, los autores señalaron limitaciones asociadas a la

sobrecarga laboral y la escasa disponibilidad de tiempo para participar en procesos formativos.

De igual manera, García y Cabero (2016), en una investigación desarrollada en universidades españolas con docentes de educación superior, encontraron que la incorporación de recursos tecnológicos y estrategias de capacitación permanente favorece la innovación metodológica y el desempeño académico, aunque persisten dificultades relacionadas con el acceso equitativo a programas de actualización y el seguimiento institucional de las acciones formativas. Estos antecedentes reflejan que la formación continua docente constituye un componente clave para fortalecer la gestión académica universitaria y promover procesos educativos de mayor calidad.

En el contexto universitario latinoamericano, estas dificultades representan desafíos para consolidar modelos de gestión académica orientados al fortalecimiento de la formación continua docente. Aunque existen avances institucionales en actualización profesional, aún se identifican debilidades en la articulación entre las necesidades del profesorado y las estrategias formativas implementadas por las universidades. En el caso de la UNFLEP y de otras universidades nicaragüenses, todavía existe escasa evidencia sobre cómo la gestión académica responde a las necesidades de formación continua del profesorado y cuáles son los principales factores que condicionan estos procesos. Esta brecha investigativa justifica la necesidad de desarrollar estudios que aporten información para fortalecer la calidad de la gestión académica y el desarrollo profesional docente.

La presente investigación se justifica por su aporte al fortalecimiento de los procesos institucionales vinculados a la formación continua docente, considerando que estos constituyen un eje estratégico para mejorar el desempeño profesional y la calidad educativa en la educación superior. Desde una perspectiva institucional, el estudio proporciona información relevante para la toma de decisiones académicas, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la planificación, implementación y evaluación de los programas de formación continua. Asimismo, sus resultados aportan evidencias empíricas que pueden orientar el diseño de estrategias institucionales más efectivas y servir como referencia para otras universidades con contextos similares.

En este contexto, la presente investigación tuvo como propósito describir la percepción docente sobre los factores condicionales de la formación continua y su relación con la gestión académica universitaria en la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda.

1.1 OBJETIVO GERAL

Describir la percepción docente sobre los factores condicionales de la formación continua y su relación con la gestión académica universitaria en la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda.

1.2 JUSTIFICATIVA

La formación continua del profesorado universitario constituye uno de los pilares fundamentales para garantizar la calidad, pertinencia e innovación de los procesos educativos en las instituciones de educación superior. En un contexto caracterizado por aceleradas transformaciones científicas, tecnológicas y pedagógicas, las universidades enfrentan el desafío de fortalecer permanentemente las competencias de su personal docente para responder de manera efectiva a las demandas de una sociedad basada en el conocimiento. En este sentido, la gestión académica adquiere una relevancia estratégica, al convertirse en el mecanismo institucional que orienta, organiza y evalúa las acciones destinadas al desarrollo profesional del profesorado.

La presente investigación se justifica desde una perspectiva teórica, debido a que contribuye a ampliar el conocimiento sobre la relación existente entre la gestión académica universitaria y los factores que condicionan la formación continua docente. Aunque la literatura especializada reconoce que ambas dimensiones mantienen una estrecha interdependencia, aún persisten vacíos de conocimiento en el contexto de las universidades nicaragüenses, particularmente en relación con las percepciones del profesorado acerca de las condiciones institucionales que favorecen o limitan su participación en procesos de actualización profesional. Por tanto, el estudio aporta evidencia empírica que fortalece el análisis de estas variables en escenarios educativos emergentes. Desde el punto de vista práctico, la investigación proporciona información relevante para la toma de decisiones institucionales orientadas al mejoramiento de la gestión académica y al fortalecimiento de los programas de formación continua. Los resultados

permitirán identificar fortalezas, necesidades y oportunidades de mejora relacionadas con el acceso, la pertinencia, la planificación y la implementación de las estrategias de capacitación docente, favoreciendo el diseño de políticas institucionales más efectivas y alineadas con las necesidades reales del profesorado.

Asimismo, la investigación posee relevancia institucional, ya que aporta insumos para el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad educativa en la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP). La identificación de los factores que influyen en la participación y valoración de los programas de formación continua permitirá optimizar los mecanismos de gestión académica, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo de una cultura de mejora continua orientada a la excelencia académica.

Desde una perspectiva social y educativa, el estudio adquiere importancia porque la formación continua del profesorado repercute directamente en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la innovación pedagógica y en la formación integral de los estudiantes. Un cuerpo docente permanentemente actualizado posee mayores capacidades para implementar metodologías activas, incorporar recursos tecnológicos, desarrollar procesos de evaluación pertinentes y responder a las necesidades formativas de la sociedad contemporánea. En consecuencia, fortalecer la gestión académica y la formación continua docente contribuye indirectamente al desarrollo educativo, científico y social del país.

Finalmente, la investigación presenta valor metodológico al generar información sistematizada sobre las percepciones docentes respecto a los factores condicionantes de la formación continua y su vinculación con la gestión académica universitaria. Los hallazgos podrán servir como referente para futuras investigaciones en el ámbito de la educación superior, así como para estudios comparativos en otras universidades nacionales y regionales interesadas en fortalecer sus procesos de desarrollo profesional docente y gestión institucional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

El sustento conceptual y empírico de esta investigación se articula alrededor de dos categorías fundamentales en el ámbito de la educación superior contemporánea: la Gestión Académica Universitaria y la Formación

Continua Docente. Ambas dimensiones se configuran como ejes estratégicos e interdependientes para responder a las exigencias de calidad, pertinencia e innovación institucional.

2.1 La Gestión Académica en el Contexto Universitario

La gestión académica en la educación superior ha transitado de un modelo puramente administrativo y burocrático hacia un enfoque estratégico, sistémico y dinámico. De acuerdo con García y López (2018), esta no se restringe a la optimización de recursos materiales o al cumplimiento de horarios, sino que comprende el conjunto de políticas, mecanismos, decisiones y procesos pedagógico-organizacionales orientados de forma directa a garantizar y elevar la calidad educativa.

En el nivel universitario, la gestión académica opera como el soporte institucional que dinamiza las funciones sustantivas (docencia, investigación y proyección social). En este sentido, se fundamenta en un ciclo de mejora continua que abarca:

- ✓ La Planificación Estratégica: Alineación de los esfuerzos de desarrollo con la misión y visión institucionales.
- ✓ La Organización Funcional: Estructuración de canales de comunicación, difusión oportuna y asignación de tiempos.
- ✓ El Acompañamiento y Evaluación: Monitoreo del impacto de las acciones ejecutadas sobre las prácticas de aula.

Por consiguiente, una gestión académica efectiva es aquella capaz de decodificar las demandas del entorno macro educativo y traducirlas en condiciones institucionales favorables para el fortalecimiento de su talento humano.

2.2 La Formación Continua del Docente Universitario

La formación continua también denominada desarrollo profesional docente o formación permanente se define como un proceso de aprendizaje sistemático, continuo y contextualizado que el profesorado realiza a lo largo de su vida laboral (Imbernón, 2020). Su propósito fundamental es la actualización de competencias pedagógicas, científicas, metodológicas y tecnológicas.

De acuerdo con Vaillant y Marcelo (2015), la formación continua adquiere una connotación crítica en el nivel superior, dado que los docentes universitarios frecuentemente poseen una sólida formación de base en sus disciplinas (ingenieros, médicos, administradores), pero requieren el desarrollo y reconfiguración constante de sus competencias didácticas y pedagógicas.

Para que la formación continua supere el enfoque tradicional de "capacitación aislada" y genere un verdadero impacto transformador, la literatura científica internacional (Darling-Hammond & Lieberman, 2012; Marcelo & Vaillant, 2022) coincide en que debe cumplir con tres condiciones de idoneidad:

- ✓ Pertinencia: Basada en diagnósticos reales de las necesidades del profesorado.
- ✓ Aplicabilidad Práctica: Directamente transferible al acto educativo y a la mejora del aprendizaje del estudiante.
- ✓ Sostenibilidad: Respaldada por políticas institucionales de certificación y reconocimiento.

2.3 Factores Condicionales de la Formación Continua

La participación efectiva del profesorado en los programas de actualización no ocurre de forma espontánea; se encuentra fuertemente supeditada a variables que actúan como catalizadores o barreras. Estos factores se clasifican teóricamente en dos grandes vertientes:

2.3.1. Factores Internos (Institucionales y Pedagógicos)

Hacen referencia a las condiciones estructurales e intrínsecas que la universidad diseña y controla para operativizar los programas formativos. Entre los más relevantes se destacan:

- ✓ Políticas de capacitación y equidad en el acceso: Existencia de marcos normativos inclusivos que aseguren oportunidades de actualización para todo el personal docente, independientemente de su estatus de contratación o años de experiencia (Vaillant & Cardozo, 2021).
- ✓ Diagnóstico de necesidades formativas: Procesos sistemáticos de evaluación previa que evitan la

imposición de ofertas estandarizadas y garantizan la coherencia formativa (UNESCO, 2023).

- ✓ **Recursos tecnológicos y facilitadores competentes:** La disponibilidad de infraestructura digital y la experticia de los formadores como predictores del éxito del programa (Cabero-Almenara & Palacios-Rodríguez, 2022).

2.3.2 Factores Externos

(Organizacionales y de Conciliación)

Comprenden las dinámicas relacionales y logísticas que median entre la vida profesional/personal del docente y la oferta institucional. Sobresalen:

- ✓ **Disponibilidad de tiempo y flexibilidad horaria:** Autores como Vaillant y Marcelo (2015) advierten que la sobrecarga laboral y la rigidez de horarios constituyen las principales limitantes para el desarrollo docente.
- ✓ **Modalidades virtuales y entornos de aprendizaje:** Ante las transformaciones digitales, la incorporación de la virtualidad y el diseño instruccional flexible surgen como alternativas prioritarias para facilitar la conciliación de los tiempos docentes (García-Aretio, 2021; Esteve-Mon et al., 2021).

2.4 Articulación entre Gestión Académica y Formación Continua: El Enfoque Nacional e Institucional

La literatura contemporánea postula que la Gestión Académica y la Formación Continua guardan una relación de coherencia estratégica. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) sostiene que las universidades más efectivas son aquellas que integran los programas de formación docente dentro de sus planes de desarrollo institucional. Cuando la gestión académica planifica en función de las metas de la organización, la formación continua deja de ser un evento aislado y se convierte en un motor de innovación pedagógica.

En el contexto centroamericano y específicamente en Nicaragua, este vínculo está fuertemente respaldado por las macropolíticas públicas de educación superior. La Estrategia Nacional de Educación: Bendiciones y Victoria 2024-2026, a través de sus ejes orientados al

fortalecimiento del talento humano, mandata la implementación de procesos permanentes de formación, actualización pedagógica y desarrollo profesional continuo con un enfoque inclusivo, equitativo y pertinente.

Por lo tanto, las universidades como la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP) asumen el desafío de consolidar modelos de gestión académica donde el diagnóstico científico, la flexibilidad de modalidades (presencial/virtual) y el acceso equitativo actúen de manera sinérgica para potenciar las competencias del profesorado y, en última instancia, asegurar el aseguramiento de la calidad educativa.

3. METODOLOGIA (Materiais e Métodos)

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, debido a que se analizaron las percepciones del personal docente respecto a la gestión académica y la formación continua, sin manipulación de variables y en un único momento temporal.

La población estuvo conformada por 88 docentes de la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP). La muestra correspondió a 72 participantes, calculada mediante la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en función de la accesibilidad y disponibilidad del personal docente durante el proceso de recolección de información. En consecuencia, los resultados obtenidos permiten identificar tendencias descriptivas relevantes dentro del grupo estudiado, aunque no deben interpretarse como plenamente representativos de la totalidad de la población universitaria.

Las variables objeto de estudio fueron gestión académica y formación continua docente. Para la recolección de la información se empleó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco niveles de respuesta, organizado en dimensiones relacionadas con la planificación, implementación, evaluación y factores asociados a la formación continua y la gestión académica institucional.

El instrumento fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de

expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems en relación con los objetivos de la investigación. Asimismo, la confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.87, considerado de alta confiabilidad para estudios de carácter educativo y social.

Posteriormente, los datos fueron organizados, codificados y procesados mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 25, y Microsoft Excel. Para el análisis de la información se aplicó estadística descriptiva, utilizando frecuencias absolutas, porcentajes y medidas de tendencia central. Estos procedimientos permitieron describir e interpretar las percepciones del personal docente sobre los mecanismos de gestión académica y los procesos de formación continua desarrollados en la institución, presentando únicamente tendencias descriptivas derivadas de las respuestas obtenidas.

4.RESULTADOS E DISCUSSÕES

1. Acceso equitativo a los programas de formación continua

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	2	2.78	2.78	2.78
2	2	2.78	2.78	5.56
3	6	8.33	8.33	13.89
4	29	40.28	40.28	54.17
5	33	45.83	45.83	100.00
	72	100	100	

Nota: Elaboración propia base de datos SPSS (2026)

En relación con estos resultados, el 83.8% de valoraciones favorable evidencia una percepción ampliamente positiva del profesorado respecto al acceso equitativo a los programas de formación continua en la UNFLEP. Este porcentaje resulta significativo porque refleja que la mayoría de los docentes considera que la institución promueve oportunidades de capacitación bajo criterios de inclusión y accesibilidad, aspecto que contribuye al

Tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se presentan los hallazgos más significativos, donde articula la evidencia empírica con la Interpretación teórica, permitiendo una discusión profunda sobre cómo las observaciones de campo dialogan con los marcos conceptuales previos y de qué manera contribuyen a la comprensión integral del objeto de estudio.

4.1 Acceso equitativo a los programas de formación continua

Los resultados del **Cuadro 1** evidencian una percepción favorable sobre el acceso equitativo a los programas de formación continua en la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP). El 83.8% de los docentes manifestó altos niveles de aceptación, concentrados en las categorías 4 (39.2%) y 5 (44.6%) de la escala Likert, lo que refleja que la institución promueve oportunidades de actualización profesional bajo criterios de equidad y accesibilidad institucional.

fortalecimiento de la gestión académica y al desarrollo profesional del personal docente.

En este sentido, Vaillant y Cardozo (2021) señalan que las instituciones de educación superior que garantizan igualdad de oportunidades en los procesos formativos favorecen mayores niveles de compromiso e innovación pedagógica. De igual manera, UNESCO (2023) destaca que la formación continua sustentada en principios de equidad fortalece las competencias docentes

necesarias para responder a los desafíos educativos actuales. No obstante, estos resultados deben interpretarse considerando que los datos provienen de percepciones docentes obtenidas mediante escala Likert, lo cual permite identificar tendencias valorativas generales, aunque no necesariamente mide de forma directa el impacto real o la cobertura objetiva de los programas de formación continua en todas las áreas académicas de la universidad.

Estos hallazgos convergen con la postura de Imbernón (2020), quien define la formación

estratégico para el fortalecimiento institucional y la calidad educativa.

4.2. Programas de formación continua en coherencia con los objetivos institucionales

Al analizar la variable de coherencia institucional en la **Cuadro 2**, los resultados reflejan predominio de valoraciones favorable entre el profesorado. La frecuencia más alta se registra en el nivel 5 con un 59.5%, seguida del

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	3	4.16	4.16	4.16
2	3	4.16	4.16	8.32
3	3	4.16	4.16	12.48
4	19	26.39	26.39	38.87
5	44	61.13	61.13	100
	72	100	100	

permanente como un proceso dependiente de políticas que aseguren condiciones equitativas de acceso y participación. Asimismo, García-Aretio (2021) sostiene que la efectividad de la gestión académica radica en la pertinencia y flexibilidad de la capacitación ante las transformaciones tecnológicas actuales. En definitiva, los datos confirman que el acceso equitativo es un eje

nivel 4 con un 25.7%, acumulando una percepción favorable del 85.2%. Este comportamiento de los datos evidencia que la formación continua en la UNFLEP se desarrolla bajo un enfoque de pertinencia, asegurando que los esfuerzos de actualización docente contribuyan de forma directa al cumplimiento de las metas y lineamientos académicos vigentes.

Cuadro 2. Los programas de formación continua están alineados con los objetivos institucionales.

Nota: Elaboración propia base de datos SPSS (2026)

Estos hallazgos coinciden con lo expuesto por Marcelo y Vaillant (2022), quienes afirman que la formación continua alcanza mayores niveles de impacto cuando se encuentra alineada con las metas institucionales y con las demandas reales del contexto educativo. Desde esta perspectiva, la coherencia entre gestión académica y formación docente favorece la consolidación de prácticas pedagógicas innovadoras, el fortalecimiento de competencias profesionales y el mejoramiento continuo de la

calidad educativa. Asimismo, Rodríguez-García et al. (2021) sostienen que las universidades que articulan sus programas formativos con sus planes estratégicos institucionales logran una mayor participación y compromiso del profesorado en los procesos de actualización académica.

La efectividad de la formación continua reside en su pertinencia y aplicabilidad práctica. Al respecto, Centeno (2023) advierte que la falta de vinculación pedagógica y utilidad percibida limita el desarrollo de competencias, especialmente tecnológicas. Por su parte, Esteve-Mon et al. (2021) señalan la necesidad de

implementar modelos de formación más flexibles y contextualizados frente a las transformaciones digitales en el ámbito educativo.

En correspondencia con estos planteamientos, los resultados del estudio muestran que el 85.2% del profesorado valoró favorablemente la alineación de los programas formativos con los objetivos

institucionales, evidenciando una percepción positiva general sobre la pertinencia de las acciones de capacitación desarrolladas por la universidad. Estos hallazgos sugieren que, desde una perspectiva global del profesorado encuestado, la formación continua responde a las necesidades institucionales y contribuye al fortalecimiento del desempeño docente.

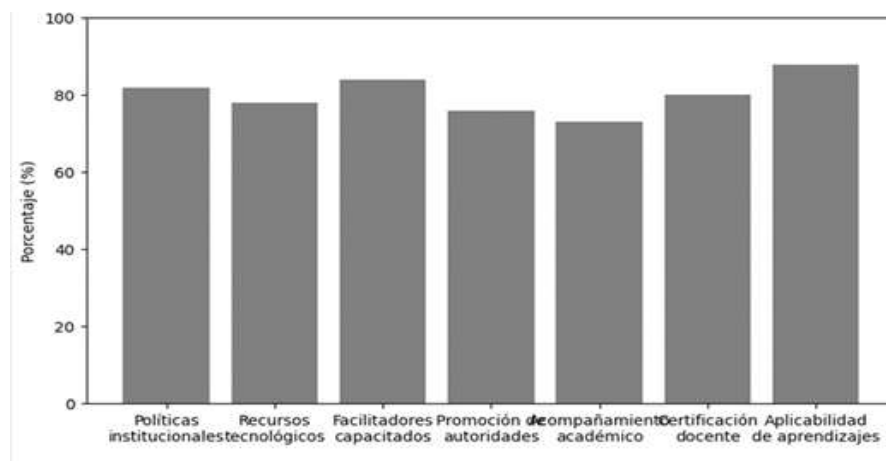
4.3. Factores internos y externos que influyen en la formación continua

Los resultados presentados en la **Figura 1**, evidencian que los factores internos institucionales obtuvieron mayores porcentajes de reconocimiento en la formación continua docente en la UNFLEP. Los aspectos con mayor valoración corresponden a la aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos (88%), la existencia de

facilitadores capacitados (84%) y las políticas institucionales de capacitación (82%).

Asimismo, la disponibilidad de recursos tecnológicos y la certificación docente reflejan percepciones favorables, aunque el acompañamiento académico y la promoción de las autoridades presentan oportunidades de mejora.

Figura 1. Factores internos que influyen en la formación continua



Nota: Elaboración propia base de datos Excel (2026)

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Imbernón (2020), quien sostiene que la formación continua es más efectiva cuando existen políticas institucionales sólidas, recursos adecuados y procesos de acompañamiento docente. De igual manera, UNESCO (2023) destaca que las universidades deben promover entornos formativos flexibles e innovadores que fortalezcan el aprendizaje permanente del profesorado.

Asimismo, Julio Cabero-Almenara y María Palacios-Rodríguez (2022) afirman que los recursos tecnológicos y los facilitadores especializados son elementos clave para el éxito

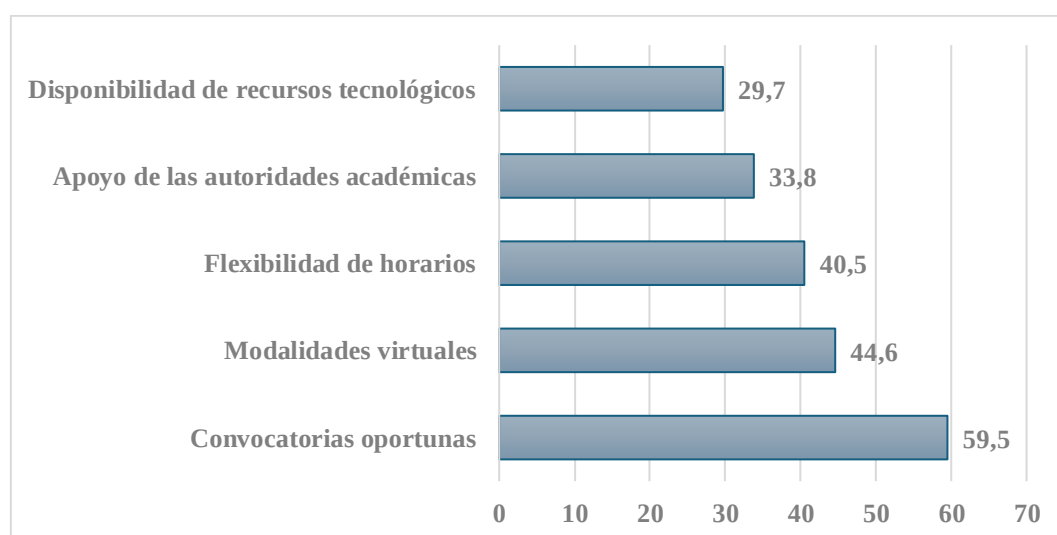
de la formación continua. En esta misma línea, Carlos Marcelo y Denise Vaillant (2021) señalan que el liderazgo institucional y el acompañamiento académico favorecen la participación docente y fortalecen la calidad educativa universitaria. Administrativa para equilibrar ambas dimensiones en la ciudad de Estelí.

La **Figura 2**, revela que la participación del profesorado en la formación continua de la UNFLEP está condicionada, primordialmente, por la pertinencia de las convocatorias (59.5%). Otros factores de alta relevancia incluyen la virtualidad (44.6%) y la flexibilidad horaria

(40.5%), seguidos en menor proporción por el apoyo directivo y el acceso a tecnología. En conjunto, estos datos evidencian que el éxito de los procesos de capacitación no solo depende del contenido, sino de una gestión organizativa que priorice la accesibilidad y la conciliación de los tiempos del docente. La mayor concentración se sitúa en el nivel de bienestar medio con un 45% (f=18), mientras que un

preocupante 30% (f=12) reporta un nivel de bienestar bajo. En términos acumulativos, el 75% de la muestra presenta fluctuaciones emocionales que van de moderadas a severas, lo cual sugiere que el proceso de inserción a la carrera de Medicina está generando una carga psicológica considerable en el estudiantado de Estelí.

Figura 02. Factores externos que influyen en la formación continua institucional



Nota: Elaboración propia base de datos SPSS (2026)

Los resultados coinciden con investigaciones recientes que destacan la importancia de las condiciones institucionales y tecnológicas en la formación continua docente. En este sentido, UNESCO (2023) señala que las modalidades virtuales y las estrategias flexibles favorecen la participación del profesorado y fortalecen el aprendizaje permanente en la educación superior. Asimismo, Chicaiza et al. (2025) destacan que las políticas educativas deben garantizar accesibilidad y pertinencia en los programas formativos.

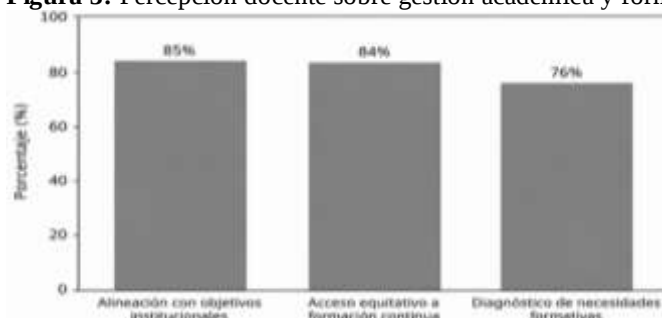
De igual manera, Carlos Marcelo y Yot-Domínguez (2021) afirman que la efectividad de la formación continua depende de factores organizacionales como la planificación institucional y la disponibilidad de recursos tecnológicos. Además, Julio Cabero-Almenara y Palacios-Rodríguez (2022) sostienen que las modalidades virtuales facilitan el acceso y la flexibilidad en la capacitación docente, fortaleciendo así la participación del profesorado

universitario.

La **Figura 3**, sintetiza la percepción docente sobre la gestión académica y la formación continua en la UNFLEP, evidenciándose una valoración favorable en los indicadores analizados. La alineación de los programas formativos con los objetivos institucionales presentó el porcentaje más alto (85%), seguida del acceso equitativo a la formación continua (84%). Asimismo, el diagnóstico de necesidades formativas alcanzó un 76%, reflejando una tendencia positiva respecto a las acciones institucionales orientadas al fortalecimiento del desarrollo profesional docente y a la identificación de demandas de capacitación del profesorado.

La representación gráfica permite visualizar comparativamente los principales resultados obtenidos en las tablas anteriores, facilitando la identificación de tendencias generales sin reiterar de forma detallada los valores estadísticos ya expuestos.

Figura 3: Percepción docente sobre gestión académica y formación continua



Fuente: Elaboración propia base de datos Excel (2026)

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Carlos Marcelo y Denise Vaillant, quienes afirman que la formación continua tiene mayor impacto cuando se encuentra articulada con los objetivos estratégicos institucionales y responde a las necesidades reales del profesorado. Desde esta perspectiva, la gestión académica desempeña un papel fundamental en la planificación y organización de programas de capacitaciones pertinentes y sostenibles.

De igual manera, UNESCO (2023) destaca que las instituciones de educación superior deben promover procesos diagnósticos permanentes y condiciones equitativas de acceso a la formación docente. Asimismo, Francisco Imbernón sostiene que la calidad de la formación continua depende de políticas institucionales inclusivas, flexibles y orientadas al fortalecimiento del desempeño profesional docente en contextos universitarios dinámicos.

4.4. Acceso equitativo a los programas de formación continua

Los hallazgos de la **cuadro 3**, Los hallazgos de la Tabla 3 reflejan una percepción

favorable sobre el acceso equitativo a la formación continua en la UNFLEP, con un 83.78% de valoraciones positivas (niveles 4 y 5). Esta tendencia se observa en docentes con distintos años de experiencia, lo que evidencia una cobertura institucional amplia en los procesos de capacitación y actualización profesional.

Asimismo, esta orientación se vincula con el Eje 14 de la Estrategia Nacional de Educación 2024-2026, el cual promueve el fortalecimiento de las capacidades del talento humano mediante procesos permanentes de formación, actualización pedagógica y desarrollo profesional continuo, con el propósito de mejorar la calidad educativa y garantizar una educación más inclusiva y pertinente.

En este sentido, la percepción docente encontrada en el estudio guarda correspondencia con los lineamientos nacionales orientados al fortalecimiento institucional y al acceso equitativo a oportunidades de formación continua, en concordancia también con la filosofía de formación integral del talento humano impulsada por la universidad.

Cuadro 3. Acceso equitativo al programa de formación continua

Años de experiencia docente	Cantidad de docentes			
1 a 5 años	2	0	4	13
11 a 15 años	0	1	0	1
16 años o más	0	0	1	9
6 a 10 años	0	1	1	6
Subtotal	2	2	6	29
Total				72

Nota: Elaboración propia base de datos SPSS (2026)

En relación con estos hallazgos, UNESCO (2023) señala que la equidad en el acceso a la formación continua constituye un principio fundamental para fortalecer la calidad educativa y promover el desarrollo profesional del profesorado universitario. Desde esta perspectiva, las instituciones de educación superior deben implementar políticas inclusivas que permitan la participación de todos los docentes en procesos de actualización académica, sin distinción de condición laboral o trayectoria profesional. Asimismo, Vaillant y Marcelo (2021) sostienen que los sistemas de

formación docente más efectivos son aquellos que garantizan igualdad de oportunidades y generan condiciones institucionales favorables para el aprendizaje permanente.

De igual manera, Francisco Imbernón (2020) señala que la formación continua debe garantizar accesibilidad y participación equitativa. Asimismo, Julio Cabero-Almenara y Llorente-Cejudo (2022) destacan que la gestión académica es más efectiva cuando promueve estrategias formativas inclusivas y flexibles, fortaleciendo así la participación docente y la mejora continua institucional.

4.5. Diagnóstico de la formación continua

Los resultados de la Cuadro 4 reflejan una valoración positiva del 75.6% de los docentes sobre el diagnóstico de necesidades formativas en la UNFLEP, con una concentración significativa en los niveles 4 (35.1%) y 5 (40.5%). Esta tendencia sugiere una

percepción favorable sobre los mecanismos institucionales para identificar demandas de capacitación, asegurando que la planificación de los programas sea participativa y responda directamente al fortalecimiento del desarrollo profesional y la gestión académica.

Cuadro 4 Diagnóstico de la formación continua

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	5	6.9	6.9	6.9
2	5	6.9	6.9	13.9
3	6	8.3	8.3	22.2
4	26	36.1	36.1	58.3
5	30	41.7	41.7	100
Total	72	100	100	

Nota: Elaboración propia base de datos SPSS (2026)

Los hallazgos coinciden con lo planteado por UNESCO (2023), organismo que destaca que los procesos diagnósticos constituyen un componente esencial para garantizar la pertinencia, calidad y sostenibilidad de la formación continua en la educación superior. Desde esta perspectiva, la identificación sistemática de necesidades formativas permite diseñar programas más

contextualizados y alineados con las demandas reales del profesorado universitario. Asimismo, Marcelo y Vaillant (2022) sostienen que los procesos de diagnóstico favorecen la toma de decisiones académicas y contribuyen al fortalecimiento de políticas institucionales orientadas al desarrollo profesional docente.

De igual manera, los resultados se relacionan con lo expuesto por Cabero-Almenara

y Palacios-Rodríguez (2022), quienes afirman que la efectividad de la gestión académica depende en gran medida de la capacidad institucional para identificar necesidades emergentes y adaptar sus estrategias formativas a los cambios tecnológicos, pedagógicos y organizacionales. En esta misma línea, Imbernón (2020) señala que la formación continua debe sustentarse en procesos permanentes de evaluación y diagnóstico que permitan responder de manera flexible a los desafíos del contexto educativo contemporáneo. En consecuencia, los hallazgos evidencian que el diagnóstico de necesidades constituye un elemento estratégico para fortalecer la planificación institucional y mejorar la calidad de los programas de formación continua docente.

5. CONCLUSÃO

La gestión académica institucional constituye un fue percibida como un componente relevante en el fortalecimiento de la formación continua docente universitaria. Los hallazgos evidencian que elementos internos como la planificación de las actividades formativas, la organización institucional, el acceso equitativo a los programas de capacitación y la coherencia con los objetivos estratégicos de la universidad favorecen el desarrollo profesional del personal docente y contribuyen al fortalecimiento de la calidad educativa en la educación superior.

Asimismo, se identificó que factores organizacionales o de gestión, tales como la disponibilidad de tiempo, las modalidades virtuales, la flexibilidad de horarios y la difusión oportuna de la oferta formativa, influyen significativamente en los niveles de participación del profesorado en los procesos de formación continua. Estos resultados reflejan la necesidad de implementar estrategias institucionales más flexibles e inclusivas que respondan a las demandas y condiciones reales del contexto universitario contemporáneo.

De igual manera, los resultados permiten evidenciar que la Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP) dispone de mecanismos de gestión académica orientados al fortalecimiento de la formación continua docente, especialmente en aspectos relacionados con la equidad de acceso, los procesos diagnósticos y la articulación institucional. En este sentido, el 83.8% del profesorado manifestó una percepción favorable respecto al acceso equitativo a los programas de formación continua, mientras que la alineación de los programas formativos con los objetivos institucionales alcanzó un 85.2% de valoración

positiva. Asimismo, el diagnóstico de necesidades formativas obtuvo un 76%, reflejando avances en la identificación de demandas de capacitación docente.

El estudio aporta evidencias empíricas relevantes sobre la relación entre gestión académica y formación continua docente en el contexto de la educación superior. Asimismo, la metodología aplicada puede ser replicada en instituciones universitarias con características similares, permitiendo contrastar resultados y generar nuevas evidencias científicas orientadas al fortalecimiento de las políticas institucionales de formación continua y gestión académica.

6. REFERÊNCIAS

Bolívar, A. (2016). *Gestión educativa y liderazgo pedagógico para la mejora escolar*. Aljibe

Cabero-Almenara, J., & Llorente-Cejudo, M. C. (2022). *La formación del profesorado universitario en contextos digitales y tecnologías emergentes*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 25(1), 15–34. <https://doi.org/10.5944/ried.25.1.30763>

Cabero-Almenara, J., & Palacios-Rodríguez, A. (2022). *Formación docente y transformación digital en la educación superior*. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, 63, 7–30. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.91649>

Centeno, E. (2023). *Competencias tecnológicas y formación docente en educación superior*. Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa, 22(2), 20–35. <https://relatec.unex.es/article/view/4475>

Comisión Nacional de Educación. (2024). *Estrategia Nacional de Educación en todas sus modalidades "Bendiciones y Victorias" 2024-2026*. Managua, Nicaragua: Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional

Chicaiza, M., Rodríguez, P., & López, J. (2025). *Formación continua docente y políticas públicas educativas en América Latina*. Revista Científica de Educación Superior, 14(1), 45–61.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. y Gardner, M. (2017). *Desarrollo profesional docente efectivo*. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>

Esteve-Mon, F., Llopis-Nebot, M. Á., & Adell-

Segura, J. (2021). *Competencia digital docente y formación del profesorado universitario en contextos híbridos*. Education in the Knowledge Society, 22, 1–15.
<https://doi.org/10.14201/eks.23604>

García, M., & López, J. (2018). *Gestión académica y formación continua docente en educación superior*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(3), 45–58.
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1842>

García-Aretio, L. (2021). *Transformación digital y formación continua del profesorado universitario*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 24(2), 9–25.
<https://doi.org/10.5944/ried.24.2.30243>

González, C., Fernández, R., & Salinas, J. (2017). *Formación docente y competencias digitales en educación superior. Profesorado*. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 21(4), 339–356.
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/10058>

Hammond, Linda Darling, y Ann Lieberman. «La formación del profesorado en todo el mundo: ¿Qué podemos aprender de la práctica internacional?» Revista Europea de Formación del Profesorado, enero 2012.

Imbernón, F. (2017). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado hacia una nueva cultura profesional*. Graó

Imbernon, Francesc. «Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI.» *Curriculum Revista de Teoría Investigación y Práctica Educativa*, Enero 2020.

Marcelo, C., & Vaillant, D. (2022). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje continuo en educación superior. Profesorado*. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 26(2), 11–29.
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/22799>

Marcelo, C., & Yot-Domínguez, C. (2021). *La formación docente en entornos digitales y su impacto en la educación superior*. Comunicar, 29(67), 33–43. <https://doi.org/10.3916/C67-2021-03>

Miranda, G., Rivera, P., & Muñoz, A. (2010). *Indicadores de calidad en la formación permanente del profesorado*. Revista Iberoamericana de Educación, 52(3), 1–12.

<https://rieoei.org/RIE/article/view/1788>

OCDE. «ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS DE LA OCDE 2019. COMPETENCIAS PARA CONSTRUIR.» (Fundación Santillana) 2019.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *TALIS 2018 results teachers and school leaders as lifelong learners* (Vol. 1). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017–2021. Toda una Vida*. Gobierno del Ecuador. https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

UNESCO. (2023). *Reimagining our futures together a new social contract for education*. UNESCO Publishing.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381560_spa

Vaillant, D. (2016). *Formación docente y desarrollo profesional en América Latina. Pensamiento Educativo*. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 53(1), 1–14.
<https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pe/article/view/25783>

Vaillant, D., & Cardozo, M. (2021). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colaborativo en educación superior*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 12(34), 55–72.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722021000200055



*O Conhecimento
é o horizonte
de eventos.*

ISSN: 3086-5182

contato@athena-latino-americana.com

www.athena-latino-americana.com

Periódico científico multidisciplinar