



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**



Unidad de Posgrado

TESIS

**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, PERIODO 2015- 2016.**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
UNIVERSITARIA**

AUTORAS:

GABRIELA ELICIA NUÑEZ MONTALVO

SONIA YOLANDA JIMENEZ ADRIANZEN DE GUILLERMO

LAMBAYEQUE, PERÚ – 2016.

**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, PERIODO 2015- 2016**

PRESEN TADA POR:

GABRIELA ELICIA NUÑEZ MONTALVO

SONIA YOLANDA JIMENEZ ADRIANZEN DE GUILLERMO

Rafael C. García Caballero
Asesor

APROBADO POR:

Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
Presidenta

Mg.Sc. Milagros Cabezas Cabezas
Secretaria

M.Sc. Beldad Fenco Periche
Vocal.

DEDICATORIA

A Dios, mi Padre

Que me ha dado la aventura de vivir

A mis Padres,

que siempre me ha labrado

la mejor herencia: “La Educación”.

A mi hermano,

Sin él, la convivencia es vacía y rutinaria.

AGRADECIMIENTO

A MIS MAESTROS,
POR SU DEDICADA LABOR DE ENSEÑARME Y LA PACIENCIA PARA
CORREGIR.
SIN ELLOS, ESTE PROYECTO NO HUBIERA VISTO LUZ.

RESUMEN**ABSTRACT****INTRODUCCION****CAPITULO I.**

Análisis del objeto de estudio	12
1.1. Ubicación	12
1.2. Cómo surge el problema	16
1.3. Cómo se manifiesta y características tiene	21
1.4. Metodología	22

CAPÍTULO II

Marco teórico	25
2.1. Antecedentes de la investigación.	25
2.2. Fundamentos teóricos.	35
2.2.1. Gestión.	35
2.2.2. Gestión y gestores.	37
2.2.3. Modelos de gestión.	38
2.2.4. Medición de la gestión.	40
2.2.5. Gestión universitaria.	43
2.3. Evaluación.	46
2.4. Desempeño docente.	47
2.4.1. Métodos del desempeño docente.	51
2.4.2. Utilidad de la evaluación del desempeño docente.	54
2.5. Ley del SINEACE.	54

CAPITULO III.

3.1. Análisis e Interpretación de los datos	57
3.2. Propuesta teórica	60

Conclusiones	73
---------------------	----

Recomendaciones	74
------------------------	----

Bibliografía	75
---------------------	----

Anexos	79
---------------	----

RESUMEN

La finalidad del presente informe de tesis es proponer un modelo de instrumento de evaluación del desempeño docente de las docentes de Idiomas Extranjeros-Inglés y Francés- de la Escuela Profesional de Educación de la FACHSE-UNPRG; para lo cual se aplicó sendos cuestionarios a las y los estudiantes del IV. VI y VII ciclos académicos del 2016; formulándonos la siguiente hipótesis de trabajo: Si se propone un instrumento de evaluación del desempeño docente para la especialidad de Idiomas Extranjeros de la FACHSE-UNPRG; entonces posiblemente se contribuiría a mejorar la calidad educativa. En esta línea, el campo de acción lo constituye la propuesta de instrumento de evaluación del desempeño docente. La calidad de la formación en cualquiera de los niveles de la educación, precisa asumir responsablemente la evaluación de los distintos procesos de la gestión pedagógica, administrativa, institucional o de extensión socio comunal y, en este sentido, las instituciones de educación han iniciado procesos de autoevaluación con miras a su acreditación. En el Perú con la dación de la Ley del SINEACE, Ley N° 28740 en el año 2006, dispuso que las universidades deberían entrar en un proceso de evaluación con propósitos de acreditación; y recientemente el SUNEDU-MED, el licenciamiento de las carreras profesionales. Dentro de dichos procesos, la evaluación del desempeño docente es de suma importancia con la finalidad de asegurar la calidad de la enseñanza.

PALABRAS CLAVE: Desempeño Docente, Evaluación, Proceso Enseñanza-Aprendizaje, Calidad Educativa.

ABSTRACT

The purpose of this thesis report is to propose a model for the evaluation of the teaching performance of the Foreign Language teachers - English and French - of the Professional School of Education of the FACHSE-UNPRG; For which questionnaires were applied to the students of the IV, VI and VII academic cycles of 2016; Formulating the following working hypothesis: "If an instrument of evaluation of the teaching performance for the specialty of Foreign Languages of the FACHSE-UNPRG is proposed; Then possibly it will contribute to improve the quality of education. " The field of action is the proposal of an instrument for teacher performance evaluation. The quality of training at any of the levels of education needs to assume responsibly the evaluation of the different processes of pedagogical, administrative, institutional or community extension management and, in this sense, educational institutions have initiated processes of Self-assessment for accreditation. In Peru, with the enactment of the SINEACE Law, Law No. 28740 in 2006, provides that universities should enter into an evaluation process for accreditation purposes; And recently the SUNEDU-MED, encourages the licensing of professional careers. Within these processes, the evaluation of teaching performance is of paramount importance in order to ensure the quality of teaching.

KEY WORDS: Teaching Performance, Evaluation, Teaching-Learning Process, Educational Quality.

INTRODUCCION.

La presente investigación denominada PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, PERIODO 2015-2016, se inicia como consecuencia de observar que en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y en especial en la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, se vienen llevando el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de sus respectivas carreras profesionales, con fines de acreditación y con ello lograr la calidad educativa, sin embargo uno de los componentes esenciales para lograr la calidad educativa lo constituye el desempeño docente, base fundamental del proceso formativo.

En el marco de la Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa peruana, las carreras profesionales y en especial las de Educación y Medicina Humana están obligadas a autoevaluarse para ser acreditadas. La Escuela Profesional de Educación cuenta con siete especialidades, entre ellas la de Idiomas Extranjeros, que han emprendido dicho proceso, en tal sentido, nuestro objetivo es el de contribuir a dichos fines para lo cual proponemos un instrumento para evaluar el desempeño docente. En esta tarea hemos revisado la Ley del SINEACE y la experiencia del Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA, quien hace muy importantes aporte a la evaluación del desempeño docente.

Teniendo en cuéntalo expresado líneas arriba el problema queda redactado de la siguiente manera: ¿De qué manera la propuesta de un instrumento de evaluación, mejorará el desempeño docente en la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación de la FACHSE-UNPRG, 2016? nuestra hipótesis la definimos de la siguiente manera: Si se propone un instrumento de evaluación del desempeño docente para la especialidad de Idiomas Extranjeros de la FACHSE-UNPRG; entonces posiblemente se contribuiría a mejorar la calidad educativa; El objetivo general queda de la

siguiente manera Proponer un instrumento para evaluar el desempeño docente, para la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación de la FACHSE-UNPRG, y los objetivos específicos son los siguientes: **a.** Diagnosticar el desempeño docente en la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG. **b.** teorizar respecto a desempeño docente, evaluación. **c.** Diseñar el instrumento para evaluar el desempeño docente de la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG y, en esta línea, el campo de acción lo constituye la propuesta de instrumento de evaluación del desempeño docente.

La importancia de nuestra propuesta consiste en que la Escuela Profesional de Educación y en especial la especialidad de Idiomas extranjeros carece de un instrumento de medición del desempeño de las(os) profesionales que contribuya al logro de la calidad académica exigida por la sociedad y la comunidad educativa.

El instrumento propuesto, se ha elaborado teniendo en consideración las categorías e indicadores relacionados a competencias docentes respecto de Conocimientos, Competencias genéricas, competencias específicas y Actitudes y valores del docente universitario.

En la construcción teórica, hemos hecho una búsqueda acuciosa de las principales teorías sobre gestión, gestión universitaria, evaluación, la Ley del SINEACE y CINDA, que nos permitió brindar el soporte teórico a nuestra investigación y posteriormente construir la propuesta teórica.

En el trabajo investigativo, se ha hecho uso de diferentes métodos, entre los más importantes el hipotético-deductivo, el histórico lógico, el inductivo-deductivo, método bibliográfico, método empírico entre otros.

Metodológicamente para lograr recoger la mayor cantidad de información, con la finalidad de diagnosticar cómo es el desempeño docente en las(os) docentes de la especialidad de Idiomas Extranjeros, para dicho fin hemos trabajado con las(os) estudiantes de los ciclos superiores del año académico 2016-II (IV, VI y VIII ciclos de Idioma extranjeros de inglés y francés)

El estudio ha sido estructurado en tres capítulos:

En el **primer capítulo** abordamos la realidad problemática en el contexto donde se ubica nuestro objeto de estudio, la evolución tendencial de la evaluación de la calidad educativa en la especialidad de Idiomas Extranjeros de la EPE-FACHSE-UNPRG; las características que tiene la evaluación del desempeño docente y la metodología empleada para esta investigación.

En el **segundo capítulo**, se detalla los aspectos teóricos y conceptuales que significan el sustento científico del trabajo investigativo: Gestión, Evaluación, Calidad educativa.

El **tercer capítulo**, presenta la información estadística como corolario de la aplicación de encuestas a los docentes y estudiantes de la especialidad, expresado en tablas y gráficos estadísticos. Asimismo, contiene la propuesta del Instrumento para evaluar el desempeño docente.

Finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones finales de la investigación. Cierra este trabajo la bibliografía y los modelos de instrumentos de recojo de información.

Las autoras.

CAPÍTULO I

I. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

Las Instituciones de Educación Superior, están obligadas a una permanente evaluación de su calidad con miras a su acreditación; midiéndose entre otros factores: la organización, infraestructura educativa, calidad del estudiante y el desempeño docente. La Ley del SINEACE, establece que las Universidades deben someterse a una evaluación de la calidad y la actual Ley Universitaria, la ratifica, mediante el licenciamiento.

1.1. Ubicación contextual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE entró en vigencia en el año 2006 cuya finalidad es la de garantizar la calidad educativa en el país, a través de acciones globales que involucren a la totalidad de las personas naturales y jurídicas que tengan vinculación directa o indirecta con el Sistema Educativo Peruano; teniendo como ámbito de aplicación a los órganos operadores del SINEACE, las entidades evaluadoras especializadas y las instituciones educativas públicas y privadas del Sistema Educativo Peruano, en sus diversas etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas. La dación de la Ley Universitaria N° 30220, de fecha 09 de julio de 2014, contempla la acreditación de las instituciones de nivel; habiéndose iniciado un proceso de licenciamiento de las carreras profesionales de las universidades.

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y en particular las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación iniciaron dicho proceso, con algunos avances; sin embargo, no existe una Oficina que dirija dichos procesos ni mucho menos el sustento económico que sustente este trabajo.

Uno de los aspectos débiles que se puede observar en dicha propuesta lo constituye es la evaluación del desempeño docente.

1.1.1. La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, se encuentra ubicada en la ciudad universitaria del distrito, provincia y región de Lambayeque.

UNPRG-FACHSE-E.P.E.- RESEÑA HISTORICA.

Hasta el 17 de marzo de 1970, coexistieron en nuestro departamento, la Universidad Agraria del Norte con sede en Lambayeque, y la Universidad

Nacional de Lambayeque, con sede en Chiclayo. Es mediante el Decreto Ley N° 18179, que se dispuso la fusión de ambas universidades para dar origen a una nueva, a la que se tuvo el acierto de darle el nombre de uno de los más ilustres lambayecanos. El genial inventor y héroe nacional, Teniente Coronel Pedro Ruiz Gallo.

La universidad se encuentra en un franco y sostenido proceso de desarrollo integral que le está permitiendo ponerse a la altura de las mejores universidades del país. La Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo consta actualmente de 3 escuelas profesionales: Educación, Sociología y Ciencias de la Comunicación. El funcionamiento de la facultad de Educación en la UNPRG se inicia un 16 de octubre de 1965 con las especialidades de Filosofía y Ciencias Sociales, historia y geografía, lengua y literatura, biología y química y física y matemática.

La Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación (FACHSE), de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, es una unidad académica conformada por estudiantes, docentes, graduados, personal administrativo, dedicados a la formación profesional basada en el desarrollo integral del ser humano, en respuesta a las demandas sociales por ciencia, tecnología y humanidades forjando una identidad regional con compromiso social, para enfrentar los retos del siglo XXI. La FACHSE centro líder de la calidad en la formación y el desarrollo del profesional de la educación, sociología y comunicación social en la región, macro región y el país. Actualmente se han creado tres escuelas profesionales más: Arqueología, Psicología y Arte. Las dos primeras ya iniciaron sus actividades académicas el año 2012 y Arte en el 2013.

El primer decano de la FACHSE fue el Dr. Juan Valdivia Carrasco (1984-1990), quien fue uno de los integrantes de la comisión elaboradora del estatuto de la universidad.

La FACHSE es una Institución Pública integrada por profesores, alumnos y graduados, dedicada a la investigación científica, la enseñanza, el estudio, la promoción de la cultura y la proyección social. Tiene autonomía académica, administrativa formativa y económica, cuya naturaleza, fines y principios se encuentran en los Art. 1º, 2º, 3º y 4º del Estatuto de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Ha tenido un crecimiento acelerado en su población estudiantil, desde poco menos de 400 alumnos en sus inicios, ahora cuenta con más de 1800 alumnos distribuidos en las carreras regulares de Educación, Sociología y Ciencias de la Comunicación, sin incluir los alumnos de los programas especiales, del centro de idiomas, segunda especialidad y programas recientemente creados como el PCAD, Maestrías, Doctorados, etc.

Su plana docente está compuesta por docentes de las diferentes especialidades, con una amplia trayectoria profesional, en su mayoría con grados de maestros y un gran porcentaje de doctores en docencia.

Su infraestructura es moderna, cuenta con amplios pabellones y salas de estudio, laboratorio de idiomas, una Biblioteca Especializada, sala multimedia, laboratorios de cómputo. Así mismo cuenta con equipos de multimedia para el servicio de la enseñanza, etc.

La Escuela Profesional de Educación-UNPRG.

La Escuela Profesional de Educación alberga los niveles: Inicial, Primaria y Secundaria; esta última con siete especialidades, entre ellas la de Idiomas Extranjeros.

La Especialidad de Idiomas extranjeros, se encuentra dentro de los niveles de formación de la Escuela Profesional de Educación. Se desarrollan áreas, como: Comunicación Integral, Lógico Matemática, Ciencia, Tecnología y Ambiente, Persona y Sociedad y Ciencias de la Educación.

Estas áreas se llevan a partir del III Ciclo hasta el VIII Ciclo, en el IX y X Ciclo llevan Práctica Pre-Profesional y en el primer año de estudio (I y II Ciclo llevan cursos de formación general donde no intervienen los docentes de Educación Primaria. Del III al X Ciclo sólo enseñan docentes de la especialidad, que son seis y pertenecen al Departamento de Humanidades

En la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo urge ponerla en armonía con las demandas sociales, entendidas por el caso que nos ocupa, en un sentido restringido ya que nos referimos exclusivamente a los estudiantes y sus familias que demandan una educación de calidad, por lo que se hace necesario trabajar a nivel de investigación y proponer alternativas de solución a la problemática de la Actividad Académica, de tal manera que la experiencia diaria permita una modificación de las relaciones al interno de sus componentes.

1.1.2. Distrito de Lambayeque.

Lambayeque es una provincia del Perú situada al noroeste del país, en el departamento homónimo, bajo la administración del Gobierno regional de Lambayeque. Limita al norte y al oeste con el departamento de Piura, al este con la provincia de Ferreñafe, al sur con la provincia de Chiclayo.

En la ciudad de Lambayeque se dio el primer pronunciamiento de la independencia del Perú, el 27 de diciembre de 1820 por ello, se le llama

Cuna de la Libertad en el Perú. Posee casonas virreinales muy bien conservadas como la Casa Cúneo y la Casa Descalzi. La provincia fue creada mediante Ley del 7 de enero de 1872, durante el gobierno del Presidente José Balta.

Administrativamente, la provincia de Lambayeque tiene una extensión de 9 364,63 kilómetros cuadrados y se divide en doce distritos: Lambayeque,

	Lambayeque,	Motupe
,	Chóchope	Olmos,
	Illimo,	Pacora,
	Jayanca	Salas,
	Mochumí	San José,
	Mórrope,	Túcume

De conformidad con el último Censo de Población, la provincia tiene una población aproximada de 230.385 habitantes.

En cuanto a sus riquezas turísticas y culturales, Lambayeque, es una región privilegiada por la gran cantidad de restos arqueológicos, así como monumentos históricos, que la hacen una región turística de gran importancia; así tenemos: El Complejo Arqueológico de Túcume, El Complejo Arqueológico de Huaca Chotuna (a 8.32 km); los Petroglifos de Boliches y Pipochinos.

Por otro lado son muy populares las festividades como: Carnaval de Lambayeque, la Santísima Cruz de Chalpón (Celebración Anual) (a 4.04 km. Son de mucha importancia cultural y turística los museos: Museo de Sitio Túcume (Unidad Ejecutora N° 110 Naylamp), Museo Arqueológico Nacional Bruning (Unidad Ejecutora N° 110 Naylamp); el Museo de Sitio del Señor de Sipán (Unidad Ejecutora N° 110 Naylamp), el Museo Tumbas Reales de Sipán (Unidad Ejecutora N° 110 Naylamp) y el Museo Nacional de Sicán (Unidad Ejecutora N° 110 Naylamp).

Lambayeque tiene una de las cocinas más variadas y sabrosas de la región norte y del Perú, debido a la variedad y originalidad de nuestros potajes, gracias a una herencia cultural forjada a través de milenios, iniciada por los marisqueros del pre cerámico, quienes con cañas y puntas de pedernal, pescaron y cazaron lo que el mar les ofrecía. Hablar de la gastronomía lambayecana es hablar de palabras mayores. Esta deliciosa comida goza de una fama bien merecida, es el resultado del mestizaje cultural entre sus antiguas culturas pre-hispánicas y el mundo occidental. Es una gastronomía plena de sabores y a su misma vez de

economías. Ahí están para confirmarlo el chinguirito preparado de pez guitarra seco y salado, la tortilla de raya, ambos platos que explotan el recurso marino de la región. Otras de sus estrellas es el Espesado Chiclayano hecho a base de frejoles verdes y carne de vacuno.

Visitar la región Lambayeque, nos permite conocer muchas ciudades y pueblos ancestrales donde se puede vivenciar su cultura, a través de trabajos de cerámica, orfebrería, telares, trabajos en paja (sombreros, canastas, tapetes de mesa, etc.). El recorrido por las playas, se puede iniciar en la caleta San José, pasando por el balneario de Pimentel, la Caleta Santa Rosa, el distrito de Monsefú, Reque; lugares donde se disfruta de sus playas, su artesanía en barro cocido, madera, telares y paja, su arte culinario, bebidas, folklore y diversidad de costumbres.

1.2. Cómo surge el problema.

En la gran mayoría de los países del mundo se han iniciado procesos con la finalidad de diagnosticar, evaluar y proponer mejoras a los modelos educativos de acuerdo a sus necesidades y exigencias del mundo moderno. Estos procesos tienen la finalidad de mejorar la calidad educativa en sus diferentes niveles.

Dentro de estos procesos de mejora de la calidad de la educación se encuentra el proceso docente, que tiene que ver con su desempeño intra y extra áulico. La Oficina Regional de Educación para América Latina, respecto a la evaluación del desempeño docente nos presenta una panorámica de esta realidad, la misma que comparte nuestro país:

La concepción más tradicional de evaluación del profesorado, o evaluación de los docentes, hacía referencia casi exclusivamente a los procesos valorativos ligados a la selección inicial del profesorado: evaluación del profesorado en prácticas y certificación o selección de los docentes para su contratación.

Sin embargo, poco a poco se va extendiendo la importancia de la evaluación del profesorado como medio para su desarrollo profesional. Desde esa perspectiva, la inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter aditivo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas,

perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional.

En este apartado nos centraremos en lo que se denomina evaluación del desempeño docente; es decir, la evaluación del profesorado activo cuyo objetivo es mejorar su proceso formativo, mantenerle motivado o reconocer social y económicamente su trabajo, aunque también considera la evaluación para la selección de puestos directivos. De esta forma, aunque su carácter primordial es formativo, también incorpora elementos de evaluación sumativa.

Pero antes de profundizar en el estudio de la evaluación del desempeño docente es necesario destacar que dicha evaluación es un ámbito tradicionalmente conflictivo, con una gran variabilidad de situaciones entre los diferentes países y plagado de problemas de todo tipo. Así, siguiendo al profesor Mateo es posible destacar los siguientes tipos de dificultades que conlleva la evaluación del profesorado:

- a) Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente Millman, J. y Darling-Hammond, L. (Eds.) (1997). Manual para la evaluación del profesorado. Madrid: La Muralla.
- b) Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- c) De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- d) Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantear cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación, preservar las garantías de los evaluados.
- e) Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- f) Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación.

Sin embargo, posiblemente la cuestión clave de la evaluación del desempeño docente sea el “para qué” de la misma, es decir, la finalidad de la evaluación. En ese sentido, parece claro que, en primer término la evaluación tiene como finalidad básica, mejorar la educación a través de la optimización de la calidad de la enseñanza. Y, para ello, como se ha señalado, se ha de centrar en el desarrollo profesional del docente, entendido como tal el proceso o procesos mediante los cuales los docentes mínimamente competentes alcanzan niveles más altos de idoneidad profesional y amplían su comprensión de sí mismos, de los papeles que juegan, de los contextos y de la carrera profesional.

De esta forma, más allá de la importancia que los diferentes sistemas educativos dan a la evaluación de los docentes y a la finalidad de la evaluación como medio para mejorar la calidad de la enseñanza, es posible encontrar grandes diferencias entre países acerca de los diferentes elementos que la configuran. Para poder concretar esas diferencias y establecer modelos entre países, este acápite se va a centrar en el análisis de cinco elementos clave en la evaluación del desempeño docente: la existencia de evaluaciones externas, los propósitos y repercusiones de la evaluación, los fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente, los instrumentos utilizados, y otros aspectos, como es la periodicidad u obligatoriedad de la evaluación. En el último apartado se apuntarán algunos modelos generales y se ilustrarán los mismos, con la descripción de los sistemas de evaluación en algunos países representativos.

De una forma u otra, en todos los países de Europa y América se da algún tipo de evaluación del desempeño del profesorado universitario. Sin embargo, mientras que en algunos países se ha establecido de manera formal algún sistema de evaluación externa del profesorado de forma generalizada, en otros, sólo está presente la autoevaluación del docente que se desarrolla de una manera más informal.

Los países en los que no se ha establecido un sistema de evaluación del desempeño docente, con carácter general, son los siguientes:

La mayoría de los países de Europa Occidental: Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Islandia, Liechtenstein Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido (Escocia) y Suecia. Tres de la Europa del este: Eslovaquia, Hungría, Letonia y Algunos países de América Latina: Brasil, Ecuador, Nicaragua, Panamá y Paraguay.

Por el contrario, se ha regulado una evaluación del desempeño docente de carácter externo en bastantes países europeos y en la mayoría de los americanos: OREALC/UNESCO: De entre los países europeos: Alemania, Eslovenia, Estonia, Francia, Grecia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), República Checa y Rumania.

De entre los países americanos: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; así como los dos estados de los Estados Unidos de América analizados: California y Carolina del Norte.

Sin embargo, la clasificación inicial, un tanto maniquea, obtenida a partir de las informaciones oficiales de cada país, exige una gran cantidad de matizaciones para ajustarse a la realidad. Así, en España e Italia sí que hay un sistema de evaluación del desempeño docente, pero sólo para situaciones muy excepcionales: para licencia por estudio y viajes al extranjero.

En los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) y en los Países Bajos, la responsabilidad de los docentes recae en el centro educativo, de tal forma que éstos pueden poner en marcha procesos de evaluación, que incluso, pueden tener repercusiones sobre su salario.

En los dos estados analizados de los Estados Unidos de América (así como en el resto de la federación) la responsabilidad de la evaluación de los docentes recae en los distritos escolares, aunque existen unas pautas generales que establece la administración estatal.

En todo caso, la primera idea conclusiva es que no está generalizada la evaluación del desempeño docente de carácter externo. Es más, un simple recuento apunta a que se da en la mitad de los países analizados; y la mayor concentración recae en los países de América Latina de Europa del este, y en la minoría de Europa Occidental.

Los propósitos y repercusiones de la evaluación del desempeño docente, se puede afirmar, que básicamente, todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y, por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo.

En la mayoría de países donde se ha establecido un sistema de evaluación externo del desempeño docente, la evaluación combina el carácter formativo, con el sumativo. Efectivamente, junto con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza, también busca obtener información con vistas a seleccionar y/o clasificar a los docentes para tomar alguna decisión administrativa. De esta forma, para la mayoría de los países en los que existe evaluación externa del desempeño docente, esta evaluación tiene repercusiones que pueden considerarse como “duras” para la vida profesional del profesorado; es decir, repercusiones sobre su salario o su promoción, llegando incluso a incidir en su futuro como docente.

A nivel nacional; a partir del año 2006, el gobierno del Perú mediante ley creó el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa-SINEACE- por el cual obliga a las Universidades emprender la autoevaluación de sus Escuelas, facultades, y postgrados, con fines de acreditación. En tal sentido, en un principio son de obligatoriedad las facultades de Medicina Humana y Educación; debiendo las otras escuelas y facultades progresivamente.

Las universidades privadas han iniciado su evaluación para ser acreditadas, teniendo el respaldo económico, situación que restringe a las nacionales continuar con dichos procesos.

A nivel local, las universidades privadas y particulares se encuentran también en su proceso de acreditación de sus respectivas carreras profesionales, teniendo mayor flexibilidad por el manejo sobre todo económico. Se conoce que algunas de ellas han recurrido a organismos extranjeros para lograr la evaluación con miras a su acreditación, puesto que el Consejo Nacional de Evaluación para la acreditación de la calidad de la educación-CONEAU- aún no está debidamente implementado para iniciar la acreditación de la formación profesional universitaria.

La Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, aproximadamente inició este proceso hace siete años, habiendo retomado con fuerza los dos últimos dos últimos años. Hay que hacer referencia que dicho proceso debe hacerse por niveles: Inicial, Primaria y Secundaria. Esta última comprende a cinco especialidades. Como se comprenderá las limitaciones que tienen las universidades públicas, básicamente

1.3. **Cómo se manifiesta y qué características tiene.**

Las Escuelas profesionales, facultades, así como programas de postgrado, fueron determinadas a partir de la dación de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación-SINEACE-. En dicha ley se propone la autoevaluación de cuatro dimensiones, entre las cuales se encuentra el proceso enseñanza-aprendizaje a cargo del docente.

La Escuela Profesional de Educación de la FACHSE-UNPRG, ha iniciado dicho proceso aproximadamente hace siete años, habiendo retomado dicho proceso de manera más regular hace aproximadamente dos años, encontrándose en dicha autoevaluación la Especialidad de Idiomas Extranjeros.

La nueva Ley de Carrera Magisterial decretada por el actual gobierno, estipula entre otros factores la evaluación del docente de nivel básico regular (Inicial, Primaria y Secundaria), con fines de ubicar a los docentes en los niveles y categorías remunerativas de acuerdo a su rendimiento y meritocracia.

Esto obliga a las universidades a acreditar sus escuelas profesionales de educación o facultades de educación; así como a las Escuelas de Postgrado.

En tal sentido, la sociedad y el mundo moderno exigen que las universidades que forman profesionales de educación tengan niveles mínimos que guarden relación con los estándares internacionales de calidad. En este contexto la especialidad de Idiomas Extranjeros al igual que las restantes aún no ha concluido con dicho proceso, para lograr ser acreditada.

En el proceso de gestión de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de la ciudad de Lambayeque, se evidencia la inexistencia de un sistema y por ende de un instrumento que mida el desempeño docente en la especialidad de Idiomas Extranjeros.

Considerando que aún no se ha logrado la autoevaluación con miras a la acreditación en las escuelas profesionales de la FACHSE y de manera particular de las especialidades de Educación, dentro de ella la de Idiomas extranjeros; se propone un instrumento para evaluar el desempeño docente; entre otros aspectos: Conocimientos, competencias genéricas, competencias específicas y actitudes y ética.

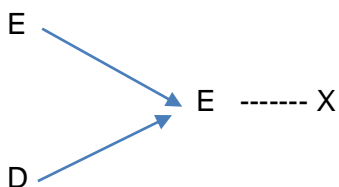
1.4. METODOLOGÍA EMPLEADA.

1.4.1. Tipo de investigación:

TIPO: investigación es Básica.

DISEÑO: Descriptiva-propositiva.

1.4.2. Diseño para contrastación de hipótesis.



E= ESTUDIANTES IV, VI Y VIII CICLO IDIOMAS EXTRANJEROS

D= DOCENTES IDIOMAS EXTRANJEROS

E= EVALUACION

X= PROPUESTA

Habiendo determinado la problemática en la gestión de la evaluación de desempeño docente de las profesoras de la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación; y teorizado respecto a gestión, gestión universitaria, gestión del desempeño docente, calidad educativa; se emplearon los siguientes métodos:

Método histórico-lógico.- Nos ha permitido hacer una contrastación y rastreo histórico de los problemas que afrontan las instituciones universitarias y los estilo de gestión.

Método sistémico-estructural.-Ha permitido relacionar la evaluación, la gestión institucional, la evaluación del desempeño docente, la calidad educativa.

Método paradigmático.- ha permitido tomar como base mi propuesta de un modelo de instrumento de evaluación del desempeño docente para las profesoras de Idiomas Extranjeros de la Escuela Profesional de Educación.

Métodos de análisis y síntesis.- Mediante este procedimiento hemos procesado interpretativamente y críticamente los resultados de la investigación obtenidos de las fichas de observación.

Los métodos prácticos usados son:

Diagnóstico.- A partir de un la ficha de observación aplicada a los estudiantes.

Diseño.- De un modelo de instrumento de evaluación del desempeño docente, de las profesoras de Idiomas Extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG.

Interpretación.- Nos ha permitido procesar cognitiva y empíricamente la información numérica y estadística para poder darle una valoración científica acorde al problema en estudio y en prospección a la propuesta planteada.

La población lo constituyen los (las) Docentes de Idiomas extranjeros (inglés, francés), ciclo académico 2016-II

1.4.3. Diseño analítico.

La investigación se ha desarrollado en tres etapas:

En la primera fase se hizo una reseña histórica contextual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, de la FACHSE, de la Escuela Profesional de Educación e Idiomas Extranjeros. Se revisó la evolución histórica tendencial del objeto de estudio, así como las características de la misma en la especialidad.

En una segunda fase, se analizó las teorías respecto a evaluación, desempeño docente Ley de SINEACE, entre otras.

En la tercera etapa, se analizaron los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos de recojo de datos; para finalmente hacer la propuesta del instrumento de evaluación.

CAPITULO II.

II MARCO TEÓRICO.

Nuestra investigación se enmarca dentro de la Maestría de Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Universitaria; por lo consiguiente, se analizan los fundamentos teóricos metodológicos respecto a Gestión, Evaluación al docente y Desempeño docente, a nivel de Instituciones de Educación Superior.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

Tesis de Doctorado, República de Cuba. Comisión Nacional de Grados Científicos, de Lina Marcano Fermín: Modelo de evaluación del desempeño profesional docente...concluye:

- ✓ El modelo como proceso de evaluación del desempeño profesional del docente se reelaboró a partir de los criterios emitidos por los especialistas, exigiendo la aplicación del mismo un replanteamiento teórico metodológico del proceso de evaluación que redimensione los conceptos de desarrollo y desempeño profesional en diferentes dimensiones e indicadores que permitan caracterizar el quehacer pedagógico y proyectar acciones de formación permanente y desarrollo profesional del docente de Educación Básica en la I y II etapa.
- ✓ El diagnóstico aplicado una vez reelaborado el modelo permitió determinar las necesidades de los docentes respecto a la evaluación como proceso y a los niveles de desempeño profesional de los mismos en los siguientes aspectos: predomina el carácter administrativo en la función de evaluación de los directivos, existencia de una insuficiente preparación de los directivos en el orden psicopedagógico para cumplir su función evaluadora, predominio de estilos autoritarios y tolerantes en el proceso de evaluación por parte de los directivos, la evaluación no constituye un instrumento que contribuya al mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño del docente, la evaluación no constituye un proceso sistemático, los métodos de evaluación no se ajustan a las exigencias del sistema educativo, a las transformaciones sociales que han ocurrido en Venezuela, predomina un clima de insatisfacción en el profesorado hacia los procesos de evaluación y las actas de visitas no constituyen un instrumento que permite introducir mejoras en el proceso y mucho menos diseñar un sistema de acciones para el desarrollo profesional.
- ✓ El modelo se fundamenta en los criterios de profesionalidad y se distingue por las siguientes características:

- Aplicabilidad en diferentes niveles de educación y para evaluar la actividad docente en diferentes contextos.
- Ordenamiento sistémico de sus elementos constitutivos.
- Marco referencial que otorga una base teórico-conceptual y metodológica común a todo el personal de un centro educativo.
- Instrumento que facilita la formación de los directivos en la gestión de una educación de calidad.
- Sirve para diagnosticar la situación real de los docentes y de un centro educativo en general.
- Implicación profunda y compromiso de todo el personal del centro educativo y de la comunidad.
- Facilitador de la elaboración y corrección de los programas de formación permanente y desarrollo profesional de los docentes del centro educacional.
 - ✓ Las dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño representan las características y relaciones fundamentales de los diferentes aspectos que comprende el desempeño profesional del docente como actividad pedagógica en la Educación Básica y sirve de guía para la determinación de las necesidades de los sujetos en condiciones de evaluación y sobre esta base a la proyección de acciones de desarrollo profesional.
 - ✓ El proceso de evaluación a través del modelo comprende diferentes momentos que constituyen un sistema en la medida que posee una estructura lógica que abarca fundamentos, objetivos, contenido, métodos y la evaluación en si misma.
 - ✓ La intervención en la práctica permitió corroborar que el modelo de evaluación como proceso enriquece y contribuye al perfeccionamiento del desempeño y de la práctica educativa del docente del nivel básico en el Estado Sucre al concebir dimensiones e indicadores que permiten evaluarlo desde una perspectiva integradora e integral, al mismo tiempo que puede constituir un instrumento que en manos de los directivos oriente hacia la elaboración de sus respectivos planes de desarrollo y por tanto a la elevación de la calidad educacional.
 - ✓ La aplicación de diferentes métodos durante la instrumentación del proceso demostró que:
 - El modelo como proceso de evaluación es aplicable en las condiciones actuales del currículo de Educación Básica de la primera y segunda etapa en el Estado Sucre y se ajusta a la normativa legal venezolana.
 - Los resultados alcanzados son significativos en cuanto al nivel de concientización de los docentes respecto al perfeccionamiento de su desempeño y las transformaciones ocurridas en su quehacer pedagógico desde el reconocimiento de sus debilidades y fortalezas.

- El proceso involucró a todos los agentes comunitarios por la significación que tiene la labor del docente en este contexto y en la sociedad en general.
- La práctica educativa venezolana exige de la elaboración de vías y alternativas que garanticen un proceso de evaluación objetivo y que conduzca al logro de la calidad educacional.

Tesis de Doctorado Universidad de Málaga, de Yolanda Gil Ojeda : CALIDAD Y EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO; concluye:

Como colofón a los capítulos precedentes se detallan las principales conclusiones derivadas de nuestro trabajo, éstas serán formuladas haciendo referencia a cada uno de los capítulos que hemos abordado:

C.1. CALIDAD Y EVALUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

- ✓ Con respecto a la Evaluación de la Calidad en la Universidad de Málaga:
 - a) El periodo comprendido entre los años 1998 a 2007 ha sido una década en la que la Universidad ha realizado un importante esfuerzo por implantar y desarrollar dentro de la institución la cultura de la calidad.
 - b) La Universidad de Málaga ha desarrollado una importante labor en relación con la calidad en todos sus ámbitos de actuación con el objetivo de guiar a la Universidad hacia la mejora continua y la excelencia.
 - c) El compromiso con la excelencia, con la consecución de objetivos y con orientación de todas las acciones de la Universidad a los planes de mejora continua se ha manifestado explícitamente con la creación del Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y dentro de él con la creación del Secretariado de Calidad y Desarrollo Estratégico.
- ✓ Con respecto al Avance Hacia la Excelencia:
 - a) Todas las actuaciones llevadas a cabo han permitido iniciar y consolidar la cultura de la calidad en la Universidad de Málaga.
 - b) Los importantes hitos alcanzados por la Universidad, en su compromiso con la calidad, muestran el sólido camino recorrido por la Universidad de Málaga en pos de la excelencia, objetivo cuya consecución estará presente en los próximos años y su logro consolidará a la Universidad como una institución excelente.

C.2. HACIA UN MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

- ✓ Con respecto al concepto de evaluación:
 - a) La evaluación supone una forma específica de relacionarse y conocer la realidad, y ésta pretende favorecer cambios que mejoren dicha realidad.
 - b) Evaluar conlleva siempre establecer el valor de algo, desde esta perspectiva de evaluación es desde donde se le confiere importancia y significado a la medición y a los procesos de recogida de información y no al contrario. El proceso de recogida de información es un factor

importante dentro de un modelo de evaluación pero que precisa de una interpretación, de una acción crítica, de una búsqueda de alternativas.

- c) La concepción conductista, racional-científica centra el eje de la evaluación en los resultados.
 - d) La concepción humanista y cognitivista centra el eje de la evaluación en los procesos de carácter cognitivo o de procesamiento de información y toma de decisiones.
 - e) La concepción sociopolítica y crítica centra el eje de la evaluación en el propio proceso de evaluación y en los agentes que intervienen en él, este proceso ha de ser el resultado de una negociación, un pacto, un consenso, en el cual todos participen al definir la lógica, eficacia y utilidad del mismo.
 - f) Hasta 1970 en España, con la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, la conocida ley de Villar Palasí, no se introduce el término de evaluación como “evaluación continua de los aprendizajes de los alumnos”. Anteriormente, no es que no se evaluara, se hacía, pero no existía una teoría de la evaluación. La evaluación se reducía a la evaluación de los alumnos a su calificación (que es sólo una parte de la evaluación).
- ✓ Con respecto a los modelos de evaluación:
- a) La construcción de un modelo de evaluación conlleva la articulación de elementos de tipo estructural y metodológico.
 - b) Existen numerosas taxonomías de modelos de evaluación en función de los factores de clasificación considerados por cada autor. Sin embargo, la descripción de cada modelo teniendo en cuenta distintos parámetros, nos facilita la comprensión de los mismos y nos ayuda a definir y elaborar los elementos de nuestro propio modelo de evaluación.
 - c) En la elaboración de un modelo de evaluación es prioritario identificar las fases del proceso evaluativo, el tipo de evaluación que se asocia a cada fase y los elementos básicos sobre los que se ha de reflexionar.
- ✓ Con respecto a la evaluación de la actividad universitaria:
- a) En la actualidad nos encuadramos en un contexto europeo que defiende y propone la búsqueda de elementos adecuados para la mejora de la calidad en las instituciones universitarias.
 - b) La evaluación de la actividad universitaria se ha convertido en un instrumento dinamizador y orientador en el proceso de cambio hacia el Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES). Sin embargo, como actividad, la evaluación es un tema controvertido en todos los aspectos, desde sus planteamientos teóricos y metodológicos hasta sus implicaciones sociales y políticas.
- ✓ Con respecto a la evaluación de la actividad docente del profesorado:

- a) Escasa tradición en la evaluación de la actividad docente en las instituciones de educación superior en contraste con la actividad investigadora.
- b) La evaluación de la actividad docente del profesorado es básica puesto que se trata de una pieza esencial para la mejora del sistema universitario.
- c) Llevar a la práctica la evaluación de la actividad docente en un tema problemático y complejo. Prueba de ello, son las diversas actuaciones realizadas por las universidades que se caracterizan por la falta de un modelo global de evaluación y por su escasa o nula vinculación tanto con las acciones formativas posteriores desarrolladas por las universidades como con el reconocimiento explícito del bien hacer del profesorado.
- d) Las universidades catalanas cuentan con un marco general de evaluación que les permite diseñar modelos comprensivos de evaluación de su profesorado.
- e) La universidad debe concretar y clarificar un modelo comprensivo de evaluación de la actividad docente del profesorado y éste ha de estar basado a su vez en un marco general de evaluación del profesorado ya sea de ámbito nacional o regional.

C.3. DOCENTIA: PROGRAMA DE APOYO PARA LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA)

- ✓ Con respecto a la justificación de PROGRAMA DOCENTIA:
 - a) La evaluación docente es imprescindible para la rentabilización y mejora de la actividad docente.
 - b) El PROGRAMA DOCENTIA intenta dar respuesta a las solicitudes de muchas universidades para disponer de un sistema o de herramientas para evaluar la actividad docente (no sólo para la concesión de tramos docentes).
- ✓ Con respecto al enfoque general de modelo.
 - a) Es objetivo, transparente, imparcial y generador de credibilidad.
 - b) Es flexible y adaptable al perfil y políticas de cada institución, que completará los elementos comunes del mismo mediante la inclusión de criterios propios y la ponderación relativa de dimensiones y criterios, que podrá tener diferentes alternativas según las peculiaridades de los diferentes conjuntos de profesorado.
 - c) Presenta una connotación formativa, de manera que el modelo aplicado proporciona información adecuada para que puedan emprenderse acciones de mejora, tanto individuales como colectivas.

- d) Presenta una connotación referencial, de manera que ofrece distintos ámbitos de referencia externos e internos a la institución, una valoración global, por departamento, por centro, por área, por instituciones y por el conjunto del sistema.
- ✓ Con respecto a las características técnicas del modelo: fuentes procedimientos.
 - a) Según su agregación, se establece una solicitud individual por profesor.
 - b) Según la voluntariedad, cada universidad puede o no participar en el programa; cada profesor podrá o no participar en la evaluación, salvo que la universidad decida su obligatoriedad.
 - c) Según la extensión de la evaluación, cada universidad decidirá qué conjunto de profesores participarán en la evaluación en cada convocatoria.
 - d) El output del programa será una valoración personal cuantitativa de cada uno de los criterios. Después de la evaluación, cada universidad podrá realizar análisis individuales y agregados y decidir autónomamente el uso que se hará de estos datos en su toma de decisiones.
 - e) Será la propia universidad la responsable del proceso de evaluación.
 - f) La Comisión de Evaluación Externa actuará en la universidad y deberá disponer de toda la información e infraestructura necesarias para la aplicación del modelo evaluativo.
 - g) El periodo de evaluación se establecerá en cada universidad.
 - h) Las consecuencias se establecerán en cada universidad.

C.4. MODELO ANDALUZ DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO (MODELO DOCENTIA-ANDALUCÍA)

- ✓ Con respecto al desarrollo del Programa “DOCENTIA-ANDALUCÍA”:
 - a) El Programa es el resultado de un compromiso conjunto de las Universidades Andaluzas que, por iniciativa de cada una de ellas, apoyada por la AGAE, han hecho un esfuerzo de coordinación y cohesión que ha sido decisivo para encontrar sinergias, y así lograr un programa eficaz y eficiente. Esta iniciativa no se ha producido en otras Comunidades Autónomas en el Estado Español.
 - b) El Programa ha sido verificado por una Comisión de Expertos Externos (respecto a Andalucía) nombrada por ANECA y ratificada por AGAE. El resultado de la evaluación ha sido muy positivo, salvo pequeñas no conformidades fácilmente subsanables.
 - c) Al plantearse un plan piloto previo para validar prácticamente el modelo y mejorarlo puntualmente, se aseguró la viabilidad e idoneidad del mismo. En este Plan Piloto participaron más de un centenar de profesores de las Universidades Andaluzas seleccionados con criterios que garantizaron la representatividad de las diferentes situaciones del profesorado.

- d) Se planificó una etapa de difusión y debate en cada una de las Universidades Andaluza para hacer partícipe a toda la comunidad universitaria del modelo de evaluación propuesto.
- ✓ Con respecto al diseño del Manual para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario del Programa “DOCENTIA-ANDALUCÍA”:
 - a) El procedimiento de evaluación diseñado presenta una importante diferencia con respecto al modelo propuesto por ANECA. Este cambio se refiere a la inclusión de una nueva dimensión referida a los procesos llevados a cabo por el docente en materia de innovación y mejora.
 - b) En el modelo “DOCENTIA-ANDALUCÍA la dimensión de innovación y mejora adquiere una especial relevancia, lo que se traduce en el peso valorativo que se le otorga, superior proporcionalmente al del resto de dimensiones.
 - c) El Programa ha mejorado el modelo general ofertado por ANECA en el planteamiento de las dimensiones y en otros aspectos. Así lo ha confirmado la Comisión de Expertos Externos. Convirtiéndose en un “modelo andaluz” diferenciado y con entidad propia de evaluación del profesorado.
 - d) Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado del Programa DOCENTIA-ANDALUCÍA tiene como misión proporcionar un sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario y como visión dotar a las universidades andaluzas de un punto de referencia y de un modelo integral de evaluación válido, fiable, útil, viable y preciso.
 - e) Se trata de un modelo de evaluación de la actividad docente único para todo el profesorado, independientemente de su relación contractual y categoría profesional.
 - f) El Programa contribuirá a la revitalización y valoración de la actividad docente del profesorado en las Universidades Andaluza, siempre que se plantee un plan estratégico integral de la mejora de la actividad docente, que implique, además de la evaluación, la formación y el reconocimiento incentivación del profesorado en el ámbito de la docencia.
- ✓ Con respecto al Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario:
 - a) Las distintas Universidades Andaluza deben tener en cuenta este Marco a la hora de elaborar sus propios procedimientos de evaluación.
 - b) El Marco permite que cada universidad establezca el peso de los indicadores, variables y subdimensiones, fijando exclusivamente el peso de las dimensiones.

- c) El Marco da la posibilidad de fijar los indicadores por cada universidad, utilizando los que aparecen en el Manual para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario del Programa “DOCENTIA-ANDALUCÍA, como orientativos.
- ✓ Con respecto al Programa “DOCENTIA-UMA”. Procedimiento para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Málaga:
 - a) El Programa DOCENTIA-UMA, contienen los procedimientos detallados que permiten la puesta en práctica de la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario.
 - b) El Programa DOCENTIA-UMA, según establece el Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario aprobado en el Pleno del Consejo Andaluz de Universidades (CAU) de 19 de febrero 2010, incorpora la Comisión de Garantía del Programa DOCENTIA-UMA.
 - c) El Programa DOCENTIA-UMA posibilita la evaluación formativa del docente, entendida como aquella que permite obtener información para la mejora y el perfeccionamiento de sus actuaciones; y, a la vez, facilita una evaluación sumativa orientada a proporcionar resultados finales sobre la labor docente, cumpliendo así con la responsabilidad que la Universidad de Málaga tiene con la sociedad.
 - d) El Programa DOCENTIA-UMA permite obtener una serie de indicadores sobre la calidad de las actuaciones docentes que puedan servir de guía para la posterior toma de decisiones en materia de política de profesorado.
 - e) Se hace necesario, en la Universidad de Málaga para la implantación y despliegue de la evaluación de la actividad docente de su profesorado bajo criterios y procedimientos permanentes, la dotación a la unidad responsable de bases de datos que contengan información actualizada y fiable de la actividad docente de su profesorado y de los resultados de las evaluaciones correspondientes.
 - f) Cabe destacar que el Procedimiento para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Málaga fue fruto del trabajo y del consenso alcanzado unánimemente por la Comisión de Garantía del Programa DOCENTIA-UMA.

TESIS INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOBRE LA UNIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, DE MARIO RUEDA BELTRÁN: La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias; concluye: En el contexto de México se ha respondido con relativa prontitud a los señalamientos de las políticas de evaluación asociadas a compensaciones

salariales, obtención de recursos económicos adicionales y exigencias de rendición de cuentas. Sin embargo, al mismo tiempo se constata una presencia muy débil del sentido de la evaluación con fines de mejora. Por tanto, se trata de aprovechar este aire de renovación, motivado por el enfoque por competencias, para sacar partido a la experiencia acumulada y rectificar el rumbo.

Se conoce también, por lo menos en el ámbito mexicano, que en las instituciones educativas coexisten una gran cantidad de prácticas de evaluación, y que muchas de ellas son sólo una respuesta formal a las exigencias de organismos externos.

REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA VOL. 11, NO. 2, 2009 13 RUEDA BELTRÁN: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE...

Ahora se tendrá la oportunidad de pasar revista a estas prácticas para mejorarlas, hacerlas con un nuevo sentido para cada uno de los participantes y orientarlas en la lógica planteada por el enfoque por competencias.

Por otra parte, hay que reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias (Tardif, 2004). Esta nueva situación, planteada por el enfoque de competencias constituirá un reto para conducir su presentación, asimilación y puesta en marcha por el actual cuerpo docente de las instituciones escolares.

Es innegable el contexto mundial en el que se discute y se está poniendo a prueba este enfoque. El panorama puede ser propicio para acompañarnos en el esfuerzo de mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos sus participantes, en especial para sus maestros y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto

Tesis de Barreto Calle, Cristian Fernando, Universidad Técnica Particular de Loja: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011-2012.; concluye:

En esta investigación se tenía como supuesto que la mayoría de instituciones educativas del país tienen las características de deficiente, en función de los estándares de calidad, sin embargo en base al análisis realizado de los datos obtenidos se puede concluir que:

- La Institución investigada luego de la evaluación a través de la aplicación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes y directivo alcanza un puntaje de 80 equivalentes a excelente.
- En el instrumento autoevaluación de los docentes obtienen un puntaje de: 7,8/10 en el que se destacan como aspectos positivos el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, la motivación a los estudiantes para despertar el interés en la materia, fortalecimiento de trabajo en grupo y cumplimiento de normativa institucional y como aspectos negativos: el escaso contacto con los padres de familia y la falta de preocupación por las faltas del estudiante.
- En el instrumento coevaluación de los docentes realizados por el Inspector obtiene un puntaje de: 8,8/10 teniéndose como fortalezas la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, buena relación afectiva entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional y como aspectos negativos escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan.
- En el instrumento evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la Institución obtiene un puntaje de: 17,9/ 24, reflejándose como aspectos positivos que los estudiantes consideran que sus docentes les tratan con cortesía y respeto y como negativo que los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clases y no se comunican con los padres de familia.
- En el instrumento observación de la clase impartida realizado por mi persona, la Institución obtiene un puntaje de: 22,9/ 30 en el que se pudo observar que los docentes efectivamente se relacionan con los estudiantes en forma respetuosa, inician sus clases con puntualidad, dan a conocer el tema y utilizan ejemplos reales para ejemplificar el contenido de las mismas

debiendo mejorarse en resumir los temas importantes al final de la clase y partir de las experiencias previas de los estudiantes.

- En los instrumentos utilizados para medir el desempeño directivo en la autoevaluación del rector, la Institución obtiene un puntaje de: 17,6/20 , que demuestra que a criterio del Rector él cumple su trabajo apegado a los estándares de calidad para su correcto desenvolvimiento en pro de alcanzar un adecuado proceso educativo.
- En la evaluación al rector por parte del Consejo Técnico la calificación obtenida es de. 19,155 /20, en el que se evidencia que el rector rinde cuentas de su gestión , cumple con su horario de trabajo y la normativa institucional y evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.
- En la evaluación al rector por parte del Supervisor la Institución obtiene un puntaje de: 19,47 / 20 que refleja un buen desempeño del rector según el criterio del Supervisor.
- En la dimensión de competencias gerenciales se destaca el cumplimiento de sus responsabilidades directivas, en la dimensión de competencias pedagógicas el rector debe mejorar observando la clase de los docentes al menos una vez por trimestre y en la dimensión liderazgo con la comunidad debe haber una mayor gestión por parte del directivo para conseguir vinculación con la comunidad desarrollando actividades de beneficio mutuo.

2.2. FUNDAMENTOS TEORICOS.

2.2.1. GESTIÓN.

Chiavenato (1999), refiriéndose al concepto de gestión señala: Del latín *gestiō*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

Partiendo de dichas acepciones podríamos utilizar como frase que dejara patente las mismas, la siguiente: Pedro ha sido ascendido dentro de su empresa como reconocimiento a la magnífica gestión que ha realizado al frente del área en el que se encontraba trabajando.

Importante es subrayar que la gestión, que tiene como objetivo primordial el conseguir aumentar los resultados óptimos de una industria o compañía, depende fundamentalmente de cuatro pilares básicos gracias a los cuales puede conseguir que se cumplan las metas marcadas.

En este sentido, el primero de los citados puntales es lo que se reconoce como **estrategia**. Es decir, el conjunto de líneas y de trazados de los pasos que se deben llevar a cabo, teniendo en cuenta factores como el mercado o el consumidor, para consolidar las acciones y hacerlas efectivas.

El segundo pilar básico es la **cultura** o lo que es lo mismo el grupo de acciones para promover los valores de la empresa en cuestión, para fortalecer la misma, para recompensar los logros alcanzados y para poder realizar las decisiones adecuadas. A todo ello, se une el tercer eje de la gestión: **la estructura**. Bajo este concepto lo que se esconde son las actuaciones para promover la cooperación, para diseñar las formas para compartir el conocimiento y para situar al frente de las iniciativas a las personas mejores cualificadas.

El cuarto y último pilar es el de la **ejecución** que consiste en tomar las decisiones adecuadas y oportunas, fomentar la mejora de la productividad y satisfacer las necesidades de los consumidores.

Es importante resaltar que existen distintos tipos de gestión. La gestión social, por ejemplo, consiste en la construcción de diferentes espacios para promover y hacer posible la interacción entre distintos actores de una sociedad.

La gestión de proyectos, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible.

Otro tipo de gestión es la gestión del conocimiento (proveniente del inglés *knowledge management*). Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de

conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma organización.

2.2.2. GESTIÓN Y GESTORES.

Las organizaciones manejadas por gestores son los motores que propulsan a las tres economías mundiales dominantes: Estados Unidos, Japón y Alemania. Una organización puede contar simplemente con una sola persona, o con más de 700.000 empleados, como es el caso de General Motors. La economía industrial urbana que fue emergiendo en Estados Unidos a lo largo de este siglo se basó en inversiones masivas tanto en maquinaria como en capital humano. Los gestores y directivos fueron elementos imprescindibles para planear, dirigir y controlar las organizaciones que dieron lugar a la economía industrial urbana. Hoy en día, son ellos los que dirigen y supervisan el trabajo y el rendimiento de los demás empleados que no están en el área de gestión.

La gestión como proceso ¿Ha dicho usted alguna vez: «Esta empresa está mal gestionada», «La dirección es totalmente incompetente» o «La dirección está logrando éxitos en todos los aspectos»? Si es así, ¿qué significaban estas expresiones? Éstas implicaban que: 1) la gestión es un determinado tipo de trabajo y 2) algunas veces las actividades se llevan a cabo adecuadamente, pero otras veces no.

La gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso.

La gestión como disciplina. Clasificar la gestión como una disciplina implica que se trata de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías.

Estudiamos la gestión para entender esos principios, conceptos y teorías y para aprender la manera de aplicarlos en el proceso de la gestión empresarial.

La gestión y las personas. Si usted dice: «Esta compañía tiene un equipo de gestión totalmente nuevo» o «Éste es el mejor gestor con el que he tenido que trabajar hasta ahora», usted se está refiriendo a los individuos que guían, dirigen y, de este modo, gestionan organizaciones. La palabra gestión, usada en este sentido, se refiere a las personas (gestores) que tienen a su cargo el proceso de gestión. Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal por la realización del trabajo en una organización.

La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los

que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización. Sin ellos no se podría hablar de una empresa rentable o del lanzamiento con éxito de un nuevo producto.

La gestión como carrera. «José Cárdenas está ascendiendo rápidamente en nuestra división de mejoramiento de la calidad. Ha desempeñado ya tres cargos de dirección y ahora, tras diez años de trabajo, va a ser ascendido a vicepresidente. » José ha recorrido una secuencia de puestos de trabajo en su carrera profesional. Tiene una carrera de gestión.

Los diferentes significados e interpretaciones del término gestión pueden interrelacionarse de este modo: las personas que quieren tener una carrera como gestores deberán estudiar la disciplina de gestión como medio para poner en práctica el proceso de gestión. Así, pues, definimos la gestión como el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar.

2.2.3. MODELO DE GESTION.

El término gestión se relaciona, en la literatura especializada, con “management” y este es un término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como “dirección”, “organización”, “gerencia”, etc. Pero estrictamente, como expresa Mucchielli, “gestión” es un término que abarca varias dimensiones y muy específicamente una: la participación, la consideración de que esta es una actividad de actores colectivos y no puramente individuales.

El Modelo desarrollado es siempre una simplificación de la realidad, necesaria a efectos de poder resumir los complejos mecanismos que interaccionan (cuestiones técnicas-económicas y sociales). El grado de aproximación del mismo se puede medir por la cantidad de variables que se tienen en cuenta al resumir el problema en un conjunto y cómo las mismas interactúan, entre sí.

El Modelo de Gestión de Calidad de Centros Educativos es un marco de referencia que organiza la gestión institucional y la gestión pedagógica desde los Centros Educativos hasta los organismos centrales de la Secretaría , pasando por las instancias Distritales y Regionales.

Según Marcelo Muñoz “Podemos comenzar a hablar de los modelos de gestión, que no se pueden concebir sino en relación con el cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos que son particulares a cada Institución Educativa... Si bien en algún grado podemos adaptar con cierta facilidad lo que

serían los corazones administrativos de cada centro, la gestión y los parámetros de éxito de ella no son extrapolables de un centro a otro en forma directa. Entonces, dado que los modelos son generados a partir de la función específica de cada centro cultural, se hace difícil hablar de modelos generales". Generalmente una persona que "gestiona" es aquella que mueve todos los hilos necesarios para que ocurra determinada cosa o para que se logre determinado propósito. Existen varias acepciones para el término gestión: El diccionario Larousse la define así: Gestión: del latín gestioonis. Acción y efecto de administrar. En el libro "Indicadores de Gestión", publicado en 1999, pg. 24, se define genéricamente la gestión de la siguiente manera: "conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos".

De modo que la gestión, organizacionalmente hablando, se refiere al desarrollo de las funciones básicas de la administración: Planear, organizar, dirigir y controlar.

Es claro que la gestión trasciende a la acción por sí misma, ya que incluye la formulación de objetivos, la selección, evaluación y determinación de estrategias, el diseño de los planes de acción, la ejecución y el control de los mismos.

Se entiende por gestión estratégica el conjunto de decisiones y acciones que llevan a la organización a alcanzar los objetivos corporativos. Tiene directa relación con la formulación, ejecución y control del Plan Estratégico de la empresa y se basa en la comprensión y administración de la relación e interacción de la empresa con el medio ambiente, es decir con los proveedores y los clientes por una parte y por otra, con los demás agentes presentes en el entorno tales como la competencia, el gobierno, y en general todos aquellos que constituyen la cadena del valor a la que pertenece la organización.

En nuestro caso, tal como se menciona en el Acuerdo Sectorial de Competitividad, de Agosto de 1998, la gestión estratégica de una empresa dedicada a la producción de muebles de madera, estaría relacionada con todas las actividades tendientes a integrar, y a controlar hasta donde sea posible, los diferentes eslabones que componen la cadena del valor como son la extracción de maderas del bosque tropical, la producción de plantaciones forestales, las importaciones de madera, el transporte y circuito de comercialización, la producción de aglomerados, contrachapados y productos de madera, el suministro de insumos bien sea nacionales o importados, las exportaciones y la relación con consumidores finales.

De la gestión estratégica se deriva la gestión táctica, ya que los objetivos de ésta se desprenden directamente de la primera gestión y deben estar alineados con ellos. La gestión táctica involucra el ámbito interno de la organización y obedece al óptimo desarrollo de todas sus actividades internas y al decir internas me refiero, más que a aquellas actividades desarrolladas dentro del

espacio físico de la empresa, a todas aquellas que componen la cadena del valor interna.

2.2.4. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN.

En los seres humanos, el funcionamiento de ese portento tan maravilloso y complejo que es el cuerpo, se controla, al menos inicialmente, a través de sólo cuatro factores: la tensión arterial, la frecuencia cardiaca, la frecuencia respiratoria y la temperatura. Con estos elementos un médico puede saber si el cuerpo está funcionando adecuadamente. De manera análoga, la gestión tiene unos signos vitales, es decir unos factores claves de éxito que nos indican si la gestión está dando los resultados esperados o si, por el contrario, existe alguna desviación que nos aparte de los objetivos establecidos. Estos signos vitales de la gestión son cuatro: la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la productividad.

Se entiende por eficacia la relación que existe entre el bien o servicio y el grado de satisfacción del cliente y de la empresa. De manera que al hablar de calidad, de satisfacción del cliente, del logro de los objetivos corporativos, estamos hablando de eficacia. La eficacia es el “qué”.

La eficiencia en cambio, es la relación entre los recursos y su grado de aprovechamiento en los procesos. Es decir hablamos de eficiencia cuando mencionamos los costos operativos, los tiempos de proceso y los desperdicios. La eficiencia es el “cómo”.

La efectividad es el logro de la mayor satisfacción del cliente y de la empresa mediante los procesos mejores y más económicos. Es decir, la efectividad es el logro simultáneo de la eficacia y la eficiencia.

La productividad, es la relación entre la producción y los insumos utilizados en dicha producción. Constituye un factor vital de la gestión ya que es a través de la administración de la productividad que se obtienen los rendimientos que la empresa dispondrá bien para mejorar su capacidad o bien para distribuir entre los socios.

Lo fundamental de estos factores es que están íntimamente relacionados, y deben mantenerse siempre bajo control y procurando altos y duraderos niveles de desempeño.

De todas maneras, la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la productividad se miden a través de indicadores de gestión. Existe en el mercado un libro titulado “Indicadores de gestión: herramientas para la competitividad”(), en el que se presentan los aspectos fundamentales y la metodología para el establecimiento de indicadores de gestión.

Estos indicadores nos permiten establecer el grado en el cual son adecuados los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad y productividad y a la vez, identificar las acciones correctivas a emprender.

Así cuando la gestión está fallando en la eficacia, las acciones correctivas estarán orientadas a mejorar la calidad del producto, la satisfacción del cliente y de la empresa. En cambio, si es la eficiencia de la gestión la que muestra

resultados pocos satisfactorios el mejoramiento se obtendrá mejorando aspectos tales como la gestión de suministros, los procesos productivos y la utilización de la tecnología por mencionar algunas alternativas.

La evaluación es un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del docente

En el diccionario de la Real Academia de Lengua Española la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión.

Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. "(B. Maccario)

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados." (Augusto. Pila Teleña)

"Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

Esto supone que la evaluación del contexto, determina los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.

Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto, o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.

Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.

Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

Los diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad." (D. Stufflebeam)

La gran mayoría de los autores (R. Tyler, B. Bloom, G. De Landsheere, B. Maccario) agrupan los diferentes objetivos y funciones de la evaluación que ya enumeramos en tres grandes categorías:

La Evaluación Predictiva o Inicial (Diagnóstica), se realiza para predecir un rendimiento o para determinar el nivel de aptitud previo al proceso educativo. Busca determinar cuáles son las características del alumno previo al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel, clasificarlo y adecuar individualmente el nivel de partida del proceso educativo.

La Evaluación Formativa, es aquella que se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, y eventualmente, advertir donde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas. Aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa educativo.

La Evaluación Sumativa, es aquella que tiene la estructura de un balance, realizada después de un período de aprendizaje en la finalización de un programa o curso.

Sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a todos los niveles (alumnos, padres, institución, docentes, etc.).

La Evaluación del desempeño del docente es evaluar en cada docente el cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades.

Principios que orientan la evaluación: proceso formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica del educador y promueve su desarrollo personal y profesional continuo, es una evaluación explícita, ya que el docente debe conocer los criterios con los cuales será evaluado, además debe poseer objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

En la amplia literatura consultada sobre este tema no encontramos una definición clara y específica de este concepto, por esa razón nos dimos a la tarea de elaborar nuestra propia definición de este concepto central de la presente obra.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y

horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

La definición anterior nos proporciona una clave para la determinación de las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable “desempeño profesional del docente”, y por lo tanto resulta muy útil para la construcción de una definición operacional del referido concepto.

2.2.5. GESTIÓN UNIVERSITARIA.

Dr. Nemesio Espinoza Herrera. Profesor Principal de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.(PERÚ)

En busca de nuevos modelos de gestión universitaria en el Perú, plantea las siguientes opiniones:

Primera: El Perú, según las características macroeconómicas correspondientes al nivel de desarrollo económico y social, en pleno Siglo XXI y Tercer Milenio, sigue siendo un país subdesarrollado. Los rasgos de pobreza y extrema pobreza aún subsisten incólumes. La calidad de vida de los peruanos sigue manteniéndose en los niveles bajísimos.

Segunda: La Educación es el principal factor para impulsar el verdadero desarrollo del país a mediano y largo plazo que esencialmente significa elevar de manera gradual pero sostenida la calidad de vida de los peruanos. Sin embargo, en el Perú no sólo tenemos una Educación propia de siglos pasados y un modelo educativo para el subdesarrollo; sino, lo que es peor, la Educación que debiera ser prioridad nacional en la política del Estado es un asunto de quinta categoría para los gobiernos en el Perú.

Tercera: La Universidad, como parte de la Educación, tiene el rol promotor del desarrollo nacional a través de dos objetivos simbióticos: **primero**: la universidad debe producir ciencia, tecnología e innovación a través de la Investigación Científica; y, **segundo**: la universidad debe dotar a la sociedad de profesionales competentes. Sin ciencia, tecnología e investigación y sin nuevos profesionales emprendedores es imposible la construcción de una nueva sociedad peruana. Empero, así como la educación, la universidad en el Perú es propia de siglos pasados a la que el Estado no le da importancia. El modelo de la universidad peruana ya no responde a las exigencias de la modernidad y no contribuye al desarrollo económico y social del país.

Es así que la Educación y, dentro de ella la Universidad, constituyen los principales factores ejes para promover el desarrollo nacional en el Siglo XXI y en el Tercer Milenio. Sin embargo, actualmente la Educación y, dentro de ella la Universidad peruana, resultan siendo obsoletas debido a que ya no responden a las exigencias y demandas de los tiempos actuales. **Cuarta:** El cambio del actual modelo educativo y, dentro de él, el cambio del modelo de universidad, implica necesariamente un proceso a mediano y largo plazo y requiere, ante todo, la asunción de un nuevo y distinto gobierno nacional que tenga por política de Estado la priorización de la Educación y, dentro de ella, la de la Universidad.

Sin embargo, para promover nuevos modelos educativos y dentro de ellos para promover un nuevo modelo de Universidad, no debemos esperar el advenimiento de un nuevo Estado y de nuevos y distintos gobiernos que no se sabe cuándo ocurrirán. Corresponde a los educadores sentar las bases de una nueva Educación para el Perú.

Quinta: Empero, en lo que respecta a la Universidad, aquí se plantea la siguiente hipótesis. La universidad peruana es obsoleta, está en crisis, no responde a las necesidades del desarrollo nacional, no produce ciencia, tecnología e innovación y no forma profesionales con adecuados niveles de empleabilidad y de emprendimientos debido a que la ADMINISTRACIÓN de la universidad, vale decir **la GESTIÓN UNIVERSITARIA, es anacrónica, irracional y propia del siglo pasado; pero, ante todo la administración universitaria es ineficiente y corrupta. La mediocracia (léase a José Ingenieros sobre el concepto de mediocracia) y la corrupción son las principales características de la gestión universitaria.**

Sexta: Para abordar el tema de la Gestión Universitaria de manera adecuada se plantea la Teoría de los Tres Ejes fundamentales de la Universidad. ¿En qué consiste esta teoría? Consiste en establecer que la universidad, por su inherente naturaleza, tiene interrelacionado Tres asuntos fundamentales en el orden jerárquico siguiente: **1) La Investigación Científica productora de ciencia, tecnología e innovación, 2) La formación de un nuevo tipo de profesionales, y 3) La gestión de la Universidad.**

A la luz de esta teoría podemos afirmar categóricamente que la universidad peruana es obsoleta y no contribuye al proceso de desarrollo del país, debido principalmente a tres razones esenciales:

a) No produce ciencia, tecnología e innovación en los niveles y calidades que los tiempos modernos exigen,

- b) No ofrece a la sociedad un nuevo tipo de profesionales que contribuyan al desarrollo nacional y, por el contrario, forma profesionales clonados para el desempleo (subempleo) profesional; y,
- c) la gestión de la universidad es arcaica, mediocre y corrupta. En el contexto de los tres Ejes, la gestión universitaria adquiere vital importancia porque sin la idoneidad de ella es imposible lograr la calidad en la investigación científica y en la formación profesional.

Séptima: La probidad y la transparencia en la gestión universitaria es absolutamente necesaria para lograr calidad en las investigaciones científicas y en la formación de los profesionales. Puede haber buenas políticas de investigación, buenos investigadores; puede haber suficiente dinero para investigar, haber buenos docentes; puede haber aceptables estructuras curriculares, etc.; pero si no hay una buena gestión universitaria no se va a lograr resultados en cuanto a la producción científica ni en cuanto a la buena formación de nuevos profesionales. Así, la universidad peruana para su desarrollo necesita de una nueva gestión. “Dadme un nuevo modelo de gestión universitaria y transformaré la universidad”.

Octava: ¿En qué consiste la Gestión Universitaria? La gestión universitaria - denominada también como administración universitaria o gerencia universitaria- Consiste en planificar el desarrollo de la universidad, organizar los recursos de la universidad y en dirigir al factor humano (docentes y administrativos) en la universidad. Esto significa que una universidad está bien administrada si en los ámbitos de la Investigación Científica y de la formación profesional tiene una cultura y un sistema de planes; si tiene bien organizado sus recursos (financieros, tecnológicos, infraestructuras, etc.) y si tiene personal docente y administrativo idóneos.

Una buena gestión universitaria significa que la universidad, tanto en la gestión de la Investigación Científica así como en la gestión del proceso de la formación profesional, tiene una cultura planificadora, que posibilita no sólo tener planes de desarrollo a corto, mediano y largo plazo sino que la marcha de la universidad se guíe a discreción necesariamente por ellos. Planificar no es elaborar sendos planes y guardarlos en los archivos, planificar es tener planes y sistema de control dinámicos que posibiliten que la universidad no camine al azar y a la deriva sino por un camino trazado.

Una buena gestión universitaria significa que la universidad, tanto en la gestión de la Investigación Científica así como en la gestión del proceso de la formación profesional, tiene recursos y tiene talentos para conseguirlos e invertirlos rentablemente, los mismos que están bien organizados, simplificados, racionalizados y bien utilizados.

Una buena gestión universitaria significa que la universidad, tanto en la gestión de la Investigación Científica así como en la gestión del proceso de la formación profesional, tiene capacidades para aprovechar los talentos humanos de los docentes y administrativos de la universidad; tiene estructuras organizacionales simples y dinámicas basadas en equipos humanos.

Pero, ante todo, una buena gestión universitaria significa probidad y transparencia en el manejo de los asuntos de la universidad. Una buena gestión universitaria significa, ante todo, la permanente lucha contra las mediocridades y contra la corrupción. Eficiencia y probidad, son los dos factores que la administración universitaria peruana debe poseer para lograr una nueva universidad que produzca ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo del país y que ofrezca a la sociedad profesionales con nuevas mentalidades y con nuevas formas de actuar.

2.3. EVALUACIÓN.

P. D. Laforucade (1997), señala: "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

B. Macario, indica: "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión."

A. Pila Teleña, precisa: "La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados."

Stenhouse (1984), dice: La evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación.

Shmieder, 1966; Stocker, 1964; Titone, 1966. La evaluación deberá servir entonces, para reorientar y planificar la práctica educativa. Conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la evaluación Publicado por Patyto en 16:02.

2.4. DESEMPEÑO DOCENTE.

Según, Idalberto Chiavenato, referente a la evaluación del desempeño docente plantea que existen responsabilidades, de los encargados de la gestión de las instituciones educativas y describe que hay responsabilidades que se deben asumir.

Referente a las responsabilidades en la evaluación del desempeño, sostiene que de acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la institución, la responsabilidad de la evaluación del desempeño docente será atribuida al director, al propio docente, al docente y a su director conjuntamente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a la comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis alternativas implica una filosofía de acción.

EL DIRECTOR.- Asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellos el propio director evalúa el desempeño del personal, con la asesoría del área encargada, la cual establece los medios y los criterios para la evaluación. En tiempos modernos, esta forma de trabajar ha proporcionado mayor libertad y flexibilidad para que cada director sea, en realidad, el administrador de su personal.

EL DOCENTE.- En las instituciones educativas más democráticas, el propio docente es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Emplean el auto evaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporciona el director.

EL DOCENTE Y EL DIRECTOR.- Actualmente, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. La administración por objetivos (APO) es, en esencia, democrática, participativa, incluyente y muy motivadora.

Con esta nueva Administración por Objetivos, la evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos:

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS MEDIANTE CONSENSO.- Se trata del primer paso de la nueva y participativa administración por objetivos, los cuales son formulados conjuntamente por el docente y el director mediante una autentica negociación entre ambos para poder llegar a un consenso. Cuando se alcanzan esos objetivos, la empresa debe obtener un beneficio y el docente, sin duda, debe recibir una parte directa del mismo, como un premio o en forma de remuneraciones variables.

COMPROMISO PERSONAL PARA PODER ALCANZAR LOS OBJETIVOS FORMULADOS CONJUNTAMENTE.-

El docente siempre debe aceptar plenamente los objetivos y es necesario que acepte su compromiso íntimo para alcanzarlos.

DESEMPEÑO.- Se trata del comportamiento del docente encaminando a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.

MEDICIÓN CONSTANTE DE LOS RESULTADOS Y COMPARACIÓN CON LOS OBJETIVOS FORMULADOS.- Se trata de constatar los costos-beneficios que implica el proceso. La medición de los resultados, al igual que los objetivos, debe tener fundamentos cuantitativos creíbles y confiables y, al mismo tiempo, que proporcionen una idea objetiva y clara de cómo marchan las cosas y cómo se encuentra el esfuerzo del docente.

RETROALIMENTACIÓN INTENSIVA Y CONTINUA EVALUACIÓN CONJUNTA.- Significa un amplio apoyo en la comunicación, con el objeto de reducir la discordancia y de incrementar la consistencia. Éste es uno de los aspectos más importantes del sistema: El docente debe saber cómo está marchando para poder establecer una relación entre su esfuerzo y el resultado alcanzado.

EL EQUIPO DE TRABAJO.- Otra alternativa sería pedir el propio equipo de trabajo que evalúe el desempeño de los docentes y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para irlo mejorando más y más. En este caso, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de los docentes y de definir sus objetivos y metas.

EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.- Es el área encargada de la administración de los recursos humanos es la responsable de evaluar el desempeño de todos los docentes de la I.E. Cada director proporciona información sobre el desempeño del docente, la cual es procesada e interpretada para generar informes o programas de acción que son

coordinados por el área encargada de la administración de recursos humanos. Tiene la desventaja de que funciona con porcentajes y promedios, pero no con el desempeño individual y único de cada persona. Se mueve por lo genérico y no por lo particular.

LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN.- En algunas instituciones, la evaluación del desempeño docente es responsabilidad de una comisión designada para tal efecto. Se trata de una evaluación colectiva hecha por un grupo de docentes. La comisión generalmente incluye docentes que pertenecen a diversas áreas y está formada por miembros permanentes y transitorios. Los miembros permanentes y transitorios participan en todas las evaluaciones y su papel consiste en mantener el equilibrio de los juicios, el cumplimiento de las normas y la permanencia del sistema. Los miembros transitorios son el director y el subdirector.

Actualmente existe la tendencia a depositar la responsabilidad de la evaluación del desempeño en manos del propio docente, con la participación de la I.E. para establecer los objetivos que serán alcanzados en forma de consenso.

El autor propone que deben cumplirse los siguientes objetivos para la evaluación del desempeño docente siendo estos los siguientes:

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Los objetivos de la evaluación del desempeño docente han dado un lugar a innumerables demostraciones a favor y a otras verdaderamente en contra. Sin embargo, poco se ha hecho para comprobar, de forma real y metódica, cuáles son sus efectos. Con el supuesto de que la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en recepción de la materia prima, habrá quien diga que la evaluación del desempeño es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje.

Las dos alegorías se refieren a una posición pasiva, sumisa y fatalista del individuo que se evalúa en relación con la organización de la cual forma parte, pretende hacerlo; y a un planteamiento rígido, mecanizado, distorsionado y limitado de la naturaleza humana. La evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el docente. Si es necesario modificar el desempeño del docente no sólo debe tener conocimiento del cambio planeado, sino también debe saber por qué se debe modificar y si es necesario hacerlo. Debe recibir la retroalimentación adecuada y reducir las discordancias relativas a su actuación en la organización.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la institución. Para alcanzar ese objetivo básico la evaluación del desempeño

pretende alcanzar diversos objetivos intermedios. Como objetivos específicos pueden tenerse en cuenta las siguientes metas:

- 1.- Idoneidad del docente para el puesto.
- 2.- Capacitación permanente
- 3.- Promociones periódicas
- 4.- Incentivo salarial y mérito por el buen desempeño
- 5.- Eficiente relaciones humanas entre directivos y administrativos
- 6.- Desarrollo personal del docente
- 7.- Informe sobre investigación
- 8.- Proyectos educativos desarrollados
- 9.- Estimulo por mayor productividad
- 10.- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la institución educativa
- 11.- Retroalimentación de información al docente evaluado

En resumen, los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres fases:

- a) Permitir condiciones de medición del potencial humano a efectos de determinar su plena utilización.
- b) Permitir que los recursos humanos sean tratados como una importante ventaja competitiva de la institución educativa, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de la administración.
- c) Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la institución educativa, con la consideración de los objetivos de la I.E. de una parte, y los objetivos de los individuos, de la otra.

El autor propone que deben cumplirse algunos beneficios de la aplicación de la evaluación del desempeño docente siempre y cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planteado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: El docente, el director, la Institución Educativa y la comunidad.

Desde este punto de vista el director se beneficiara en el proceso gestión por que le permitirá:

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los docentes, con base en factores de evaluación y, principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus docentes.

- Comunicarse con sus docentes, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

A su vez el docente se beneficiará porque:

- Conoce los aspectos del comportamiento y del desempeño de los docentes que la I.E. valora.
- Conoce cuáles son las expectativas del director en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de éste, cuáles son sus puntos fuertes y débiles.
- Conoce las medidas que el director toma para mejorar su desempeño (programa de capacitación, de desarrollo, etc.) las que el propio docente debe tomar por cuenta propia (corregirse, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etc.)
- Hace un auto evaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personal.

Los beneficios para la Institución Educativa.

- Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada empleado.
- Identifica a los docentes que necesitan perfeccionarse en determinadas áreas de actividad y selecciona a los docentes listos para una transferencia.
- Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los docentes (desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

2.4.1. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Evaluar el desempeño de grupos de docentes en las instituciones educativas conduce a soluciones que se transformaron en métodos de evaluación. Se trata de los llamados métodos tradicionales de evaluación del desempeño. Estos métodos varían de una Institución Educativa a otra, porque cada una de ellas tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de los docentes.

En muchas es común encontrar varios sistemas específicos, que dependen del nivel y las áreas de descripción del personal, por ejemplo sistema de evaluación del director, de los docentes y personal administrativo. Cada sistema se sujeta a determinados objetivos específicos y a determinadas características del personal implicado.

Se pueden emplear varios sistemas de evaluación del desempeño y estructurar cada uno de ellos en forma de método de evaluación que resulte adecuado para el tipo y las características del personal implicado. Esta adecuación es importante para que el método produzca resultados. La evaluación del

desempeño es un medio, un método y una herramienta, pero no un fin en sí. Es un medio para obtener información y datos que se puedan registrar, procesar y canalizar para mejorar el desempeño profesional en las Instituciones Educativas. En sí todo ello no es más que un sistema de comunicaciones, que actúa en el sentido horizontal y vertical de las Instituciones Educativas.

Los Principales métodos de evaluación del desempeño son:

- Métodos de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
- Método de elección forzosa
- Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
- Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos
- Método de comparación de pares
- Método de frases descriptivas

Método de evaluación del desempeño docente mediante escala gráfica.

Es el método de evaluación más empleado y divulgado; asimismo, el más simple. Su aplicación requiere tener sumo cuidado a fin de neutralizar la subjetividad y los prejuicios del evaluador, los cuales pueden interferir en los resultados. Es objeto de muchas críticas cuando reduce los resultados a expresiones numéricas por medio de tratamientos estadísticos o matemáticos para neutralizar las distorsiones de orden personal de los evaluadores.

El método de evaluación del desempeño de las personas mediante escala gráfica mide el desempeño de los docentes empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de la evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan los grados de variación de esos factores. Estos son seleccionados y escogidos previamente a efecto de definir las cualidades que se pretende evaluar en el caso de cada persona o puesto de trabajo. Cada factor es definido mediante una descripción sumaria, simple y objetiva. Cuando mejor sea esa descripción, tanto mayor será la precisión del factor. Cada uno es dimensionado a efecto de que trate desde un desempeño débil o insatisfactorio hasta uno óptimo o excelente. Entre estos dos extremos existen tres alternativas:

ESCALAS GRÁFICAS CONTINUAS: Son escalas en las cuales sólo se definen los dos puntos extremos y la evaluación del desempeño se puede situar en un punto cualquiera de la línea que los une. En este caso, se establece un límite mínimo y un límite máximo para la variación del factor evaluado. La evaluación se puede ubicar en un punto cualquiera de esa banda de variación.

ESCALAS GRÁFICAS SEMICONTINUAS: El tratamiento es idéntico al de las escalas continuas, pero con la diferencia de que, entre puntos extremos de la escala (límite mínimo y máximo), se incluyen puntos intermedios definidos para facilitar la evaluación.

ESCALAS GRÁFICAS DISCONTINUAS: Son escalas en las cuales la posición de sus marcas se ha establecido y descrito previamente, el evaluador tendrá que escoger una de ellas para valorar el desempeño de los docentes.

VENTAJAS DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO MEDIANTE ESCALAS GRÁFICAS

- a) Ofrece a los evaluadores un instrumento de evaluación fácil de entender y sencillo de aplicar.
- b) Permite una visión integral y resumida de los factores de evaluación, o sea, las características del desempeño que son más importantes para la institución educativa y la situación de cada docente ante ella.
- c) Simplifica enormemente el trabajo del evaluador y el registro de la evaluación no es muy complicado.

El método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas se debe emplear con sumo cuidado para evitar desviaciones tales como:

1. Criterios Nebulosos: Dado que los factores permiten distintas interpretaciones, resulta necesario emplear frases descriptivas que definan con precisión cada factor de la evaluación.
2. Efecto de halo: Se entiende como la influencia que produce la impresión general que se tiene de un evaluado, Este efecto hace que el evaluador considere esta impresión general cuando evalúa cada factor.
3. Tendencia Central: Se refiere a la tendencia a evaluar todos los factores de la misma manera, provocando que todos merezcan la misma calificación.
4. Benevolencia Frente a Rigor Exagerado: Algunos evaluadores son benevolentes, mientras que otros son rigurosos. Esto implica subjetividad en la evaluación.
5. Prejuicios: Es la tendencia de evaluar diferencias individuales, como edad, raza o sexo, que afectan la evaluación de las personas.

2.4.2. Utilidad de la evaluación del desempeño docente

Consideramos que la más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde.

Por otra parte, un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo.

Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría el empoderamiento y la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados.

La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales.

Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.

A cada docente le permitiría el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional.

Podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado un mayor desarrollo de las competencias necesarias, entre quienes quieren incorporarse a la carrera magisterial o a un centro educativo determinado.

Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinado, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

2.5. Ley del SINEACE.

En lo que respecta a la evaluación docente, dicha Ley señala:

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) es el conjunto de normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación en la República del Perú. SINEACE tienen como fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044.

El SINEACE es una entidad constituida como organismo técnico especializado, adscrita al Ministerio de Educación del Perú. Tiene personería jurídica de derecho público interno y autonomía normativa, administrativa, técnica y financiera.

Entre sus funciones tiene:

- Contribuir a mejorar la calidad de los servicios educativos en todas las etapas, niveles, modalidades, formas, ciclos y programas e instituciones del país.
- Contribuir a la medición y evaluación de los aprendizajes en el sistema educativo
- Asegurar a la sociedad que las instituciones educativas que forman parte del sistema cumplen los requisitos de calidad y realizan su misión y objetivos.
- Acreditar instituciones y programas educativos, así como certificar competencias laborales y profesionales.
- Garantizar el funcionamiento transparente de los órganos operadores.
- Desarrollar procesos de certificación de competencias profesionales.

CAPITULO III

III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO
FICHA DE OBSERVACIÓN APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL V, VII Y IX
CICLOS
DE IDIOMAS EXTRANJEROS

		CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
01	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
02	Relacionan los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
03	Resuelven las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.	15	21.1	12	16.9	44	61.9	71	100
04	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
05	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.	16	22.5	11	25.4	44	61.9	71	100
06	Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
07	Durante el curso de establecer las estrategias adecuadas necesarios para lograr el aprendizaje deseado.	16	22.5	11	25.4	44	61.9	71	100
08	El programa presentado el principio de la asignatura se cubre totalmente	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
09	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (Talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
10	Relaciona los contenidos de la asignatura con industria de la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
11	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.	16	22.5	11	25.4	44	61.9	71	100
12	Adaptar las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
13	Promueve el Autodidactismo y la investigación.	16	22.5	11	25.4	44	61.9	71	100
14	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
15	Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
16	Se involucra en las actividades propuestas al grupo.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
17	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
18	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	15	21.1	12	16.9	44	61.9	71	100
19	Muestra compromiso y entusiasmo a sus actividades docentes.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
20	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100

FUENTE: ficha de observación aplicada a los estudiantes del v, vii y ix ciclos de idiomas extranjeros
Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

Luego de recogida y organizada la información tenemos los siguientes resultados:

Ante la pregunta, explica de manera clara los contenidos de la asignatura, el 22.5 % responde que siempre explica el 14% dice que a veces y 45 estudiantes de los 71 de la muestra lo que equivale al 63.3% responden que nunca explica de manera clara, sobre si relacionan los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras, el 21% responde que siempre, que a veces responde 15 de los 71 estudiantes de la muestra que a veces responden 10 estudiantes y que nunca relaciona los contenidos responden 46 estudiantes lo que hace un porcentaje de 64.7%, sobre la tercera pregunta 21.1% responde que siempre resuelven dudas, el 14% responde que a veces y 44 de los 71 estudiantes responden que nunca resuelven dudas, el 16% responde que siempre sobre si propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional, el 21.1 responde que a veces, mientras que 44 de los 71 estudiantes lo que equivale al 61.9% dicen que nunca proponen ejemplos, cuando se pregunta si explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional, el 22.5% responde que siempre, que a veces responde 25.4% y el 61.9% responde que nunca explica la utilidad de los contenidos teóricos; ante la pregunta cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura 12 alumnos de los 71 de la muestra responden que siempre el 21.1% que a veces y 44 de los 71 alumnos lo que equivale al 61.9% responden que nunca, en ese mismo sentido el 22.5% responde que siempre, que a veces el 25.4% y 61% responde que nunca cuando se pregunta si Durante el curso de establecer las estrategias adecuadas necesarios para lograr el aprendizaje deseado; El programa presentado el principio de la asignatura se cubre totalmente, el 22% responde que siempre, que a veces responde el 14% y 45 de los 71 alumnos observados lo que equivale al 63.3% responde que nunca, cuando se pregunta si Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (Talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.). el 21% responde que siempre, 10 de los 71 alumnos de la muestra responden que a veces y responden que nunca el 64.7%, del mismo modo el 21.1% responde que siempre, que a veces responde el 16.9% y 44 de los 71 alumnos observados lo que equivale a 61.9% responden que nunca ante la pregunta relaciona los contenidos de la asignatura con industria de la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional, sobre si usa ejemplos y casos relacionados con la vida real, 22.5% responde que siempre, el 25.4% dice que a veces y un 61.9% responde que nunca. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes. 12 de los alumnos responden que siempre, 15 responden que a veces y 44 dicen que nunca, luego podemos ver que 22.5% responde que siempre, 25.4% responde que a veces y 61.9% o sea 44 de los 71 alumnos responden que nunca. Si promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva. Cuando se pregunta si Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes. 21.1% responde que siempre, 14% responde que a veces y 64.7% responde que nunca, si se involucra en las actividades propuestas al grupo 16 estudiantes responden que siempre, 10 dicen que a veces y 45 dicen que nunca, si Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada. 21.1% responde que siempre, responden que a veces 14% y 46 de los 71 alumnos lo que equivale al 64.7% responde que nunca, ante la pregunta utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales. 21.1% responde que siempre, 16.9% responde que a veces y 61.9% responde que nunca, cuando se observa si Muestra compromiso y entusiasmo a sus actividades docentes, 12 alumnos responden que siempre, otros 15 registran que a veces y 44, registran que nunca, sobre si propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza, 22.5% dice que siempre, dicen que a veces el 14% y registran que nunca el 63.3%

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO
FICHA DE OBSERVACIÓN APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL V, VII Y IX
CICLOS

DE IDIOMAS EXTRANJEROS

		CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
21	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la signatura o de cada unidad.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
22	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
23	Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
24	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
25	Muestra apertura para la corrección de roles de precisión y evaluación.	16	22.5	11	25.4	44	61.9	71	100
26	Desarrollo de la clase en un clima de apertura y entendimiento.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
27	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	15	21.1	12	16.9	44	61.9	71	100
28	Asiste a clases regulares puntualmente.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
29	Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medioambiente.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100
30	Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
31	Es accesible dice estar dispuesto a brindarte ayuda académica.	15	21.1	12	16.9	44	61.9	71	100
32	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.	12	16.9	15	21.1	44	61.9	71	100
33	Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar información.	16	22.5	11	25.4	44	61.9	71	100
34	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.	16	22.5	10	14.0	45	63.3	71	100
35	En general, pienso que es un buen docente.	15	21.1	10	14.0	46	64.7	71	100

FUENTE: ficha de observación aplicada a los estudiantes del v, vii y ix ciclos de idiomas extranjeros Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

En el cuadro precedente se registraron los siguientes resultados, ante la interrogante: Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la signatura o de cada unidad, el 22.5% responde que siempre, registran que a veces el 14% y que nunca 45 de los 71 alumnos observados o sea el equivalente al 63.3%, ante la pregunta proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación, 15 alumnos o sea 21.1% registran que siempre, 10 alumnos ,el equivalente a 14% registran que a veces y 64% restante dice que nunca, en el mismo sentido ante la pregunta considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje, el 64.7% responde que nunca, que a veces responde el 14% y que siempre el 21.1%, sobre si da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje, 12 alumnos de los 71 responden que siempre, 15 dicen que a veces y

44 de los 71 o sea el 61.9% responde que nunca, del mismo modo cuando se pregunta muestra apertura para la corrección de roles de precisión y evaluación, el 22.5% responde que siempre, responden que a veces el 25.4% y que nunca 44 de los 71 alumnos responde que nunca. Cuando se pregunta si el desarrollo de la clase en un clima de apertura y entendimiento, 21.1% dice que si, 14% responde que a veces y 64.7% dice que nunca hay un clima de apertura y entendimiento, del mismo modo, cuando se pregunta si escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes, 21.1% responde que siempre, el 16.9% dice que a veces y 44 de los 71 alumnos o sea el equivalente al 61.9% responde que nunca, el 22.5% responde que siempre, que a veces el 14% y que nunca el 63.3% cuando se pregunta si Asiste a clases regulares puntualmente, cuando se pregunta si Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medioambiente, el 21.1% de los alumnos observados responden que siempre, que a veces los hacen el 14% y el 64.7% responden que nunca, sobre si promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones, 16 de los alumnos dicen que siempre, solo 10 dicen que a veces y 45 dicen que nunca, ante la pregunta es accesible dice estar dispuesto a brindarte ayuda académica, 15 alumnos de los 71 o sea el 21.1% dice que siempre, que a veces responde el 16.9% y que nunca lo dicen 44 de los 71 alumnos observados, cuando se pregunta si emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes el 61.9% dice que nunca que a veces responde el 16.9% y solo 15 de los 71 alumnos observados lo que equivale al 21.1% dice que siempre, promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar información, sobre si Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital, 22.5% responde que siempre que a veces responde el 14% y que nunca responden en 63.3%, y finalmente sobre si en general, pienso que es un buen docente, 15 de los 71 alumnos observados o sea el 21.14% dice que siempre, que a veces responde el 14% o sea 10 de los 71 alumnos observados y que nunca piensa que es un buen docente el 64.75 o sea 46 de los 71 alumnos observados. De acuerdo a los resultados obtenidos después de la tabulación y registro de los datos recogidos en la ficha de observación, podemos concluir que si es posible que mejore el proceso formativo de los estudiantes de la especialidad de idiomas extranjeros.

3.2. Propuesta teórica.

3.2.1 Denominación.

Modelo de instrumento para la evaluación del desempeño docente de la Especialidad de Idiomas Extranjeros-inglés y francés- de la Escuela Profesional de Educación de la FACHSE-UNPRG.

3.3.2 Descripción.

La presente propuesta de instrumento de evaluación del desempeño docente universitario, en la especialidad de Idiomas Extranjeros, se articula a partir del perfil del docente universitario, asociado a la función docente del

profesor. Es importante señalar que el perfil diseñado utilizando la aproximación al enfoque por competencias y especifica las características principales del docente universitario en base a cuatro aspectos esenciales: Conocimientos, Competencias Generales, Competencias Específicas, y Valores y Actitudes asociados a su quehacer.

Un segundo elemento de la propuesta está en relación con la evaluación del cumplimiento de ciertos estándares de productividad de acuerdo al perfil desarrollado.

Es en función de dichos elementos que se presenta un modelo de instrumento para medir el desempeño docente de la especialidad de Idiomas Extranjeros de la FACHSE-UNPRG.

3.3.3 FUNDAMENTACIÓN.

Las políticas en materia educativa adoptadas por la gran mayoría de países en el mundo han llevado a la educación en sus diferentes niveles a encaminarse en procesos de autoevaluación para lograr la calidad educativa y con ello su acreditación, obedeciendo a ciertos estándares de calidad.

Son muchos los países que dentro de su sistema educativo han iniciado este proceso hace mucho tiempo; es el caso de los países de la Unión Europea donde los estudiantes pueden iniciar sus estudios en cualquier universidad de su país de origen y concluir sus estudios en un país diferente al suyo; pues sus sistemas educativos están reconocidos y acreditados entre todos sus miembros.

Nuestro país se encuentra muy atrasado en relación a muchos de sus homólogos en Sud América y especialmente de Norteamérica, Europa y países asiáticos. La Ley del SINEACE fue dada por el gobierno peruano en el año 2006, sin que a la fecha se haya logrado grandes avances, sobre todo en las universidades nacionales.

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en particular la Escuela Profesional de Educación ha iniciado dicho proceso hace aproximadamente siete años, sin lograr hasta la fecha su acreditación.

El SINEACE, exige que las facultades de medicina humana y educación estén obligadas a llevar el proceso de acreditación, para lo cual debe cumplir con las exigencias en ella establecidas.

3.3.4. IMPORTANCIA.

El sistema de evaluación de la calidad de la educación con fines de acreditación, es de suma importancia para el desarrollo de un país, que exige que sus ciudadanos estén debidamente preparados en todas las áreas que le toque laborar.

La calidad educativa comprende una serie de aspectos relacionados con la infraestructura educativa, el proceso enseñanza-aprendizaje, la calidad de los estudiantes, los medios, los materiales usados en el proceso, los contenidos a enseñar, los sistemas de evaluación, etc.

Uno de los factores a evaluar dentro del sistema educativo peruano, es el que está relacionado con los docentes y su práctica dentro del PEA. En tal sentido, el instrumento propuesto para evaluar el desempeño docente tiene esa finalidad, para a partir de ello, mejorar su desempeño y la calidad educativa.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Elaboración de un instrumento para la evaluación del desempeño docente, que contribuye a mejorar la calidad educativa el proceso formativo de las y los estudiantes de la especialidad de idiomas extranjeros: inglés y francés de la FACHSE.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar las competencias: Conocimientos.
- Señalar las competencias generales del docente universitario.
- Precisar las competencias específicas del docente universitario.
- Identificar los valores y actitudes del docente universitario.

COMPONENTES DEL PERFIL DOCENTE.

A partir de las discusiones en torno a cuáles deberían ser los principales elementos constituyentes del perfil profesional del docente, y utilizando como referencia un modelo de perfil desarrollado por CINDA, contemplo que los

componentes fundamentales, directamente relacionadas con su quehacer universitario. Dichos componentes son los siguientes: Conocimientos, Competencias Generales, Competencias Específicas, y Valores y Actitudes.

Respecto al componente del perfil referido a las Competencias, definen como las capacidades que deben desarrollar los profesores universitarios para cumplir de manera efectiva las tareas propias de su quehacer en el ámbito docente.

Las competencias generales son aquellas que permiten el desenvolvimiento exitoso de las personas en su medio laboral, trascendiendo los aspectos técnicos disciplinarios, siendo comunes a la mayoría de las profesiones.

Las competencias docentes específicas son definidas como el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora. Finalmente el perfil que involucra ciertas Actitudes y Valores asociados a su labor.

Las actitudes son definidas como predisposiciones que influyen la conducta de los docentes. Por otra parte, los valores son definidos como apreciaciones acerca del entorno y el individuo que suelen demostrarse a través de conductas concretas y que afectan los procesos de formación de estudiantes.

AREAS DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Por área de desempeño se entiende aquel ámbito del quehacer docente derivado del contexto laboral en que se inserta este, cuyo desarrollo fue tratado en el artículo anterior. Las áreas definidas dentro del Modelo son las siguientes: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje; Gestión Docente y Desarrollo Docente o Aprendizaje Continuo.

Es importante considerar que algunas de las capacidades docentes contempladas en este Modelo tendrán un desarrollo progresivo a medida que los profesores universitarios se vean inmersos en su quehacer y alcancen mayor experiencia al interior de sus Unidades académicas y universidades.

DEFINICIÓN DE LOS COMPONENTES DEL PERFIL DOCENTE INTEGRADO.

CONOCIMIENTO

Se entenderá por conocimiento del profesor universitario al conjunto de conceptos, imágenes y representaciones que este adquiere, organiza y aplica en la formación de estudiantes universitarios. El conocimiento de un docente universitario envuelve diversos de su quehacer incluido el conocimiento sobre procesos de enseñanza-aprendizaje, conocimiento sobre gestión docente y conocimiento incremental en los dos ámbitos anteriormente mencionados.

A continuación se presenta una descripción más detallada de las dimensiones vinculadas al quehacer del docente universitario:

CONOCIMIENTO DEL PROCESO ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

El conocimiento que se requiere para los procesos de enseñanza-aprendizaje es quizás la dimensión más conocida del quehacer del docente universitario.

Este ámbito posee al menos tres dimensiones fundamentales: El conocimiento disciplinario, el conocimiento profesional y el conocimiento pedagógico.

A. Conocimiento disciplinar.

El conocimiento disciplinar involucra la adquisición y el manejo de conceptos esenciales, principios, leyes, teorías, procedimientos y metodología que forman parte de una disciplina. El conocimiento disciplinar involucra entre otras, el dominio de la historia de una disciplina, el conocimiento de las líneas teóricas, su lugar en el campo de la ciencia y las proyecciones en el mismo.

B. Conocimiento profesional.

El conocimiento profesional se construye a partir de la experiencia práctica (laboral) de los profesores universitarios. El conocimiento profesional involucra la capacidad de aplicar conocimiento disciplinario a contextos específicos en los cuales se han de desempeñar los estudiantes y futuros profesionales.

C. Conocimiento Pedagógico.

El conocimiento pedagógico se refiere al dominio de aspectos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Involucra el conocimiento y uso de

estrategias didácticas con la intención de inducir en los estudiantes aprendizajes significativos.

D. Conocimiento de Procesos de Gestión Docente.

El quehacer académico se enmarca dentro de un contexto universitario más amplio, y por tanto la evaluación del desempeño docente debe considerar el conocimiento que los académicos tienen del sistema de educación superior, de procesos de gestión docente y universitaria.

Los académicos debiesen tener un conocimiento del contexto en el cual se inserta la universidad y de los procesos de gestión central, incluida el proyecto educativo institucional cristalizado en el currículo y en el perfil de egreso de cada carrera.

E. Conocimiento Incremental

Implica la capacidad del profesor de reflexionar, evaluar y desarrollar acciones de mejoramiento de los conocimientos disciplinarios, profesionales, pedagógicos y de gestión, con el fin de mejorar su quehacer al interior de la universidad.

COMPETENCIAS GENERALES.

Las competencias generales son aquellas que permiten a las personas desenvolverse exitosamente en su medio laboral, trascendiendo los aspectos técnicos disciplinarios y son comunes a la mayoría de las profesiones. Estas competencias son complementarias a las competencias específicas y tan relevantes como ellas. Cada competencia general presenta componentes más específicos asociados y sus correspondientes indicadores para verificar el cumplimiento de dicha capacidad.

A. Capacidad para interactuar con el medio externo

Es la capacidad del docente de establecer redes con diversas instituciones del ámbito docente (universidades, entidades del sistema de educación superior y medio profesional) con el fin de mejorar la pertinencia de la docencia impartida.

B. Competencias comunicacionales.

Son las capacidades que el profesor tiene para interactuar con los diversos actores del proceso educativo, en particular con los estudiantes.

C. Trabajo en Equipo.

Implica la capacidad de realizar un trabajo cooperativo con otros, o desarrollando actividades de colaboración para avanzar en el cumplimiento objetivos docentes comunes.

D. Capacidad de Aprendizaje Continuo.

El aprendizaje continuo es la capacidad del profesor de avanzar en el desarrollo de sus conocimientos, competencias y aspectos valórico-actitudinales requeridos para desarrollar el perfil docente institucional e incorporar en su quehacer el conocimiento y habilidades adquiridas a través del tiempo.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Las competencias docentes específicas son el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora. Cada competencia específica, al igual que las generales, presenta componentes o capacidades más específicas asociadas con los correspondientes indicadores para verificar el grado de cumplimiento de dicha capacidad. Dentro de las competencias específicas encontramos las siguientes:

A. Planificación Docente

Se refiere a la capacidad para definir adecuadamente la unidad de enseñanza-aprendizaje a impartir, tanto en sus contenidos como en los métodos de enseñanza propuestos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.

B. Mediación de Aprendizajes

Esta competencia implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes y el perfil de egreso de la carrera.

C. Evaluación del Aprendizaje

Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados.

D. Integración de Teoría y Práctica

Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario en el cual se desempeñarán los estudiantes.

E. Gestión de Procesos

Es la capacidad del docente para analizar, monitorear, evaluar y liderar procesos de gestión académica o docente, de planificación estratégica y de acreditación (institucional y/o de carreras o programas). Todo ello con el objetivo de garantizar la calidad y pertinencia de estos procesos.

F. Innovación Docente

Es la capacidad del docente para la búsqueda permanente e incorporación de nuevos conocimientos, prácticas pedagógicas, metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaje, entre otros, para el desarrollo de procesos educativos de calidad.

ACTITUDES Y VALORES

Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias. Por otra parte, los valores son la apreciación de ciertas cualidades individuales o grupales y suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, a modo de referencia se han incluido los siguientes:

A. Responsabilidad y Ética Docente.

Significa mantener una conducta íntegra en el quehacer académico, reflejada en la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas comprometidas, en las relaciones con los colegas, estudiantes y otras personas y en el cumplimiento de normas y reglamentos institucionales.

B. Respeto y Tolerancia

Esta actitud se ve reflejada en la capacidad para aceptar opiniones, concepciones y comportamientos diversos y fomentar dicha diversidad en la formación de los profesionales.

Las actitudes y valores deben ser coherentes con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo y están presentes de manera transversal en las distintas áreas del desempeño.



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



A : CONOCIMIENTOS

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
CONOCIMIENTOS									
A.1. CONOCIMIENTO DISCIPLINARIO.									
01	Maneja conocimiento de conceptos, principios, leyes, procedimientos y metodologías de su disciplina.								
02	Demuestra dominio histórico de la disciplina, su lugar en el campo de la ciencia y las proyecciones en el mismo.								
A.2. CONOCIMIENTO PROFESIONAL									
03	Posee experiencia profesional.								
04	Aplica conocimientos disciplinarios a contextos específicos en los cuales se han de desempeñar los estudiantes y futuros profesionales.								
A.3. CONOCIMIENTO PEDAGOGICO									
05	Dominio de aspectos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje.								
06	Conocimiento y uso de estrategias didácticas								
	Procura en los estudiantes aprendizajes significativos.								
CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE GESTIÓN DOCENTE.									
07	Conocimiento del sistema de educación superior, de procesos de gestión docente y universitaria.								
08	Conocimiento del contexto en el cual se inserta la universidad y de los procesos de gestión central.								
09	Conocimiento del proyecto educativo institucional.								
10	Conocimiento del currículo y en el perfil de egreso de cada carrera								



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



B : COMPETENCIAS GENERALES

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
COMPETENCIAS GENERALES									
B.1. CAPACIDAD PARA INTERACTUAR CON EL MEDIO LABORAL DEL DOCENTE									
11	Establece redes con diversas instituciones del ámbito o docentes								
12	Interactúa con docentes de universidades, entidades del sistema de educación superior								
13	Establece redes e interactúa en el medio profesional.								
B.2. COMPETENCIAS COMUNICACIONALES									
14	Capacidad de interactuar con sus colegas								
15	Capacidad de interactuar con los estudiantes.								
16	Capacidad de interactuar con los integrantes de la comunidad educativa								
B.3. TRABAJO EN EQUIPO.									
17	Capacidad de realizar un trabajo cooperativo con otros.								
18	Desarrolla actividades de colaboración para avanzar en el cumplimiento objetivos docentes comunes								
B.4. CAPACIDAD DE APRENDIZAJE CONTINUO									
19	Mejora y desarrolla permanentemente sus conocimientos.								
20	Mejora y desarrolla permanentemente sus competencias.								
21	Mejora y desarrolla permanentemente sus aspectos valórico- actitudinales								



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



C: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
COMPETENCIAS ESPECIFICAS									
C.1. PLANIFICACION DOCENTE									
22	Define adecuadamente la unidad de enseñanza- aprendizaje a impartir, en sus contenidos								
23	Define adecuadamente los métodos de enseñanza propuestos, actividades recursos didácticos a utilizar								
24	Planifica y programa adecuadamente las evaluaciones.								
C.2. MEDIACION DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.									
25	Utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas.								
26	Utilizar de manera adecuada herramientas didácticas innovadoras								
C.3. EVALUACION DE APRENDIZAJES									
27	Utilizar diversas estrategias de evaluación								
. C 4. INTEGRACION DE TEORIA Y PRACTICA									
28	Establece relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario								
C.5.GESTIÓN DE PROCESOS									
29	Analizar, monitorear, evalúa y lidera procesos de gestión académica								
30	Planifica estratégicamente procesos para la acreditación (institucional y/o de carreras o programas								
C.6. INNOVACIÓN DOCENTE									
31	Busca permanente la incorporación de nuevos conocimientos, prácticas pedagógicas, metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaie.								



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



D: ACTITUDES Y VALORES

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
ACTITUDES Y VALORES (D)									
D.1. RESPONSABILIDAD Y ÉTICA									
32	Mantiene una conducta íntegra en el quehacer académico								
33	Refleja responsabilidad en el cumplimiento de las tareas comprometidas								
34	Preserva buenas relaciones con los colegas, estudiantes y otras personas								
35	Conoce y cumple normas y reglamentos institucionales								
D.2. RESPETO Y TOLERANCIA									
36	Demuestra capacidad para aceptar opiniones, concepciones y comportamientos diversos								
37	Fomenta dicha diversidad en la formación de los profesionales.								
38	Denota coherencia de sus actitudes y valores con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo								
D.3. OTROS VALORES PROMOVIDOS POR LA INSTITUCION									
39	Conoce las leyes, normas, reglamentos, u otros documentos emitidos por la institución educativa								

CONCLUSIONES:

- a. Diagnosticar el desempeño docente en la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG.
- b. Elaborar el marco teórico que permitan fundamentar la propuesta de instrumento de evaluación dirigido al docente en la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG.
- c. Diseñar el instrumento de evaluación dirigido a los docente en la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG

RECOMENDACIONES.

- ✓ Es necesario implementar una pedagogía más activa, en la que los docente en la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG. desarrollen estrategias que les permitan brindar un mejor servicio

- ✓ Diseñar el instrumento para evaluar el desempeño docente de la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG

- ✓ Proponer la aplicación del instrumento para evaluar el desempeño docente de la especialidad de Idiomas extranjeros de la Escuela Profesional de Educación-FACHSE-UNPRG

BIBLIOGRAFIA.

1. Abrile, M. ex ministra de Educación de la Provincia de Mendoza y actual asesora del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina.
2. Aylwin, Mariana. Ministra de Educación. Política de profesores en Chile. Discurso. Seminario Internacional “Profesionalización docente y calidad de la educación”. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.
3. ANDER-EGG, E.(1972) Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires, Edit. Humanitas, 335 pp.
4. Bunge, M. (1969) La investigación científica. Barcelona, Edit. Ariel, 955 pp.
5. (1972) La ciencia: su método y filosofía. Buenos Aires. Edit. Siglo veinte, 156pp
6. Beltrán J. “Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad”.. 3R Editores. 1999.
7. Pila Teleña (1997), La Evaluación del Alumno en un Proceso de Enseñanza Aprendizaje en la Modalidad Virtual, 3ª Ed. Madrid.
8. Chiavenato (1999), Introducción a la Teoría General de la Administración, Edit. McGraw Hill, México.
9. Chiavenato, I. Administración De Recursos Humanos 8va. Edición Edit. McGraw Hill, México.
10. Gossman (1992), Experimental comparison of laser and cryosurgical cilia destruction.
11. Hernández, C... Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador, El Salvador del 6 al 8 de diciembre de 1999. Página 9
12. Kagan (1992) Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica-EE.UU.
13. Laforcade, P. (1997) Evaluación de los aprendizajes. Cincel. Madrid.
14. Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación-SINEACE-.

15. Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001
16. MESSINA, G. Panel de especialistas "La formación docente para la educación de jóvenes y adultos. Perspectivas y debate". Buenos Aires. Noviembre 2000.
17. Millman, J. y Darling-Hammond, L. (Eds.) (1997). Manual.
18. Ñaupas P. H. y otros (2011) Metodología de la investigación científica y asesoramiwento de tesis, Lima, Perú
19. Pavez, J, Presidente Colegio de Profesores de Chile. Seminario Perspectiva del Colegio de Profesores sobre el Profesionalismo Docente., Internacional "Profesionalización docente y calidad de la educación". Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001
20. Stenhouse (1984), La investigación como base de la enseñanza. Madrid. Ed. Morata S.A.
21. Shmieder, 1966; Evaluación Educativa. Conceptos de evaluación según autores. Editorial Kapelusz. Buenos Aires.
22. Titone, 1966, Metodología didáctica. Madrid: Ediciones Rialp,
23. Wilson, J.D. Cómo valorar la calidad de la enseñanza, Barcelona: Paidós/MEC. 1992.

REFERENCIAS ELECTRONICAS.

1. <http://nospinozah.blogspot.com/2011/01/gestion-universitaria.html>
2. alfayav63@hotmail.com
3. <http://calidadeducativa.blogspot.com>
www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar
4. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2009/09/la-cuestion-de-la-calidad-de-la.html>
5. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2005/02/>
6. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2009/09/>
7. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2008/09/la->

8. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2006/02/educacin-y-gobernabilidad.html>
9. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2009/07/autonomia-del-centro-educativo-impulsor.html>
10. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/search/label/las4a>
12. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2009/12/alfabetizacion-audiovisual.html>
13. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2010/12/el-clima-escolar-y-la-calidad-educativa.html>
14. <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2009/05/eficacia-escolar-desde-el-enfoque-de.html>

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO
FICHA DE OBSERVACIÓN APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL V, VII Y IX CICLOS
DE IDIOMAS EXTRANJEROS

N°	PREGUNTAS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
01	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.								
02	Relacionan los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.								
03	Resuelven las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.								
04	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.								
05	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.								
06	Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.								
07	Durante el curso de establecer las estrategias adecuadas necesarios para lograr el aprendizaje deseado.								
08	El programa presentado el principio de la asignatura se cubre totalmente								
09	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (Talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).								
10	Relaciona los contenidos de la asignatura con industria de la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.								
11	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.								
12	Adaptar las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.								
13	Promueve el Autodidactismo y la investigación.								
14	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.								
15	Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.								
16	Se involucra en las actividades propuestas al grupo.								
17	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.								
18	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.								
19	Muestra compromiso y entusiasmo a sus actividades docentes.								
20	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.								

FUENTE: ficha de observación aplicada a los estudiantes del v, vii y ix ciclos de idiomas extranjeros
Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO
FICHA DE OBSERVACIÓN APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL V, VII Y IX
CICLOS
DE IDIOMAS EXTRANJEROS

		CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
21	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la signatura o de cada unidad.								
22	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.								
23	Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.								
24	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.								
25	Muestra apertura para la corrección de roles de precisión y evaluación.								
26	Desarrollo de la clase en un clima de apertura y entendimiento.								
27	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.								
28	Asiste a clases regulares puntualmente.								
29	Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medioambiente.								
30	Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.								
31	Es accesible dice estar dispuesto a brindarte ayuda académica.								
32	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.								
33	Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar información.								
34	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.								
35	En general, pienso que es un buen docente.								

FUENTE: ficha de observación aplicada a los estudiantes del v, vii y ix ciclos de idiomas extranjeros Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



A: CONOCIMIENTOS

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		ni	%
		ni	%	ni	%	ni	%		
CONOCIMIENTOS									
A.1. CONOCIMIENTO DISCIPLINARIO.									
01	Maneja conocimiento de conceptos, principios, leyes, procedimientos y metodologías de su disciplina.								
02	Demuestra dominio histórico de la disciplina, su lugar en el campo de la ciencia y las proyecciones en el mismo.								
A.2. CONOCIMIENTO PROFESIONAL									
03	Posee experiencia profesional.								
04	Aplica conocimientos disciplinarios a contextos específicos en los cuales se han de desempeñar los estudiantes y futuros profesionales.								
A.3. CONOCIMIENTO PEDAGOGICO									
05	Dominio de aspectos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje.								
06	Conocimiento y uso de estrategias didácticas								
	Procura en los estudiantes aprendizajes significativos.								
CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE GESTIÓN DOCENTE.									
07	Conocimiento del sistema de educación superior, de procesos de gestión docente y universitaria.								
08	Conocimiento del contexto en el cual se inserta la universidad y de los procesos de gestión central.								
09	Conocimiento del proyecto educativo institucional.								
10	Conocimiento del currículo y en el perfil de egreso de cada carrera								



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



B: COMPETENCIAS GENERALES

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
COMPETENCIAS GENERALES									
B.1. CAPACIDAD PARA INTERACTUAR CON EL MEDIO LABORAL DEL DOCENTE									
11	Establece redes con diversas instituciones del ámbito o docentes								
12	Interactúa con docentes de universidades, entidades del sistema de educación superior								
13	Establece redes e interactúa en el medio profesional.								
B.2. COMPETENCIAS COMUNICACIONALES									
14	Capacidad de interactuar con sus colegas								
15	Capacidad de interactuar con los estudiantes.								
16	Capacidad de interactuar con los integrantes de la comunidad educativa								
B.3. TRABAJO EN EQUIPO.									
17	Capacidad de realizar un trabajo cooperativo con otros.								
18	Desarrolla actividades de colaboración para avanzar en el cumplimiento objetivos docentes comunes								
B.4. CAPACIDAD DE APRENDIZAJE CONTINUO									
19	Mejora y desarrolla permanentemente sus conocimientos.								
20	Mejora y desarrolla permanentemente sus competencias.								
21	Mejora y desarrolla permanentemente sus aspectos valórico- actitudinales								



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



C: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
COMPETENCIAS ESPECIFICAS									
C.1. PLANIFICACION DOCENTE									
22	Define adecuadamente la unidad de enseñanza- aprendizaje a impartir, en sus contenidos								
23	Define adecuadamente los métodos de enseñanza propuestos, actividades recursos didácticos a utilizar								
24	Planifica y programa adecuadamente las evaluaciones.								
C.2. MEDIACION DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.									
25	Utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas.								
26	Utilizar de manera adecuada herramientas didácticas innovadoras								
C.3. EVALUACION DE APRENDIZAJES									
27	Utilizar diversas estrategias de evaluación								
. C 4. INTEGRACION DE TEORIA Y PRACTICA									
28	Establece relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario								
C.5.GESTIÓN DE PROCESOS									
29	Analizar, monitorear, evalúa y lidera procesos de gestión académica								
30	Planifica estratégicamente procesos para la acreditación (institucional y/o de carreras o programas								
C.6. INNOVACIÓN DOCENTE									
31	Busca permanente la incorporación de nuevos conocimientos, prácticas pedagógicas, metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaie.								



**PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS EXTRANJEROS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



D: ACTITUDES Y VALORES

N°	ITEMS	CRITERIOS						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		ni	%
		ni	%	ni	%	ni	%		
ACTITUDES Y VALORES (D)									
D.1. RESPONSABILIDAD Y ÉTICA									
32	Mantiene una conducta íntegra en el quehacer académico								
33	Refleja responsabilidad en el cumplimiento de las tareas comprometidas								
34	Preserva buenas relaciones con los colegas, estudiantes y otras personas								
35	Conoce y cumple normas y reglamentos institucionales								
D.2. RESPETO Y TOLERANCIA									
36	Demuestra capacidad para aceptar opiniones, concepciones y comportamientos diversos								
37	Fomenta dicha diversidad en la formación de los profesionales.								
38	Denota coherencia de sus actitudes y valores con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo								
D.3. OTROS VALORES PROMOVIDOS POR LA INSTITUCION									
39	Conoce las leyes, normas, reglamentos, u otros documentos emitidos por la institución educativa								