

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Modelo de Gestión Pedagógica Universitaria para Fortalecer la
Práctica Docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de
la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo**

Investigador:

M Sc. Bracamonte López Elio Fernando

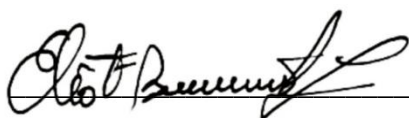
Para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Universitaria

Asesor:

Dra. Iris Margarita Tejada Romero

Lambayeque, 2023

**Modelo de Gestión Pedagógica Universitaria para Fortalecer la
Práctica Docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de
la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo**



M Sc. Elio Fernando Bracamonte López

Autor



Dra. Iris Margarita Tejada Romero

Asesor

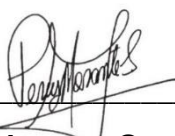
Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la UNPRG para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Universitaria.

Aprobado por:



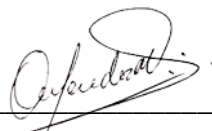
Dr. Enrique Wilfredo Cárpena Velásquez

Presidente del jurado



Dr. Percy Morante Gamarra

Secretario del jurado




Dr. Oswaldo Alberto Mendoza Otiniano

Vocal del jurado

Lambayeque, 2023

Acta de sustentación

	ESCUELA DE POSGRADO <i>M. Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	14-02-2023
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 1 de 3	

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 04.05 p.m. del martes 14 de febrero de 2023, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°1909-2019-EPG, de fecha 31 de diciembre de 2019, conformado por:

Dr. ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ	presidente
Dr. PERCY MORANTE GAMARRA	secretario
Dr. OSWALDO ALBERTO MENDOZA OTINIANO	vocal
Dra. IRIS MARGARITA TEJADA ROMERO	asesor

Para evaluar el informe de tesis del tesista ELIO FERNANDO BRACAMONTE LOPEZ, candidato a optar el grado de *DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA*, con la tesis titulada *"MODELO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA UNIVERSITARIA PARA FORTALECER LA PRÁCTICA DOCENTE EN FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO."*


El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°134-2023-EPG de fecha 10 de febrero de 2023, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 30 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición del candidato, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas al candidato.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------

Acta de sustentación

 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</small>	ESCUELA DE POSGRADO <i>M. Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	14-02-2023
UNIDAD DE INVESTIGACION	FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS	Pág. 2 de 3	

Virtual del Informe de tesis realizada por el candidato, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 17 puntos, equivalente a BUENO, quedando el candidato apto para optar el Grado de **DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA**.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 5.10 p.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Dr. ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ
PRESIDENTE



Dr. PERCY MORANTE GAMARRA
SECRETARIO



Dr. OSWALDO ALBERTO MENDOZA OTINIANO
VOCAL



Dra. IRIS MARGARITA TEJADA ROMERO
ASESOR

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dra. Tejada Romero Iris Margarita**, usuario revisor del documento
titulado: “**Modelo de Gestión Universitaria para fortalecer la práctica docente en la
FACFyM UNPRG**”

Cuyo autor es, **MSc. Bracamonte López Elio Fernando**
Identificado con documento de identidad 17847927; declaro que la evaluación realizada
por el Programa Informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 18%, verificable en
el resumen de reporte autorizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias
detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el
documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y
referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del
proceso.

Lambayeque, 05 de mayo de 2023



Dra. Iris Margarita Tejada Romero

DNI: 16697186

Asesora

Dedicatoria

Dedico a mi adorada familia el presente trabajo, por su confianza depositada en mi persona, siendo ellos motor en mi existir: Violeta, Teresa, Milagros, Juan Diego; y desde ya a mis nietos: Marco Alejandro, Andrea Isabel y Maryorie Adriana

A Dios, Todopoderoso que en el despertar de cada día me cuida.

A la memoria de mis padres Teresa y Lázaro y a mis abuelos Matilde y Juan quienes a diario guían mi vida.

A mis colegas amigos del equipo “LUNA” Andrés, Hugo, Williams, Ángel, Enrique y Jorge Epifanio (+), por esa amistad que trasciende en el tiempo. ¡Por siempre hermanos!

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a mi colega y amiga Dra. Iris Margarita Tejada Romero por su asesoría e indesmayable apoyo en el presente trabajo.

A mi querida institución “Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo” por el apoyo económico recibido durante el tiempo que duró el estudio.

Índice General

Acta de sustentación	iii
Acta de sustentación	iv
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Anexos	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	14
Capítulo I. Diseño Teórico	18
1.1. Antecedentes	18
1.2. Base Teórica	22
1.3. Variables y Operacionalización de Variables	49
1.3.1. Gestión pedagógica universitaria.....	49
1.3.2. Práctica docente.....	50
Capítulo II. Métodos y Materiales	54
2.1 Tipo de Investigación.....	54
2.3 Población, Muestra y Muestreo	54
2.4 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos .	54
2.4.1. Técnica	54
2.4.2. Instrumento	55
2.4.3. Medición	55
2.4.4. Validez y confiabilidad del instrumento de medición.....	55
2.5 Procesamiento y Análisis de Datos	55
Capítulo III. Resultados y Discusiones –Modelo de Gestión Pedagógica	56
3.1. Resultados	56
3.2. Discusión	60

3.3 Propuesta del Modelo de Gestión Pedagógica	62
1.3.1. Diseñar un modelo de gestión pedagógica que permita fortalecer la práctica docente universitaria en la FACYM.....	63
1.3.2. Descripción de los elementos del modelo propuesto	64
1.3.3. Fundamentación de la propuesta del Modelo de Gestión Pedagógico ..	67
Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones	76
4.1. Conclusiones	76
4.2. Recomendaciones	77
V. Referencias	78

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Descripción de la puntuación general y la puntuación de la evaluación del alumno sobre el desempeño del profesor.....</i>	56
Tabla 2 <i>Categorías del puntaje total y de las dimensiones de la percepción docente según estudiantes</i>	56
Tabla 3 <i>Categorías de los indicadores de desempeño docente según la opinión de los estudiantes.....</i>	58
Tabla 4 <i>Descripción de los indicadores según estudiantes de la FACFyM.....</i>	58
Tabla 5 <i>Valores de las Comunalidades de cada Ítems... ¡Error! Marcador no definido.</i>	
Tabla 6 <i>Matriz de componente rotado.....</i>	98
Tabla 7 <i>Coefficientes para el cálculo de la Fiabilidad Ordinal Alpha</i>	100

Índice de Figuras

<i>Modelo de gestión pedagógica universitaria para fortalecer la práctica docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.....</i>	63
---	-----------

Índice de Anexos

Anexo 1:	84
Anexo 2	90
Anexo 3	90

Resumen

El objetivo de este trabajo fue la propuesta de un modelo de gestión pedagógica para fortalecer la práctica docente en la facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FACFyM), la metodología de la investigación considera un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal correspondiente a la encuesta efectuada al finalizar el ciclo académico 2021-II. La metodología para el análisis de datos se realizó con el proceso siguiente, se recogieron los datos de la oficina de procesos académicos OPA, se tuvo acceso al correo institucionales de los estudiantes a través del cual se les remitió una encuesta que mide el desempeño docente, dicho instrumento constaba de una encuesta la cual fue válida y fiable, utilizando el análisis factorial confirmatorio; con comunalidades mayores de 0.40, confirmándose en sus tres dimensiones, teniendo el Alpha ordinal con un índice de 0.985 resultando altamente fiable, la población fueron todos los estudiantes pertenecientes a las cinco escuelas de la FACFyM quienes opinaron acerca del desempeño docente, el muestreo fue probabilístico, obteniendo la muestra de tamaño 95. Para los resultados, según el análisis los docente en general tiene puntajes de 125 considerándose “Bueno” según las Tablas 1 y 2 con un coeficiente de variación (C.V) de 23% quiere decir puntajes homogéneos, pero el puntaje por dimensiones es el problema, en las tres dimensiones se consideran “Regular” su desempeño docente, con respecto a cada uno de los indicadores, también son calificados como “Regular”, ante estos resultados, se propuso un modelo de gestión pedagógica para el fortalecer la práctica docente.

Palabra clave: Gestión pedagógica, Práctica docente y Modelo de gestión.

Abstract

The present work had as objective the proposal of a pedagogical management model to strengthen the teaching practice in the Faculty of Physical Sciences and Mathematics (FACFyM), the research methodology considers a non-experimental quantitative cross-sectional approach corresponding to the survey carried out. at the end of the 2021-II academic cycle. The methodology for data analysis was carried out with the following process, the data was collected from the office of academic processes of the OPA, access was had to the institutional mail of the students through which they were sent a survey that measures the performance teacher, said instrument consisted of a valid and reliable survey, through confirmatory factor analysis; with communalities greater than 0.40, confirming in its three dimensions, having the ordinal Alpha with an index of 0.985 resulting highly reliable, the population was all the students belonging to the five faculties of the FACFyM who gave their opinion on the teaching performance, the sampling was probabilistic , obtaining the sample of size 95. For the results, according to the analysis, teachers in general have scores of 125, considering themselves "Good" according to Tables 1 and 2 with a coefficient of variation (C.V) of 23%, which means homogeneous scores, but the problem is the score by dimensions, in the three dimensions their teaching performance is considered "Regular", with respect to each of the indicators, they are also qualified as "Regular", given these results, a A Pedagogical management model to strengthen teaching practice

Keywords: Pedagogical management, Teaching practice and Management model.

Introducción

Las instituciones de educación superior tanto públicas como privadas en el contexto Latinoamericano como europeo tienen una constante preocupación por capacitar a sus docentes en el aspecto pedagógico, investigativo y manejo de tecnologías de la información considerando estos aspectos como factores importantes para una adecuada práctica docente en su aula.

Con el fin de brindar a los estudiantes una educación del más alto nivel, las instituciones de educación superior se han comprometido durante mucho tiempo a mejorar la calidad educativa, poniendo en práctica procedimientos de evaluación y acreditación. Estos procesos son auspiciados por el “Consejo Universitario Centroamericano (CSUCA)” desde 1998 a través del Sistema Centroamericano de Valoración y Documentación de la Educación Superior. En este sentido, la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN) evaluó las ventajas de la mejora continua a través de acciones relacionadas con la implementación de una cultura institucional del sistema de información que faciliten en la toma de decisiones con base de datos que evalúen el alcance del sistema universitario. El fortalecimiento del potencial humano, como componente necesario de la gestión institucional, fomenta el desarrollo profesional permanente y la eficacia en el desempeño de sus funciones (Medrano, 2021).

Para el logro de las metas nacionales, se debe crear un modelo de desarrollo que cuente con el valor de la ciencia y la tecnología como uno de los desafíos del siglo XXI. Que provea un conocimiento científico, tecnológico con aplicaciones prácticas y productivas, fomentando la coexistencia pacífica entre las naciones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2000).

Es necesario extender un tipo de aptitud total en el ciclo escolar que equilibre favorablemente la evolución de la instrucción y active la variedad didáctica para seguir la metodología instruccional nacional, que generalmente se aplica a las instituciones educativas “del nivel primario del distrito Bellavista” de la ciudad de Lima, Perú. Finalmente, el desafío es comprender y apoyar el desarrollo de un nuevo modelo de gestión de las instituciones educativas a partir de su significado global, para atender de manera adecuada, pertinente las necesidades y demandas de quienes se beneficiarán de la educación. Al aceptar un nuevo modelo de liderazgo comunicativo, tolerante y claro, es necesario cumplir con la obligación de fijar una meta más robusta que mueva los agentes educativos (didáctica, gerencial, empresarial y organizacional) de los establecimientos educativos del contexto (Lozada, 2018).

La calidad de la educación en la Pontificia Universidad Católica de la Ciudad de Lima-Perú ha atraído la atención de los expertos, en estos temas durante la última década, cobrando especial relevancia en los países de América Latina. Se convirtió en un área importante de intervención durante la década de 1970 y se incluyó en casi todos los "Planes Nacionales de Educación". Por el contrario, es crucial recordar que el concepto de calidad puede examinarse desde una variedad de ángulos, planes y puntos de vista porque ha experimentado una evolución. Comenzando por el interés en la expansión del "Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe", que se proponía elevar el nivel educativo de los países (Tafur, 2018).

Con respecto a la calidad educativa en la universidad César Vallejo con sede en la Ciudad de Chiclayo, solicita la implementación de un procedimiento para los servicios asistenciales que combine económicamente la gestión, las tareas

administrativas, las áreas de personal especializado, los ambientes informatizados de aprendizaje y las áreas de actividad física. Asegurando la eficacia e incrementando los planes de gestión educativa, con la finalidad de que los docentes universitarios adquieran una excelente práctica, asegurando que el estudiante tenga una base profesional sólida, amplia y que apoye tanto a los individuos, crecimiento grupal (Collantes, 2018).

En la “Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo” (UNPRG), en la carrera docente hubo dificultades, provocadas por la educación, debido a los marcos institucionales que ponen énfasis en la enseñanza a expensas de la investigación y la innovación que pueden generar mejores resultados para los estudiantes y las comunidades a las que pertenecen, contribuyendo a mejorar los problemas que aquejan al sistema de educación superior de Perú que se reflejan a nivel Universitario. La mayoría de los docentes de colegios y universidades están desactualizados, en teoría educativa, esto se muestra en sus métodos de enseñanza.

La función docente no se desarrolla a cabalidad teniendo en cuenta las obligaciones y necesidades sociales que se requieren en la instrucción de profesionales que aporten a la solución de dificultades que tiene la comunidad Lambayecana.

La investigación sobre el fortalecimiento de la práctica docente relacionada a la gestión pedagógica que se desarrolla en las diversas escuelas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG), se plantea la pregunta ¿Cómo fortalecer la práctica docente en la FACFyM de la UNPRG?

Para responder a este problema, se plantea la siguiente hipótesis: Un modelo de gestión pedagógica propuesto, contribuiría a fortalecer la práctica docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

(UNPRG). Cuyo objetivo general es proponer un modelo de gestión pedagógica universitaria para fortalecer la práctica docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG); siendo los objetivos específicos , elaborar un diagnóstico del desarrollo de la práctica docente a nivel de las asignaturas de las carreras profesionales de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG); Realizar el análisis factorial confirmatorio para la medición de la “Práctica” docente Universitaria, en los responsables del desarrollo de las diferentes asignaturas en las escuelas profesionales de la FACFyM; Diseñar un modelo de gestión pedagógica que permita fortalecer la práctica docente universitaria en la FACFyM.

Esta investigación tiene la siguiente estructura, primer capítulo, diseño teórico; segundo capítulo, métodos y materiales; en el tercer capítulo, los resultados y discusiones; en el cuarto capítulo, las conclusiones y recomendaciones; y quinto capítulo, referencias y anexos.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1. Antecedentes

INTERNACIONALES

Chen(2020) en su artículo, se propuso examinar el desarrollo de modelos de gestión pedagógica en los centros educativos participantes del panorama educativo costarricense. Usó un enfoque de investigación híbrido y un punto de vista híbrido en su trabajo. El componente cualitativo se investiga a partir de una perspectiva fenomenológica, reflexionando sobre el sentido y la significación que los participantes le otorgan al modelo en relación con las innovaciones metodológicas en el aula, los espacios colectivos y la organización administrativa. Si bien el enfoque cuantitativo es ex post facto y transversal ya que responde a la percepción única de cada estudiante participante, explora los elementos y factores que inciden en la participación y el comportamiento en el desarrollo del modelo de gestión pedagógica. El estudio tuvo en cuenta 72 participantes del proyecto, incluyendo 78,6% docentes y 21,4% personal ejecutivo. Los principales hallazgos incluyen la necesidad de participación y cambio para avanzar hacia modelos educativos más acordes con la realidad institucional. Los Modelos de Gestión Pedagógica (MGP) son un producto de un trabajo participativo y colaborativo, pensado desde las necesidades e intereses de los contextos educativos, que contribuyen a la innovación metodológica. El principal impacto del estudio es brindar al personal académico e investigadores

una referencia confiable que puedan utilizar en futuras investigaciones sobre el estándar de liderazgo pedagógico en los centros educativos costarricenses.

Castro(2016) su objetivo fue propuesta de “un modelo de gestión pedagógica” con enfoque mixto, con un diseño preexperimental, se contó con una muestra de 234 profesoras y 190 profesores, se aplicó como cuestionario como instrumento para medir el desempeño docente, validados y dado por fiable por cuatro expertos, por último, los hallazgos mostraron que la influencia percibida de varios proyectos o iniciativas educativas fue valorada a nivel conceptual, procedimental y actitudinal. A partir de estos hallazgos se elaboró y validó una propuesta de formación en forma de seminario o taller con el fin de fortalecer la competencia didáctica de los docentes universitarios. Como resultado, uno de los signos de mejora más relevantes para los docentes en relación con el inicio metodológico fue la constatación de que algunas actividades sugeridas por los facilitadores no permitían el mejor uso posible del tiempo. En contraste, se evidenció que casi todos los participantes se dispersaron e incluso participaron en hacer aclaraciones que no tenían relación con los temas, es decir no había logros positivos.

Hurtado y Lorena (2015) en su investigación, buscaron identificar los artículos que describen la práctica docente a nivel universitario mientras realizaban una revisión exhaustiva para sustentar la idea de que este entorno sirve como campo de formación para los

docentes. Los resultados mostraron que la entrevista se realizó en un escenario social que medía la aptitud del sujeto y que la adquisición de conocimientos por parte del docente se producía a medida que avanzaban las etapas del proceso de enseñanza. Del mismo modo, el aprendizaje se realiza de forma cooperativa a través de la participación y aportación de determinados docentes. En conclusión, la “práctica” de un profesor universitario representa un ámbito de aprendizaje ya que al hacerlo nos ayuda a encontrar recursos de mediación que ayudarán al desarrollo profesional del profesor como docente. La sugerencia es que los docentes se vuelvan más conscientes del aprendizaje de los estudiantes para mejorar la práctica docente de los estudiantes y, al mismo tiempo, resaltar el desarrollo de este agente educativo. En consecuencia, se recomienda que los comisionados de desarrollar las actividades institucionales de gestión docente adquieran mayor conocimiento de los métodos de enseñanza y que los docentes estén mejor capacitados para desarrollar su labor.

NACIONALES

Ramírez (2021) en los primeros ciclos académicos de la universidad privada de Lima, el objetivo del estudio fue diagnosticar en general las percepciones de los docentes sobre las “prácticas docentes” con respecto a las experiencias formativas extraacadémicas (EFE). En primer lugar, haciendo un análisis teórico-ideal y práctico sobre el rol del docente, los límites sociales y emocionales, la transformación y los cambios curriculares universitarios. Tenía un enfoque orientado a la

calidad. La población, la conformaba estudiantes de EFE matriculados en el semestre académico 2020-II; sin embargo, solo 11 de estos estudiantes formaron parte de la exhibición. En consecuencia, se probaron tres direcciones para el desempeño instruccional propuestas por “Kember”, entre ellas: dirección al docente, dirección en la facilitación del conocimiento y dirección al estudiante. El resultado es que los universitarios informaron que la EFE tuvo un impacto positivo en su formación integral durante ese semestre y valoraron el ambiente de confianza que tuvieron con sus profesores.

Chavarri (2017) tuvo como objetivo proponer una estructura de gestión domiciliaria basada en restricciones. El tipo de trabajo es realista, numérico, expositivo y proposicional, según la perspectiva metodológica. Estaba formado por 35 estudiantes en total. Para este estudio, Pimienta (2012), creó el cuestionario adaptándolo a la realidad peruana. Con un "alfa de Cronbach" muy fiable de 0,965, la validez se establece en primer lugar por el contenido y la fiabilidad. Los resultados mostraron que el 57,1% de los estudiantes categóricos tuvo una práctica medianamente satisfactoria, seguido por el 22,9% de los docentes universitarios que tuvieron una práctica "mínima" satisfactoria, el 14,3% de los profesores que tuvieron una práctica satisfactoria y el 5,7% de los estudiantes categóricos que tuvo una práctica insatisfactoria, el porcentaje más bajo. Conclusión: el 74% de los jóvenes dijo que sus profesores les habían dicho que no estaban haciendo un buen trabajo.

Vásquez (2017) en su tesis doctoral propuso una organización de

gestión basada en la instrucción presencial de un docente, considerando a la Fundación Europea para la gestión de Calidad (EFQM) y la correspondencia, para mejorar la calidad de la enseñanza de los estudiantes en la universidad “Señor de Sipán de Chiclayo”. Se presentó la metodología con una propuesta donde los elementos utilizados fueron los directores, docentes, no docentes, estudiantes y egresados. Los siguientes materiales, incluidos cuestionarios, encuestas, entrevistas personales y guías de estudio documental, se utilizaron para este propósito y fueron aprobados por expertos en la materia. Como resultado se determinó que las habilidades para el aprendizaje profesional de los estudiantes fueron que 18 (4,8%) de los integrantes que dijeron que mejorarían, 120 (32,3%) están iniciando y 234 (62,9%) están soportable. Los resultados mostraron que la mayoría de los estudiantes perciben la calidad educativa como aceptable; sin embargo, una cuarta parte cree que la calidad es muy baja, según el alcance del estudio. La deficiente preparación pedagógica por parte de los profesores de la “Universidad Señor de Sipán” es un factor significativo en la gestión del nivel superior. Se construyó un plan de gestión sugerido para el estudio, y se sometió a la validación de jueces expertos.

1.2. Base Teórica

Se encuentran varias definiciones del término gestión, según "La Real Academia", quien lo menciona como acción y resultado de la gestión. Del mismo modo, se dice que la administración es un conjunto de varias tareas, cada una de las cuales debe completarse con éxito para

poder avanzar en las metas y objetivos de la institución, incluidas las ciencias y las artes (Hernández, 2011 citado por Vásquez, 2017).

Los integrantes del grupo de Gestión Educativa de Calidad (GEDUCAL) de la universidad “Sur Colombia” definen a la administración educativa como, la planificadora y creadora del conjunto de características de una organización educativa, con el fin de alcanzar sus metas predeterminadas, en especial los más altos niveles de formación humana, teniendo en cuenta los mecanismos y recursos disponibles (Vidal et.al, 2009).

La administración de los recursos financieros, materiales y humanos de la universidad es una de sus funciones administrativas. La gestión del nivel de educación superior es vista como un conjunto de gestiones. Se considera también como un conjunto de políticas establecidas desarrollando un plan educativo teniendo en cuenta una serie de requisitos (Lopera, 2004, citado por Valdez, 2011).

A la luz de las numerosas peticiones y problemas en curso, es esencial que cada universidad establezca su propia estructura administrativa. Esta estructura debe basarse en un proyecto educativo que se relacione con nuestro tiempo y espacio, así como con nuestro entorno, enfatizando y comunicando conciencia, educación y responsabilidad social; y culminando en hacer una contribución positiva a la sociedad. Teniendo en cuenta las numerosas recomendaciones

realizadas por los autores, se confirma que la gestión de la educación superior es un conjunto de políticas que son viciadas, guiadas y promovidas al más alto nivel posible con la cooperación de todos los constituyentes universitarios. Con el consentimiento de toda la comunidad universitaria, la guía administradora de la casa de estudios “Señor de Sipán” responde a las solicitudes del mundo moderno y es relevante sobre la ubicación de su plana jerárquica (Lopera, 2004, citado por Valdez, 2011).

También se debe tener en cuenta la definición de gestión institucional como una colección de políticas y procedimientos que respaldan la gestión educativa al mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes para cumplir con los objetivos de la institución educativa. Para ello, se necesita un marco y se deben desarrollar políticas de gobierno dirigidas y compartidas a todos los miembros de la comunidad educativa (Vargas, 2010, p. 14).

Desarrollando las políticas de gestión educativa permanentemente nos lleva a que los estudiantes mejoren en los resultados de aprendizaje

Mencionan que todas las actividades que están directa o indirectamente relacionadas con la valoración de la institución son estudiadas y desarrolladas en las universidades cubanas, tal como lo alude el artículo de la revista sobre valoración institucional de los derechos humanos. El compromiso de la institución con el bienestar humano es también el más arduo y se enfrenta a los múltiples desafíos que se presentan en la

búsqueda de sus metas y objetivos para alcanzar mejores resultados en la institución (Bacallao y Boom, 2019 citado por Orozco, 2019).

Se destaca el recurso humano en el área administrativa de la institución con un enfoque de conveniencia y preparación. Es importante tener en cuenta que el ambiente de ingenio humano dentro de los principios rectores de la gestión ayudará en la selección precisa de personas que sean capaces de combinar sus habilidades académicas con sus comportamientos laborales, confirmando la aplicación práctica de la comprensión epistemológica que permite encaminar las posturas del trabajador administrativo de manera que sirva a la institución. Cuando se trata de la contratación de personal y la creación del marco administrativo para una corporación, el capital humano es un componente crucial (Sánchez, 2016).

La progresión de las transformaciones programáticas, así como la ejecución y apreciación del boceto curricular que es diverso y dirigido por objetivos, se relacionan con la dirección de instrucción. Entonces, para transmitir que la institución está realizando una buena gestión educativa, es necesario que el órgano de decisión de la universidad decida cómo se organizan los lugares, se realizan las actividades docentes y se asignan los recursos. También requiere que las decisiones se tomen teniendo en cuenta el tiempo y los espacios de la institución. Como consecuencia de esto, los administradores universitarios deben tomar en cuenta la preparación y modernización de los profesores

universitarios y también tomar en cuenta su experiencia en didáctica, ya que tendrá un impacto en cómo se imparten sus lecciones con los estudiantes. Estas actividades están produciendo mejoras significativas en línea con la actualización de los conocimientos pedagógicos y académicos de los docentes, en particular los relacionados con la planificación pedagógica. Dado que la nueva ley universitaria se ha convertido en un requisito legal, las comparecencias de gerencia actualizadas son ahora muy importantes para lograr la acreditación deseada (Vargas, 2010 citado por Vásquez, 2017).

La formación didáctica de los catedráticos en su contribución directa a la calidad educativa, comienza atendiendo las demandas de los estudiantes de la institución superior. Sin embargo, a pesar de tener el potencial para ser los mejores estudiantes, los profesionales no estaban preparados para ejercer sus funciones como docentes, lo que contribuyó a la desaparición de la instrucción universitaria. Esta realidad podría mejorarse tomando en cuenta cómo se gestionan los cursos de nivel universitario, que sean progresivos en la preparación de los docentes para el aprendizaje, a fin de que sus docentes se desarrollen técnicamente y adquieran las competencias pedagógicas necesarias para ejercer el ser docente eficaz en tal tarea desafiante (Vásquez, 2017) .

Además, hay expertos que afirman que los docentes deben estar preparados para administrar sus clases mediante el uso de estrategias de aprendizaje efectivas, lecciones motivadoras, técnicas de manejo de

grupos y otras técnicas que sean flexibles y adaptables a las necesidades de sus alumnos y el entorno de sus aulas mientras teniendo en cuenta los diversos procedimientos y medios didácticos disponibles (Díaz y Hernández, 2010).

Quienes afirman que la rigurosa previsión y los continuos cambios sociales y educativos excusan la sustancial falta de seguimiento de la formación pedagógica de los profesores universitarios desde sus comienzos y de manera continua, minuciosa, calculada y multidimensional (Feixas et.al, 2003; Benedito, 2009 citado por Jarauta y Medina, 2009).

Quienes afirman que un profesor universitario no solo necesita tener experiencia científica en la materia de la carrera que imparte, sino que también necesita demostrar aptitudes pedagógicas, que son un conjunto de habilidades y destrezas que le permiten instruir a los estudiantes y monitorear su desarrollo del carácter, así como la capacidad de guiar a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Esta carrera docente universitaria implica el aprendizaje de una variedad de tareas planificadas con características curriculares, pedagógicas, mentales y gerenciales. Afirmando también que el desarrollo profesional de cualquier profesional se da a lo largo del camino de la vida, incluido el de un profesor de educación superior. Este aprendizaje tiene dos fases, la primera implica ganar confianza en situaciones sociales, y la segunda implica ganar argumentos para abordar

los múltiples matices del trabajo educativo (Feixas et.al, 2003; Benedito, 2009 citado por Jarauta y Medina, 2009).

Mayor desapego del particularismo y celularismo de la educación en cultura aplicada a la civilización ; una tendencia hacia un inspector severo de las prácticas docentes inusuales con una consideración e indagación básicas como un medio para formar adecuadamente lo que los maestros quieren que sea educativo, un estudio del significado de los actos formativos que ha de ser compartido con grupos de docentes universitarios, teniendo en cuenta el escenario en el que surgen, y entendiendo la instrucción como el desarrollo de la definición de normas formativas y la elaboración del plan formativo, un grupo que promueve el uso de las estrategias instruccionales más prácticas para la variación formativa, así como la capacitación para el desarrollo profesional desde dentro del sistema educativo (Imbernón, 2011, p. 14).

Considera que los procesos formativos deben ser difundido por los docentes universitarios.

Reconocer que existen tres etapas (principio, medio y final) para pensar el plan de formación continua de los docentes, teniendo en cuenta el diagnóstico, la organización, la ejecución y la evaluación en cada etapa. Un punto de partida tanto para profesores universitarios primerizos como para aquellos sin experiencia docente previa. Los estudios de socialización institucional incluyen datos sobre la estructura y las políticas organizacionales, las creencias de los profesores sobre el

diseño de los cursos, los planes estratégicos, las encuestas a los estudiantes y otros factores similares. La etapa de transición se adapta a los docentes que han trabajado en la institución durante la socialización. La etapa intermedia está diseñada para docentes que llevan al menos un año en la escuela. La preparación académica llega a su culminación en la última etapa, más avanzada para los docentes con más experiencia en el aula. Crear una estrategia de aprendizaje continuo. Incluye hallazgos de investigación de socialización institucional que se enfocan en la estructura y políticas organizacionales, comprensión del diseño curricular, planes, planes de estudios, etc. La última etapa es el material avanzado para los profesores que han pasado más tiempo al servicio de la profesión docente para que puedan adquirir conocimientos sobre cuestiones académicas. Avanzando en una estrategia de aprendizaje continuo (Del Valle, 2015 citado por Vásquez, 2017).

Dependiendo del punto de vista que se considere, hay una variedad de acciones en una disputa profesional. Al confirmar la probabilidad de que una persona tenga éxito en un entorno específicamente profesional, el conocimiento que poseería para abordar cuestiones muy específicas sobre su rol, su identidad profesional expresada y su plan de contingencia experto, no solo están implícitas las habilidades y el conocimiento, sino también la probabilidad. que el conocimiento aprendido será retenido como consecuencia de los procesos mentales que la persona desarrolla, durante mientras realiza sus actividades laborales, lo cual lleva a sumar y fusionar nuevas experiencias y aprendizajes (Mas,

2011, citado por Vásquez, 2017).

La definición de práctica docente es una acción realizada por una persona de conformidad con una obligación específica que será evaluada en función de su resolución y resultados. En consecuencia, esta actividad es un trabajo académico donde el docente prepara su práctica con habilidades y aptitudes, construyendo sobre la secuencia de lecciones del plan de clase y teniendo en cuenta su práctica como docente en las siguientes categorías: conjunto de acciones que realiza el docente. (Fernández, 2008, Román, 2010 citado por Vásquez, 2017).

La evaluación de la calidad del trabajo del estudiante y la satisfacción que en él se descubre deriva de esta característica del desempeño del docente. Se vincula objetivamente con la calificación al evaluar los indicadores del estudiante, demostrando que la productividad de los estudiantes no depende únicamente del talento sino también de cómo fueron calificados. El bajo rendimiento de los estudiantes, particularmente en el curso de matemáticas, se debe a la inadecuada preparación de años anteriores en sus instituciones educativas anteriores, lo que les impidió utilizar estrategias prácticas de aprendizaje. Esta preparación incluyó la desastrosa contratación de docentes que iniciaron su carrera docente sin ninguna preparación previa. En un estudio realizado en Cuba, los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una correlación positiva entre el desempeño de los estudiantes y la práctica docente. Sin embargo, también encontraron que existen algunas

limitaciones en la práctica de instrucción, incluidas las siguientes, elegir la información más adecuada para maximizar la comprensión de las lecciones presentadas por parte de los estudiantes, el uso mínimo de procedimientos y tácticas para llevar a cabo investigaciones científicas rigurosas. Utilizando procedimientos y técnicas de rutina, con innovaciones menores conectadas a un principio relacionado con el conductismo. Utilizar recursos limitados en cuanto a técnicas y prácticas para promover una transformación formativa profunda, justa y eficaz. No ha habido una modernización técnica rigurosa de su educación, lo que impide retroalimentar de manera útil el desarrollo educativo (Hernández, 2011 citado por Monrroy, 2012).

Dado que la calidad de la educación depende en gran medida del desempeño del docente, esta herramienta verifica y desarrolla, además de ser un dato legítimo y expreso que valida la práctica anterior, señala la colocación en el cumplimiento y llama la atención sobre la necesidad de un docente con altos niveles de preparación profesional y capacidad para afrontar nuevos retos y cambios sociales. Siendo un proceso que involucra una variedad de actividades que han sido planeadas, coordinadas e implementadas por varios representantes y organizaciones educativas. Incluyendo sus hallazgos, antecedentes, percepciones y sugerencias con la finalidad de mejorar la calidad de la gestión educativa (Robbins y De Cenzo, 2008 citado por Del Valle, 2012).

Para lograr el objetivo de perfeccionamiento de la disciplina, se acepta el valor del profesor universitario en su rol como una continua transformación de su práctica docente. Al identificar sus deficiencias, la institución establecerá políticas para su mejora. Corroborar la valoración del docente sobre el desempeño de los estudiantes, dado que se trata de una transformación metódica y sistemática, agregar acciones de validación, evaluar la calidad y realizar el desarrollo educativo, demostrando la labor profesional del docente y teniendo en cuenta tanto la obligación del docente como su sentimiento hacia otros factores que intervienen en el proceso (Marcano y Urbay, 2008 citado por Vásquez, 2017).

Es necesario pensar en un modelo de gestión como una representación ideal del tema, en el que el investigador aísla todos los componentes y lo que reconoce como esencial, para luego ordenarlos de acuerdo con las características del modelo. Esto se describe con términos posteriores como forma de estructurar la realidad a través de un conjunto de imágenes, utilizadas con la finalidad de aprehender conocimientos y comportamientos en base a la comprensión de las experiencias. Dado que se refiere a una situación que puede inferirse de premisas y supuestos, es subjetiva, aunque se base en conocimientos concretos. Para que sea entendido por un grupo más grande de personas, se le debe dar estructura y significado (Rendón, 2009, Álvarez y Sierra, 2011 citado por Vásquez, 2017).

Uno de los factores pertenece al uso previsto del modelo

pedagógico es la capacidad para crear imágenes dependiendo ésta de nuestro nivel de conocimiento del mundo. Un modelo persigue explicar y comprender algunos procesos fisionómicos y sociológicos, que se desarrollan de manera frecuente, y de esa manera poder establecer ciertas predicciones en los comportamientos. Dado que los modelos no capturan completamente todos los aspectos de la existencia, la persona solo les agrega las características sobresalientes de los procesos relevantes (Johnson, 2007 citado por Rendón, 2009).

Por otro lado, también se tiene en cuenta que quienes utilizan los términos modelos de gestión, como un conjunto de ética, diplomacia, procedimientos, desarrollo y modelos de conducta para lograr los resultados deseados y, en última instancia, cumplir las metas deben tener en cuenta las regulaciones actuales, la configuración organizacional, el surgimiento organizacional, las tácticas, las características humanas inteligentes y la estructura organizacional planificada (Duque, 2013).

En cuanto al componente educativo, el modelo de gestión se asienta firmemente como una propuesta innovadora que surge de la vigencia, comprensión de la idea y experimentación. Aborda el conflicto institucional con el objetivo de activar planes para mejorar la calidad educativa observando el juicio, que se expresa en desafíos y desigualdades educativas que dificultan la calidad de los aprendizajes y la circulación de los estudiantes (Rendón, 2009 citado por Vargas, 2010).

Al examinar los modelos de gestión universitaria, se llega a la conclusión de que estas instituciones carecen de la relevancia adecuada, teniendo en cuenta su dificultad; sin embargo, también se tiene la opción de obtener evidencia de otras instituciones de educación superior que estén implementando con éxito los principios de gestión, teniendo también en cuenta el entorno específico (Duque, 2009 citado por Morantes y Acuña, 2013).

Vásquez (2017 cita a Vargas, 2010), afirmó que las políticas y estrategias de una institución tienen conexiones de poder con las instituciones educativas y se utilizan para dirigir la angustia de los educadores, elogiándolos por su continuo apoyo a su desarrollo profesional. Todos los niveles de las instituciones educativas siguen dos tipos de gestión: una interna, a cargo de un director que compite con la parte administrativa de la organización y tiene la tarea de administrar los recursos disponibles, tales como recursos financieros, económicos, humanos y tecnológicos; y uno externo, a cargo de un director competente encargado de desarrollar políticas específicas que compitan con la preparación educativa; en consonancia con lo afirmado por el autor, dado que tales políticas compiten con la preparación de la educación.

Una forma de pensar la gestión educativa es como una descripción simplificada de una realidad que se está tratando de

comprender, analizar y, en este caso, cambiar. En otras palabras, el objetivo de la gestión educativa es cambiar o transformar una realidad existente a través de las diversas interacciones prácticas, sociales y académicas que surgen entre los participantes en los complejos procesos educativos que componen la institución para lograr el objetivo educativo de la institución (Sañudo, 2005).

Para satisfacer y satisfacer las demandas sociales sobre educación, es importante reconocer la gestión educativa como una colección de procesos teóricos y prácticos integrados, relacionados y alineados horizontal y verticalmente. La gestión de procesos educativos puede definirse como las acciones delegadas por administradores que supervisan grandes espacios organizacionales e incorporan conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que conducen a la mejora continua de las prácticas educativas (El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000).

La práctica del profesor universitario, que se inspira en modelos ilustrativos del aula y perspectivas educativas, produce tres categorías de figuras relacionadas con el docente: en primer lugar, la práctica del profesor es una técnica; en el segundo, se distingue por ser una herramienta que orienta a los estudiantes hacia la resolución de problemas a partir de teorías y técnicas que han sido sometidas a rigurosas pruebas científicas; y, por último, se caracteriza por desarrollarse en un formato procesual, en el que la práctica del docente

implica la aplicación adecuada de diversos medios que producen efectos en una situación dada al tiempo que canaliza los juicios del docente de manera unidireccional hacia el estudiante. El salón de clases como un lugar para la interacción intercultural: Se reconoce que el entorno físico y psicológico afecta el comportamiento del maestro y los estudiantes (Pérez, 2008 citado por De Vincenzi, 2009).

La práctica del docente de nivel superior resulta trascendental en la calidad educativa de las universidades, ya que es él quien desarrolla acciones destinadas a fomentar el logro de competencias profesionales en los estudiantes.

En este sentido, la práctica del profesor universitario es fundamental porque, en su desarrollo, debe alcanzar competencias profesionales propias de cada profesión y contribuir al mejoramiento de la comunidad, trabajando para que los conocimientos compartidos o adquiridos en el aula tengan un impacto en el desarrollo teórico y práctico de los estudiantes de la institución (ITSON, 2014).

Algo que caracteriza la parte práctica en la educación superior, está relacionado al docente, quien desarrolla su actividad sobre una base institucional legalizada y otorga a los estudiantes el control al permitirles acceder a una disposición profesional que les ayude a recibir créditos académicos por su instrucción. En consecuencia, si un estudiante ingresa a un programa específico de formación profesional, lo mínimo que se puede esperar del diseño del programa que posee características del

aprendizaje, el cual debe articularse adecuadamente para satisfacer las necesidades actuales de la comunidad y con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Toda institución de educación superior basa su trabajo en un proyecto o modelo educativo. Este proyecto o modelo debe tener como objetivo preparar a los estudiantes para triunfar profesionalmente en una sociedad cambiante, competitiva y cambiante. Esto incluye fomentar un crecimiento equilibrado y holístico en todas las dimensiones personales del estudiante, incluido su desarrollo profesional, activo, intelectual, basado en valores, físico, cultural y social para que puedan hacerlo con éxito y vivir una vida plena. La práctica docente debe ser modificada a la luz de esto (UNESCO, 2013; Skliar, 2007).

En todos los casos, la práctica académica sostiene que el objetivo principal de la educación superior es fomentar una relación de aprendizaje mutuamente beneficiosa entre profesores y estudiantes. Se entiende que este objetivo es uno de los principales de la universidad, junto con la investigación en ciencias sociales, y comienza con actividades en el aula que se adaptan a las necesidades y circunstancias únicas de cada estudiante, así como a las tendencias sociales en rápida evolución. El papel del docente debe verse como una práctica socialmente consciente e intencional en la que se tienen en cuenta el significado, las percepciones y las acciones de los dos participantes principales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el docente y el estudiante, así como el institucional, nacional, y se toman en cuenta los aspectos políticos, institucionales, administrativos y normativos

internacionales del rol del docente (Fierro y Rosas, 2000).

El contexto social en el que estamos aclimatados nos lleva a concluir que el conocimiento no consiste sólo en su difusión para su uso en un momento dado; más bien, está motivado principalmente por estrategias reflexivas específicas de la disciplina que desarrollan las habilidades necesarias para ejercer la diligencia profesional. Esta práctica comienza con la docencia ya que no es rutinaria dentro de la dirección, a menos que se trate de una guardería en particular. La maximización de la retención del conocimiento no depende de la experiencia del docente en la materia; más bien, es lo que el maestro planea como meta en relación con lo que el estudiante necesita y tiene acceso, así como con lo que está disponible para proporcionar a los estudiantes oportunidades de aprendizaje (De Miguel, 2003).

Adicionalmente, podemos señalar que, en este nuevo marco, la práctica educativa es un trabajo en equipo que desarrolla proyectos integrales y formativos, como un proyecto de pregrado, con el objetivo de facilitar el aprendizaje integral y lograr un conjunto de componentes muy unidos que conforman un perfil con la participación de todas las partes. La amplitud de la demanda, la implicación de varios profesores, y la dificultad de repartir tareas y actividades que hoy en día siguen teniendo con frecuencia un carácter más individualizado. Una profunda innovación en el currículo universitario que no será automática es cambiar los objetivos de estudio elaborados de programas planificados por profesores individuales a planes integrados y trabajados en grupo. El

actor más significativo en la educación universitaria es el profesor (Marín et al., 2011).

Modelo de gestión, se deriva de la palabra latina *gestio* y se refiere a la acción y resultado de gestionar o administrar. Entonces es la creación de esfuerzos que resultan en el logro de una meta empresarial o de cualquier meta. El término también se refiere a las acciones que gobiernan, dirigen, ordenan, proveen u organizan. Un modelo de gestión es una guía o punto de referencia para la gestión de una organización. Los modelos de gestión podrán ser utilizados tanto por la administración pública como por las corporaciones y empresas privadas. Cualquier organización, independientemente de su campo de actividad, ya sea comercial, pública o privada, tiene como objetivo proporcionar un bien o servicio para satisfacer necesidades. Esto se logra basando el trabajo de uno en una forma particular de ser, pensar, actuar o enseñar, que se reflejará en la estructura organizativa, los principios rectores, los valores subyacentes, el edificio, etc (Pérez y Gardey, 2021).

Los modelos de gobierno sirven como guía para gestionar el gobierno organizacional en su esencia y como una plataforma extraordinaria para hacer realidad la estrategia de una organización y generar valor como resultado para sus grupos sociales objetivo. Esta estructura organizacional sirve como trampolín para el establecimiento de la organización, la dirección de sus procesos de gestión y un marco de referencia claro y estructurado para la organización. Además, ayuda a determinar las direcciones para la mejora continua en las que se deben

dirigir los esfuerzos de la organización. Para lograr la excelencia dentro de una organización, sirve como referencia que identifica estratégicamente las áreas que deben ser abordadas y evaluadas (Pérez y Gardey, 2021).

Cualquier organización que quiera mejorar los bienes o servicios que ofrece debe utilizar un modelo de gestión de la calidad como referente constante y herramienta eficaz. El modelo fomenta la comprensión de los aspectos organizacionales más importantes y establece puntos de referencia para evaluar cómo operan otras empresas y compartir las lecciones aprendidas relevantes. Los modelos educativos se expresan a través del crecimiento de las capacidades pedagógicas relacionadas con la docencia, la investigación y la participación comunitaria. Cualquier modelo educativo o de negocios debe ser pensado como una promesa claramente diferenciada en valor, duradera y difícil de imitar. Esto implica calcular la ubicación y el desarrollo de las organizaciones dedicadas a la excelencia, así como la forma en que estas organizaciones se relacionan con su entorno para identificar las brechas en el camino hacia el logro de ese objetivo y determinar cómo cerrarlas. Además, sirven como una poderosa herramienta de mejora y motivación para aumentar las prácticas gerenciales y el compromiso de los empleados con el logro de las metas organizacionales (Manual de gestión de la calidad, 2017).

Como parte de la práctica pedagógica se desarrollan una variedad de acciones, actividades, conductas y comportamientos deliberados y con un enfoque académico, propios del nivel educativo que se practica, con el objetivo de captar la atención del estudiante y facilitar el aprendizaje. La práctica de la docencia es una actividad social que pone al docente en contacto con personas, hechos o situaciones haciéndola intencional y objetiva y permitiendo la inclusión de políticas educativas, los modelos educativos y las percepciones pedagógicas de los actores clave en el proceso. La práctica de la enseñanza implica el desarrollo de una serie de relaciones, incluidas las que existen entre un maestro y un alumno, un director y un maestro, un maestro y un padre, y un maestro y otro maestro. Estas relaciones cambian o se vuelven más complejas en el nivel universitario porque allí los estudiantes reciben una mayor formación profesional para desempeñar tareas acordes con una determinada especialidad profesional. Todas estas conexiones conforman la tarea que las universidades y el modelo educativo que sustentan asignan a los docentes universitarios, obligando a modificar ese modelo para preparar mejor a los estudiantes para el conocimiento del siglo XXI (Bravo, 2015).

Las acciones y relaciones de un docente establecen lo que se conoce como práctica pedagógica, que luego se utiliza para coordinar los componentes teóricos y prácticos de la formación docente. En consecuencia, la preparación de los docentes se ha convertido en el centro de sus actividades en el aula, donde deben mostrar un propósito

deliberado. De acuerdo con la definición de "práctica pedagógica", es un proceso de crecimiento responsable, intencional y cooperativo a través de un procedimiento educativo u organizacional con el objetivo de mejorar la enseñanza y el aprendizaje en el aula, fomentando la formación académica, profesional y ocupacional de los estudiantes con miras a fomentar el compromiso de cada persona con la sociedad y el bien común (Avalos, 2002).

El término "investigación acción" se refiere al estudio de una situación social con el objetivo de mejorar el nivel de vida, no un método de investigación para generar cambios. Más importante aún, se refiere a la creencia de que los conceptos educativos solo pueden expresar realmente su valor cuando se intenta ponerlos en práctica (Lawrence Stenhouse, 1984 citado por Elliott, 1993).

El objetivo del proyecto de investigación-acción es mejorar la comprensión del profesor sobre su condición (diagnóstico). Por lo tanto, tome una postura exploratoria hacia cualquier definición inicial de su propia situación que el profesor pueda mantener. Desde el punto de vista de quienes participan y se involucran en la situación problemática, como docentes y estudiantes, docentes y directores, la investigación en acción interpreta lo que ocurre (Elliott, 1993).

De acuerdo con lo expuesto, la práctica educativa debe ser deliberada y consciente porque sigue un proceso desarrollado por el docente de manera voluntaria con el objetivo de mejorar el aprendizaje

de los estudiantes. Para lograr esto, se deben tomar una serie de acciones, comenzando con la configuración de la clase, la preparación de materiales y la asignación de recursos. La práctica pedagógica también sirve como medio para demostrar o validar los supuestos del modelo pedagógico adoptado por la institución, que se concreta en cómo los conceptos y conocimientos teóricos y prácticos del modelo pedagógico se llevan a cabo en el aula. El desarrollo de la práctica profesional docente a través de la transformación de la propia práctica, la producción de conocimientos sólidos basados en el conocimiento científico, cultural y educativo, los procesos individuales y grupales de reconstrucción del pensamiento racional y la teoría, las futuras generaciones asumiendo roles de liderazgo responsable, la el desarrollo de nuevos enfoques y modelos pedagógicos, y aprender a transformarse colectivamente son los principales objetivos de la práctica educativa (Huberman, 1999).

Se utiliza un término apropiado y desarrollado, " investigación acción", con varios enfoques y perspectivas dependiendo de la situación que se aborde reconocer la educación tal como es. La acción del investigador concibe la "enseñanza" como un proceso continuo de búsqueda, de alcance creciente. Comprender el papel del profesor universitario, añadiendo la consideración, el trabajo intelectual y el análisis de las "experiencias" realizadas, dado un elemento esencial firmemente asentado en la propia actividad docente. Los desafíos están en la acción, pero principalmente en la acción investigativa, que necesita del reconocimiento autorreflexivo del profesional sobre su práctica, no

porque contribuya a la resolución del problema, sino por su capacidad de autorreflexión y su capacidad de planificación e introducir soluciones sutilmente mejoradas. El objetivo de toda investigación y acción colaborativa es maximizar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de un flujo sistemático de reflexiones basadas en la práctica (Lewin, 1973).

La gestión de la educación superior está directamente relacionada con la misión de la universidad como eje de desarrollo de competencias y transferencia de conocimientos mediante el desarrollo de múltiples roles que combinan investigación, conocimiento y responsabilidad social. El sistema de educación superior está siendo impactado por los profundos cambios en el capitalismo global que están trayendo nuevos actores, nuevas misiones y, lo más importante, nuevas formas de aprender. En este sentido, la dirección universitaria debe intentar anticiparse a los cambios que implica la realidad e incluso provocarlos a través de la creatividad en forma de nuevos desarrollos y servicios (Mollis, 2010).

Debe establecerse un objetivo educativo claro para que se desarrollen una serie de interacciones institucionales, académicas y sociales. La palabra "gestión" se refiere a las acciones que se desarrollan para cambiar o modificar una determinada realidad. Estas acciones deben competir efectivamente frente a la realidad objetiva teniendo en cuenta las expectativas de sus miembros con respecto a sus creencias, valores e ideales, y lo más importante, cómo esos valores afectarán la forma en

que cada miembro construye relaciones con la organización. Nuestras universidades deben brindar una formación de mayor calidad, por lo que la forma en que se desarrolla esa formación debe ser una consideración clave en los procesos de mejora de la gestión universitaria, que se desarrollan a través de diversos procedimientos y procesos de toma de decisiones para potenciar el conocimiento y la investigación (Narváez, 2008).

La ciencia o área del conocimiento científico conocida como didáctica general tiene como objetivo explicar aspectos y procedimientos relacionados con la doctrina como procesos deliberados, planes sistemáticos para lograr la formación de la persona. Este proceso implica una variedad de transformaciones, dimensiones e intenciones, ya que la formación y educación del ser humano implica hacerse cargo de las controversias antropológicas, éticas, ontológicas y filosóficas. Asistirles responsable y científicamente en el desarrollo de sus potencialidades, tales como el pensamiento, la inteligencia y la creatividad, en su entorno sociocultural. En consecuencia, se asume que la didáctica general se desarrolla en un marco esencial e interdisciplinario que reúne las facetas filosóficas, psicológicas y sociológicas de la enseñanza, lo que permite la profesionalización y el carácter científico de la acción educativa en cualquier nivel y en todas las disciplinas. Como resultado, ayuda a puntualizar el objetivo de la lección cuando uno dice, veo la didáctica como una rama explícita del conocimiento pedagógico, más que la práctica de enseñar en sí misma (Vasco, 1990).

Es importante reconocer que la didáctica de nivel universitario en el área de educación superior es una respuesta a un escenario marcado por un enfoque persistente en los mercados laborales, cambios rápidos en el flujo de conocimiento y un impulso para impulsar la universidad. competitividad de las instituciones de nivel medio. En este sentido, la educación superior debe ser consciente de cómo responder a tales circunstancias, el avance en la didáctica se constituye como el elemento clave de la educación superior que le facilitará alcanzar su objetivo (Gines, 2004).

El aspecto didáctico en el nivel de educación superior debe incluir reflexiones, sobre las propias líneas de investigación, orientaciones teóricas y disciplinares, modelos, conceptualizaciones y actividades de resolución de problemas, también en las contribuciones al campo de la educación, todos ellos vinculados al proceso de formación y desarrollo de habilidades profesionales, que incluye el desarrollo de competencias personales (Díaz, 2017).

En el campo de la didáctica de nivel universitario, hay niveles que se pueden diferenciar de aquellos que no se pueden ver en otros niveles educativos. Estos niveles incluyen: el nivel de práctica/profesión, que se refiere a los procesos de enseñanza y aprendizaje experienciales; el nivel de teoría (reflexión, teorización); donde ésta es precisamente el resultado de tal pensamiento y contiene aseveraciones sistemáticas sobre la eficacia de la instrucción o cómo podrían o deberían ser las teorías de la objetividad; y el nivel de teorización. En consecuencia, la didáctica

universitaria debe ser vista como aquel campo de conocimiento, investigación, propuestas teóricas e ideas prácticas que se enfoca principalmente en mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de su estudio, diseño de nuevos, puesta en práctica y, por lo demás, mejora de todo el proceso (Runge, 2013).

La gestión académica pone un énfasis primordial en los aportes de la comunidad académica en términos de conocimiento, experiencia, creaciones e investigaciones que ayuden a la institución a crecer y optimizarse para lograr los objetivos planteados. En sentido de esta dirección son la articulación y modernización permanente de metas, de las políticas de conexión entre grados, puntos de evaluación regulares y áreas, las metodologías de enseñanza, el crecimiento de proyectos transversales, los sistemas de investigación, la evaluación de los estudiantes, la dirección y el ambiente del salón de clases, y los métodos de enseñanza (Rendón, 2009).

El enfoque educativo fomenta el cambio de las prácticas de instrucción utilizadas en la educación superior. En la actualidad, se puede ver cómo las prácticas se han automatizado e instrumentalizado más, socavando la teoría de la profesión docente, así los estudiantes toman una postura pasiva frente a las acciones disciplinarias de sus profesores, contenidos para aprender de los libros de texto automatizados y costumbres que no tienen conexión a experiencias del mundo real. Una realidad instrumental en el ámbito de las prácticas docentes es que las transformaciones radicales al proceso educativo desde los currículos no

son evidentes, ya que a los profesores de las facultades parece tan natural el conflicto, reflejándose en la desmotivación y limitación del estudiante. Con respecto a su rendimiento académico, se encuentran en situación de abandono académico, bajo rendimiento académico, altos niveles de solicitudes intersemestrales de nivelación académica, carencia escolar, mala relación con los docentes, aulas de aprendizaje inadecuados, entre otros (Duque, 2013).

Las prácticas pedagógicas se construyen desde la didáctica, teniendo en cuenta la institucionalidad del educador, su método y cómo se estructuran en torno a los procesos de enseñanza, por lo tanto, los educadores deben considerar y reevaluar la formación de sujetos íntegros, autónomos, que puedan adaptarse a una variedad de situaciones de la vida académica, como su principal y más importante responsabilidad. Esta responsabilidad se fundamenta en las intervenciones pedagógicas que surgen durante el proceso académico. (Duque, 2013).

Los espacios académicos que conecta todas las actividades académicas para la formación docente, la teoría y la práctica, está formada por las acciones y relaciones que el docente cultiva. En consecuencia, la práctica pedagógica se transforma en el componente central de las actividades que el docente desarrolla en el aula; estas actividades deben demostrar intencionalidad y conciencia si la práctica pedagógica ha de ser descrita como un proceso consciente de acción

deliberada y colaborativa que lleva a cabo un sistema u organización educativa con el objetivo de mejorar el desempeño y los resultados, fomentar el crecimiento para la renovación profesional, académica y ocupacional, y concientizar el compromiso de cada persona con la sociedad, especialmente con la comunidad en la que vive (Huberman, 1999 citado por Avalos, 2002).

Proceso continuo de adaptación y revisión, la instrucción pedagógica nunca termina como proceso educativo. En este sentido se entiende una oferta didáctica (Rodríguez, 2013).

1.3. Variables y Operacionalización de Variables

1.3.1. Gestión pedagógica universitaria

La gestión universitaria está ligada al objetivo de cada universidad, como centro de formación, desarrollo de competencias, transferencia de conocimientos, desarrollando diversas funciones las cuales se integran la investigación, la docencia y la responsabilidad social (Molina, 2014).

La gestión se basa en las acciones que se desarrollen para cambiar, transformar una determinada realidad, estas deben responder a una realidad objetiva, competitiva, teniendo en cuenta las creencias,

valores, ideologías de sus integrantes , además, la forma en que dichos valores impactará en la relación que el individuo construya con la organización (Narváez, 2008).

1.3.2. Práctica docente

Podemos definir como una organización estructurada en torno a una teoría que muestra conocimiento, conducta, moderación y ética al tiempo que reconoce la eficacia de la práctica docente. También incluye tener una mentalidad innovadora y decidida al obtener un título universitario, con frecuencia centrándose en el componente de investigación, comprometiéndose con la comunidad y teniendo intenciones profesionales (Gómez y Matamala, 2008 citado por Rodas, 2016).

La práctica del maestro se describe en detalle como una tarea con una orientación progresiva planificada hacia la enseñanza de los estudiantes mientras se incorporan conceptos pedagógicos, morales y sociales reales y fáciles de entender en su aprendizaje. Para que los niños y adolescentes aumenten sus conocimientos, así como sus atributos y número de ellos, deben ser evaluados y apoyados en sus esfuerzos. Esta es una de las muchas tareas que los profesores deben hacer rápidamente (Rueda , 2012).

Según la característica en función a la apreciación de la variable esta fue categorizada de la siguiente manera, [121 -180] Bueno [61 - 120]

Regular [36 - 60] Malo, para los 36 ítems destinados para los estudiantes de la FACFyM (UNPRG). (Rodas y García, 2016).

La evaluación de la práctica de un profesor incluye tener un estándar de apreciación por la obligación, una entrega activa y una clase excelente para servir como mentor. Además, el profesor realiza actividades relacionadas con la educación superior, como responsabilidad social e investigación, con el fin de ser evaluado. Evaluación del desempeño de una persona en el mantenimiento y difusión de su educación y conocimiento. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (Chaparro, 2012).

La práctica del docente tiene como finalidad enseñarle a formarse una opinión sobre cómo se comporta un estudiante durante la clase, así como sobre cómo actúa y trabaja dentro de la institución de educación superior. Deben tener buena curiosidad y estar dispuestos a explorar nuevas ideas antes de compartir sus hallazgos con el mundo (Cardenas, 2015).

La práctica docente se define como la planificación, organización, dirección y evaluación que le competen y las distribuciones curriculares como parte de esta metodología docente-investigadora, culminando en un desarrollo eficaz y fructífero. De esta forma, el docente debe, elaborar un diagnóstico previo de

conocimientos previos para seleccionar materiales didácticos-estudio relacionados con el currículo; poner a disposición, organizando adecuadamente sus componentes para satisfacer las expectativas de los estudiantes; gestionar, lo que significa hacer que las actividades relacionadas con el currículo funcionen a favor de los estudiantes, ya que es el aspecto más importante del proceso de enseñanza-estudio; y verificar y examinar minuciosamente todo el currículo (Melo, 2018).

Sin embargo, Delors (1996, citado por Rodas y García, 2016) apoyado en el ámbito de la práctica de la educación superior respecto al docente, definió el saber de la educación en el siglo XXI de la siguiente manera; Saber (comprender), esto se refiere a su cátedra propia. Conocimiento; El saber hacer (aprender a hacer) se relaciona con lo planificado y culmina en una prueba final; Conocerse a uno mismo (aprender a vivir) demuestra una comprensión general de la personalidad o el conjunto de habilidades de uno y, al hacerlo, se adapta a la organización; "Saber aprender" se refiere a la transformación de la conciencia de los participantes tanto en la práctica como en los entornos sociales. Esto da como resultado un excelente docente para la clase, que se mide por documentos reconocidos por su universidad, así como por una aptitud eficaz y un sólido desempeño académico (Delors, 1994 citado por Rodas y García, 2016).

De acuerdo con las hipótesis establecidas anteriormente, concluimos que el trabajo de un profesor puede dividirse en varias

categorías distintas, cada una de las cuales es crucial para asegurar el éxito continuo de la institución en su búsqueda de un renacimiento progresivo de sus prácticas pedagógicas, de instrucción y de evaluación. Los educadores tienen la responsabilidad directa de asegurarse de que los estudiantes y la escuela en su conjunto logren sus objetivos y que el salón de clases funcione sin problemas (Ruiz, 2008 citado por Rodas y García, 2016).

Se puede utilizar una herramienta de evaluación para medir la eficacia de los métodos pedagógicos; estos datos, que han sido examinados y estandarizados, se pueden utilizar para evaluar el método en su conjunto, centrándose en sus efectos. En otras palabras, es una conexión destinada a ayudar a los docentes a mejorar su práctica en el futuro al señalar dónde podrían estar cometiendo errores y brindarles retroalimentación sobre cómo corregir esos errores. Si se descubren fallas, el observador buscará formas de corregir la situación, ya sea recompensando a los maestros por su buen desempeño o disciplinándolos por su desempeño deficiente (Martínez y Guevara, 2015).

Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1 Tipo de Investigación

La investigación se realiza desde un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental de corte transversal, ya que los datos se recogen en un solo momento.

La metodología para el análisis de datos se realizó el proceso siguiente:

A través de la oficina de procesos académicos OPA se obtuvo los correos institucionales de los estudiantes de la FACFyM, para que tengan acceso a responder un cuestionario que consta de 36 ítems el cual se puso a disposición en el drive del aula virtual de la UNPRG. En base a la respuesta dada por el estudiante se construyó la data del desempeño docente. El cuestionario se validó a través del Análisis Factorial Confirmatorio y se dio la fiabilidad a través del coeficiente Alpha ordinal con un índice de 0.985 siendo altamente fiable.

2.3 Población, Muestra y Muestreo

De la población $N= 968$ estudiantes de las cinco escuelas profesionales de la FACFyM, se tomó en cuenta a todos los estudiantes que manifestaron su opinión sobre el desempeño docente de las escuelas profesionales afiliadas a la FACFyM de la UNPRG. El número de estudiantes en cada escuela fue proporcionado por la Oficina de Procesos Académicos; se obtuvo una muestra probabilística corregida de 95 estudiantes.

2.4 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta

2.4.2. Instrumento

Consistió en un cuestionario, estuvo constituido por tres dimensiones, la primera “saber estar” con 16 ítems, la segunda “saber aprender” con 11 ítems y la tercera “saber hacer” con 9 ítems; las cuales fueron enviados a sus correos institucionales a los estudiantes que tenían un alto índice de cursos desaprobados.

2.4.3. Medición

Para medir la variable del desempeño docente en función a la percepción de los estudiantes, se utilizó una escala ordinal, la misma estuvo conformada por ítems predeterminados en la encuesta y se basaron en “los indicadores de cada dimensión” de la variable mencionada. Las cinco posibles respuestas a las preguntas de la escala de Likert se eligieron por lo siguiente: 1: Nunca, 2: rara vez, 3: algunas veces u ocasionalmente 4: casi siempre: y 5: siempre.

2.4.4. Validez y confiabilidad del instrumento de medición

Se utilizó el análisis factorial confirmatorio utilizando este instrumento confiable y válido.

2.5 Procesamiento y Análisis de Datos

Para visualizar los resultados numéricos y gráficos, los datos fueron recolectados utilizando el paquete estadístico SPSS versión 26 y Excel.

Capítulo III. Resultados y Discusiones –Modelo de Gestión Pedagógica

3.1. Resultados

Diagnosticar la Práctica de la Docente a Nivel de los Responsables del Desarrollo de las Diversas Asignaturas en las Escuelas Profesionales de la FACFyM de la UNPRG.

Tabla 1

Descripción de la puntuación general y la puntuación de la evaluación del alumno sobre el desempeño del profesor

		SABER ESTAR	SABER APRENDER	SABER y SABER HACER	PUNTAJE TOTAL
N	Válido	95	95	95	95
Media		55	39	31	125
Mediana		56	40	29	127
Moda		53	47	26	128
Desv. Estándar		13,8	9,2	7,2	28,1
Coef. De variación		25%	24%	23%	23%

Tabla 2

Categorías del puntaje total y de las dimensiones de la percepción docente según estudiantes

Puntaje Total del encuetado		Dimensión Saber Estar		Dimensión Saber Aprender		Dimensión Saber y Saber Hacer		Categorización
36	60	16	38	11	26	9	21	Malo
61	120	39	60	27	41	22	33	Regular
121	180	61	82	42	56	34	46	Bueno

Análisis de la percepción del desempeño docente

El puntaje promedio en la Tabla 1 es 125 de 180 puntos posibles, siendo 36 el mínimo y 125 el máximo. Esto cae dentro del rango de "Bueno" porque 125 pertenece al rango [121-180], siendo 128 el puntaje más frecuente y un coeficiente de variación del 23%, lo que significa que las calificaciones de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes son uniformes.

Análisis de la percepción del desempeño docente por dimensión

En la Tabla 1 se aprecia 16 ítems correspondientes a la primera dimensión “Saber Estar”, en consecuencia debe tener un puntaje de 16 hasta 80. También tiene una puntuación media de 55 puntos, lo que indica que el estudiante, en la clasificación de la Tabla 2 de "Regular", tiene 53 puntos frecuentes, y que el 50% de los estudiantes tiene 56 puntos o menos, teniendo el 50% restante una puntuación superior a 56, con un coeficiente de varianza del 25%.

En la Tabla 1, se observa 11 ítems en la dimensión *Saber Aprender*, se computó una media de 39 puntos de un rango posible entre 11 y 55 puntos, calificando como una percepción “Regular” del saber aprender según Tabla 2, la mayor parte de docentes calificaron con 47 puntos y una variabilidad del 24%, ratificando que tienen homogeneidad en sus respuestas. En esta dimensión hay presencia de dificultad.

En la Tabla 1 se muestra la dimensión “Saber y Saber Hacer”, que consta de nueve ítems, una puntuación media de 31 puntos, una puntuación máxima de 45 puntos, una puntuación mínima de 9 puntos y una puntuación frecuente de 26 puntos. Esto

indica que los puntajes de la dimensión son homogéneos, y la percepción es "Regular", según la Tabla 2, lo que demuestra que también hay dificultad.

Diagnóstico del puntaje del desempeño docente según indicadores

Tabla 3

Categorías de los indicadores de desempeño docente según la opinión de los estudiantes

Características Personales		Valores éticos, respeto y responsabilidad		Atención al estudiante		Dominio del contenido		Materiales, metodología y recursos Didácticos		Control en el aula		Función de investigación, extensión y otras actividades	
7	17	9	21	11	26	2	5	2	5	2	5	3	7
17	27	21	33	26	41	5	8	5	8	5	8	7	11
27	37	33	46	41	56	8	11	8	11	8	11	11	16

Tabla 4

Descripción de los indicadores según estudiantes de la FACFyM

	Características Personales	Valores éticos, Respeto y responsabilidad	Atención al estudiante	Dominio del contenido	Material, metodología y recursos didácticos	Control en el aula	Funciones de investigación, extensión, otras actividades
n validos	95	95	95	95	95	95	95
Media	26	29	39	7,5	6,8	6,3	10,3
Mediana	26	30	40	7	6	6	10
Moda	23	26	47	7	5	5	11
Desv. estándar	6,2873	7,8	9,2	1,6	2,3	2,3	2.6
C.V	25%	27%	24%	22%	36%	36%	25%

Resultados de la dimensión: SABER ESTAR

En la Tabla 4, se aprecia que el indicador “Características personales” tiene una media de 26 puntos, en un rango de 7 a 35 puntos, con un puntaje habitual de 23, de la Tabla 3 se sitúa como “Regular”, según la apreciación del estudiante, tiene coeficiente

de variación de 25% indicando la existencia de homogeneidad en las respuestas, indicando un problema del docente en su desempeño.

Se obtuvo 29 puntos de promedio del indicador “Valores éticos, respeto y responsabilidad”, de un rango entre 9 y 45 puntos posibles, con puntaje habitual de 26, de acuerdo a la Tabla 3 se clasifica como “Regular”, tiene un coeficiente de variación de 27% lo que establece la existencia de homogeneidad en las respuestas, también presenta problemas del docente en su desempeño.

Resultados de la dimensión: SABER APRENDER

En la Tabla 4, se aprecia que se alcanza una media de 39 puntos en la “Atención al estudiante”, de un rango entre 11 y 55 puntos posibles, con una moda de 47 puntos, según la Tabla 3 califica como “Regular” un coeficiente de variación de 24% lo que indica la existencia de homogeneidad en las respuestas, existe problemas del docente en su desempeño.

Resultados de la dimensión: SABER y SABER HACER

En la Tabla 4, se observa 7,5 puntos de promedio en el indicador “Dominio del contenido”, de un rango entre 2 y 10 puntos posibles; con una moda de 7, observando la Tabla 3 se ubica como “Regular”, con un coeficiente de variación de 22%, indicando homogeneidad de las respuestas del estudiante, señalando que el docente tiene dificultad en su desempeño.

En la Tabla 4 se muestran una media de 6,8 puntos en “Materiales, metodologías y recursos didácticos”, en un rango entre 2 y 10 puntos posibles, con un valor habitual de 6 puntos, según la Tabla 3 califica como “Regular”, con un coeficiente de variación de 28% indicando homogeneidad de las respuestas del estudiante, señalando que el docente tiene conflictos en su desempeño. Se alcanza una media de 6,3 en el indicador

“Control en el aula” con un rango entre 2 y 10 puntos posibles, con una moda de 5, según la Tabla 3 califica como “Regular con un coeficiente de variación de 36%, indicando que existe heterogeneidad en la opinión del estudiante, señalando que el docente tiene dificultad en su desempeño. Se obtiene unos 10,3 puntos del indicador “Funciones de investigación, extensión y otras actividades”, con una media de 10,3 puntos, de un rango entre 3 y 15 puntos posibles, con una moda de 11 puntos, según la Tabla 3 califica como “Regular”, con un coeficiente de variación de 25% señalando homogeneidad en las respuestas de los alumnos, docente también tiene dificultad en su desempeño.

En conclusión, la docencia tiene dificultades en su experiencia, se necesita solucionar la problemática, esta investigación plantea un modelo pedagógico para perfeccionar esta práctica.

Además, efectuar un análisis factorial confirmatorio para el instrumento que mide la práctica docente, a nivel de los docentes que dictan las asignaturas en las diferentes escuelas profesionales de la FACFyM. Se analizaron la validez de constructo (Anexo 5) y también la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Alfa Ordinal teniendo en cuenta únicamente las correlaciones de Pearson y el "análisis factorial" cuyo resultado fue $\alpha = 0.985$ para los Ítems de las percepciones del desempeño docente, la cual indica “consistencia interna”, es decir que el Instrumento es altamente fiable. En conclusión, este instrumento que mide la práctica docente es válido y altamente fiable. (Anexo 5)

3.2. Discusión

Para la propuesta de este modelo se empezó con un diagnóstico del desempeño docente, con una muestra de 95 alumnos quienes calificaron a los docentes según

percepción utilizando un cuestionario como instrumento, los resultados en todas las dimensiones fueron evaluados como “Regular”, se utilizó el análisis factorial confirmatorio para su validación y el Alpha Ordinal para probar su fiabilidad, muestreo no probabilístico, diseño no experimental transversal, los resultados no valoraron las cualidades de los docentes con respecto a las tres dimensiones y a todos los indicadores de su desempeño docente, a partir de los hallazgos encontraron se propuso un modelo que resaltan las capacitaciones generales y de especialidad para reforzar la practica docente; mientras que Castro su propuesta del modelo pedagógico fue de enfoque de dos componentes, uno cualitativo y el otro cuantitativo con un diseño preexperimental, con muestra de 234 profesoras y 190 profesores los cuales se autocalificaron, se utilizó un cuestionario como instrumento fiable y valido por juicio de expertos, los resultados valoraron el impacto a nivel procedimental y actitudinal, a partir de los resultados se diseñó y valido una propuesta de formación de capacitaciones para fortalecer la práctica del docente; mientras que Hurtado y Lorena(2015), solo buscó realizar un diagnóstico de los artículos investigados que hagan descripción de la práctica docente universitaria, realizándose una revisión utópica, sustentando que esta práctica es un entorno de capacitaciones, evidenciando resultados, cuantificando su aptitud, formando a los docentes para la práctica, la cual no fue formado, adiestrando estrategias para mejorar su desempeño. En cambio Ramírez diagnostico las apreciaciones de los alumnos con respecto a la práctica del docente en los primeros ciclos académicos, haciendo una comprobación utópica-ideal de las jurisdicciones sociales y emocionales, la transformación y el cambio curricular universitario, con un enfoque cualitativo, una muestra de 11 estudiantes, como resultado se probaron tres patrones direccionales direccionamiento al docente, dirección en la facilitación del conocimiento y orientación al estudiante, los pupilos universitarios manifestaron que la EFE contribuyo

positivamente en su formación integral en ese semestre, valorando el clima de confianza de sus docentes. Mientras que Chavarri plantear un patrón de gestión didáctico según contiendas para optimizar el ejercicio del maestro universitario, investigación mixta, la población muestra fue de 35 estudiantes, la validación fue por expertos y la fiabilidad se calculó con el alfa de Cronbach con un índice de 0.965 siendo altamente fiable, los resultados fueron el 57.1% de los docentes fueron calificados como “Medio”, el 22.9% como “Regular”, el 14.3% como “Bueno” y 5,7% como “Malo”, concluyendo que el 74% de sus docentes no aceptable. Vásquez propone un patrón de gestión basado en la instrucción didáctica del profesorado; muestrales fueron los directivos, docente, no docentes, alumnos y egresados, utilizaron como materiales, cuestionarios, sondeos, diálogos, guías de estudios documentarios, convalidados por expertos en la materia, los resultaron fueron: 18 (4,8%) de los integrantes señalaron que mejorara, 120 (32,3%) está en inicio y 234 (62.9%) que es tolerable. Mientras que Chen, (2000) analiza la influencia del desarrollo de los modelos de gestión pedagógica en colegios costarricense, investigación mixta lo fenomenológico y diseño ex post facto y transversal, respondiendo a la percepción de los estudiantes, una muestra de 72, en los resultados se destaca cambios necesarios para avanzar hacia modelos pedagógicos más acordes con la realidad.

3.3 Propuesta del Modelo de Gestión Pedagógica

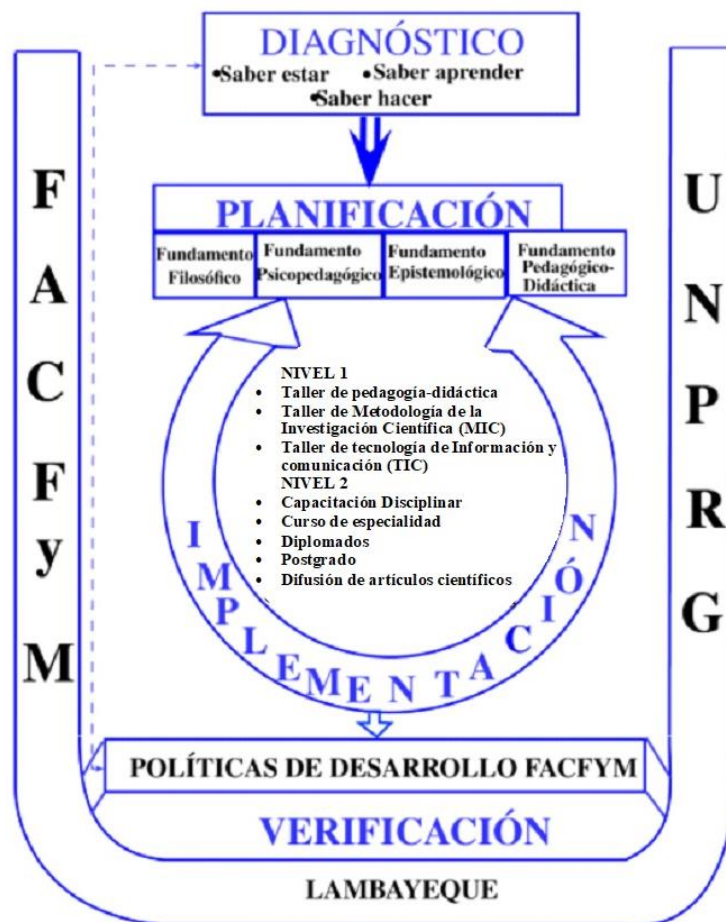
Como consecuencia el análisis y discusión de los resultados en la encuesta efectuada virtualmente en la que participaron los estudiantes de las cinco escuelas profesionales de la facultad con mayor índice de desaprobación, en la cual se obtuvo como resultado de dicha encuesta un calificativo cualitativo del docente como “Regular” en su desempeño de su práctica en aula. Ante estos resultados en la

investigación se propone un modelo teórico para mejorar la calidad de la práctica docente. El esquema del modelo, las etapas y acciones que se implementará se sintetiza en la siguiente figura.

1.3.1. Diseñar un modelo de gestión pedagógica que permita fortalecer la práctica docente universitaria en la FACFyM.

Figura 1

Modelo de gestión Pedagógica Universitaria para fortalecer la práctica docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo



1.3.2. Descripción de los elementos del modelo propuesto

Previo a la descripción de los elementos del modelo teórico se definen algunos conceptos que se han tenido presente para elaborar el modelo:

1.3.2.1. Elementos para el Paradigma de acción educativa

Gestión y personal académico

Adoptar un enfoque gerencial del trabajo que se realiza al interior de la organización, ajustándose a la observancia de las normas, procedimientos y eventos que redunden en eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos. Esto le permitirá alcanzar con mayor eficacia sus metas y objetivos. A la buena gestión institucional ve todo este trabajo como algo más que de naturaleza administrativa; tiene en cuenta el panorama general y toma decisiones basadas en el panorama completo (Ordóñez , 2014).

Propuesta académica sugiere que los esfuerzos se centrarán en lograr el cambio propuesto a través de la investigación sobre cómo implementar el cambio (ya que un patrón optimizado de dotación de personal permitirá la comparación), con el objetivo final de analizar de manera integral el flujo de trabajo del instructor académico. Por lo tanto, es importante mirar el estado actual de las cosas, evaluar el estado actual de las cosas y compararlo con el estado ideal de las cosas, trabajando bajo una estructura de gestión que propicie el desarrollo, valorización y estímulo de los educadores e investigadores (Martines, 2018).

Planificación para la gestión

Lo que se entiende por “planificación para la gestión” es tener en cuenta aspectos específicos como cómo se estructuran las políticas educativas del país, qué necesitan las diferentes regiones y qué quieren los mercados locales y el área circundante. Las estadísticas brindan una mayor verificación, facilitando el desarrollo de la preparación educativa fundamental que mantenga una coherencia lógica con las obligaciones que reflejan la existencia problemática de la organización. En los últimos años, los profesores de educación superior han optado por trabajar en diferentes organizaciones para complementar sus ingresos. Esto se debe a que la institución ha tolerado cambios salariales, algunos buenos y otros malos (Medina, 2014).

Áreas relacionadas en el sistema de un modelo Académica o pedagógico:

Dado que el objetivo de este proyecto es definir un modelo para la formación de docentes universitarios, se espera que este modelo sea aplicable a todas las universidades e influya positivamente en la preparación de docentes para su inclusión en instituciones académicas con un crecimiento en los trámites institucionales que favorecerá la excelencia de las instituciones. El análisis apunta a la discusión sobre los vaivenes que se viven en los centros de educación superior y la necesidad de la aparición de novelistas, que entran en escena con sensatez porque ahora se sitúan en niveles muy importantes, asegurando la clase necesaria. Esto ilustra la transformación que han sufrido las

universidades en relación con los cambios sociopolíticos ocurridos en nuestro contexto en el pasado (Consejo Nacional de Acreditación, 2018).

El delegado maneja el cálculo dirigido al umbral regulatorio empleando la estrategia más adecuada para tal fin; este plan se basa en el juicio de eficiencia del director estratégico, y la preparación prevista para el mismo permite al delegado implantar modelos internacionales de gran eficacia (Pugliese, 1996).

La pregunta fundamental no es cómo valorar algo, sino cómo evaluar algo de manera más efectiva. Es necesario primero establecer los elementos clave que sustentan un estándar de evaluación docente y cómo interactúan entre sí a medida que avanzan las instituciones (Chávarry, 2017).

Modelo de Gestión Pedagógica

Es un método destinado a estructurar las etapas que deben seguir para que las organizaciones educativas innoven. Tiene herramientas valiosas que permiten a una institución alcanzar sus ambiciosos objetivos. Este método incluye las siguientes fases: diagnóstico, planificación, implementación, verificación y ajuste. Esto significa mejora continua. Recordando que el diagnóstico es un proceso continuo con el objetivo de obtener la información suficiente y necesaria para lograr el cambio o ajuste tan pronto como sea razonablemente posible, la

institución educativa será una organización actualizada (Cerdas, 2013, p. 16).

Lograr metas a la mayor brevedad posible en las instituciones educativas tanto para nivel básico como superior.

1.3.3. Fundamentación de la propuesta del Modelo de Gestión Pedagógico

- **DIAGNOSTICO**

Para tener un claro conocimiento del estado real de las competencias de los docentes para desarrollar su actividad en la enseñanza de sus asignaturas se efectuó una encuesta virtual a los estudiantes de las cinco escuelas profesionales, los mismos que dieron opiniones del desempeño docente a través de un cuestionario validado por un estudio previo, en dicho instrumento se tuvo en consideración los siguientes aspectos

Saber estar considerando 16 ítems; Saber aprender en la cual se consideró 11 ítems y Saber hacer con 09 ítems (ver anexo N° 01). Los resultados del cuestionario se muestran en las tablas N° 01, 02, 03 y 04 (pp. 64-67).

- **PLANIFICACIÓN**

Fundamento Filosófico:

El modelo a proponer tiene como objetivo mejorar la práctica docente en la FACFyM de la UNPRG, mediante lo cual los docentes mejorarían su quehacer educativo, tal como lo manifiesta Morin (1999), los docentes van a trascender a través del tiempo mediante sus estudiantes que en la sociedad serán mejores profesionales y personas. Por ello,

nuestra base filosófica se basa en un modelo de gestión académica cuyos fundamentos son: Ser una institución libre que acepte todas las líneas de la filosofía universal; docentes con conciencia continua de la superioridad del desempeño, así como de su disposición en todas sus acciones (Chen, 2020).

Fundamento Psicopedagógico:

El principio fundamental del modelo es que un estudiante es un individuo autónomo y autosuficiente. El modelo de gestión académica que se propone contempla la enseñanza- aprendizaje como un proceso continuo de exploración productiva, donde el aprendizaje de los estudiantes debe estar conectado con las competencias, capacidades habilidades, destrezas y actitudes que necesitan para avanzar en sus jornadas educativas. Esto obliga a que las propuestas de gestión académica pongan el foco en el aprendizaje significativo mediante el uso de estrategias de aprendizaje que lo sustenten (Ausubel,1978) Para lograrlo, las autoridades y jefes departamentales de las escuelas y departamentos, junto con los docentes, deben desarrollar acciones para fortalecer, actualizar y contextualizar las propuestas de gestión a fin de posibilitar que las capacidades cognitivas de los estudiantes se desarrollen de manera más efectiva de acuerdo con sus necesidades (Institucion Internacional SEK, 2003 citado por Chen, 2020)

En este sentido, y de acuerdo con las definiciones que ofrece el Proyecto Educativo del Instituto Internacional de Educación, que propone que los

estudiantes deben "aprender a aprender", entendiendo por tal "ser capaces de desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para organizar su propio aprendizaje de manera significativa y autodirigida", el modelo sugiere que los estudiantes "sean capaces de desarrollar sus propios procesos de aprendizaje, tengan una autoconciencia de sus procesos de aprendizaje y tengan un sentido propio. Para que esto sea posible, el modelo debe proporcionar las condiciones adecuadas. El modelo debe presentarse como un complemento de estos aprendizajes, lo que lleva a que los docentes asuman un papel complementario en este. También debe promover el Aprender a hacer, que se ve como una mejor persona con valores propios de la sociedad del siglo XXI. Las lecciones de aprendizaje deben basarse en la práctica y los estudiantes deben ser conscientes de las habilidades cognitivas que están aprendiendo. Para que el estudiante resuelva problemas cotidianos descubriendo nuevas formas de lograr las cosas, se enfatiza tanto las competencias, habilidades y disposiciones propias de cada área académica. Esto es posible con un buen desempeño docente; aprender a convivir con los demás. El objetivo principal del Instituto Internacional SEK es aprender a vivir. Los valores de las personas, por lo tanto, se potencian. Según SEK, al realizar un trabajo en equipo, se desarrollan ciertos valores. Esto significa que una buena gestión del aula combinada con un fuerte liderazgo académico conlleva al éxito (Institucion Internacional SEK, 2003 citado por Chen, 2020).

Fundamento Epistemológico:

El estudio de los principios cognitivos humanos está dentro del ámbito de la filosofía educativa. Partiendo de esta premisa, que sustenta la idea de que el conocimiento como proceso es fundamental para que un estudiante individual mejore con éxito su aprendizaje, el saber es fundamental porque le otorga a la persona una mayor calidad de vida. El acto de conocer debe ser visto como un acto histórico y social. Lo que se propone es que el conocimiento constituya un proceso continuo de desarrollo y transformación en el que cada estudiante sea responsable de su aprendizaje; Al buscar, elegir, analizar y evaluar información, se potencian las habilidades investigativas de los estudiantes y, por lo tanto, crean su propio conocimiento. Los estudiantes son vistos como participantes activos de su propio aprendizaje ya que son ellos quienes buscan el desarrollo de habilidades y tenacidad a través de sus ideas, opiniones y experiencias (Brunner, 1971); El conocimiento relacionado con la ciencia se adquiere de manera organizada y lógica al involucrar a los estudiantes en una variedad de actividades profesionales, como proyectos, estudios de casos y el análisis de problemas sociales y sus soluciones (Institucion Internacional SEK, 2003 citado por Chen, 2020).

Fundamento Pedagógico-Didáctico:

En relación con este fundamento, el modelo se sustenta en el desarrollo de estrategias didácticas centradas en la metodología que deben promover el aprendizaje como factor de éxito del proceso. En este sentido, se propone que la planificación educativa tenga en cuenta metas educativas que enfatizen el aprendizaje en relación con el desempeño

docente y generen aprendizajes basados en técnicas de resolución de problemas, lo que eleva el uso de estrategias didácticas basadas en la investigación, en consecuencia, la evaluación adquirirá un carácter formativo que tenga en cuenta la progresión del proceso de aprendizaje a partir de los resultados obtenidos, lo cual permite una mayor estimulación creativa y el desarrollo de una variedad de fortalezas, habilidades y comportamientos de los estudiantes. Esto permitirá que se hagan correcciones en el proceso de aprendizaje con la adquisición de mejores habilidades de aprendizaje como meta final (Institucion Internacional SEK, 2003 citado por Chen, 2020).

- **IMPLEMENTACIÓN**

La implementación se aborda desde dos niveles de acción:

Nivel 1. Se describe tres talleres de inducción y actualización Taller de Pedagogía- Didáctica, Taller de Metodología de investigación científica y Taller de tecnología de información y comunicación.

Nivel 2. Capacitación disciplinar en la que se tiene en cuenta cursos de especialidad, diplomados, cursos de postgrado y apoyo a la difusión de artículos científicos.

Nivel 1.

1. Taller de Pedagogía- Didáctica

Competencia: Definición de terminos que comprometen a la didactica y explica en el contexto la práctica educativa; analiza principales enfoques, teorías y modelos de la didactica; identifica la estructura desde el punto de vista

del diseño curricular, de un proceso didactico; reviza diversos métodos y técnicas de enseñanza/aprendizaje desde una perspectiva crítica.

Cronograma y duración :

Finalizando el ciclo académico ,durante las siguientes semanas se llevará acabo capacitaciones

En la primera semana, en un solo día programado , la capacitación tiene una duración de 4 horas,

En la segunda semana ,programado en dos días ,la capacitacion tiene una duración de 3 horas en cada día.

Financiamiento y presupuesto: Autofinanciado por los docentes participantes con un pago al docente de 1000 soles.

CONTENIDOS	Nº HORAS	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Estudio epistemológico de la pedagogía como ciencia de la educación	4	Exposición e interpretación de los contenidos Monitoreo continuo en	Recurso humano: docente profesor y profesores participantes a capacitación	Tareas a investigar y presentadas
Teorías pedagógicas.	3	la elaboración de producción de géneros	Plataforma meet apropiada a la capacidad	
El proceso pedagógico y los modelos pedagógicos aplicados al sistema educativo	3			

2. Taller de Metodología de la Investigación Científica (MIC)

Competencia: Desarrolla conocimientos y capacidades en el campo de la MIC, logrando eficacia en el docente, trabajo colaborativo, experiencia de aprendizajes concientes y gratificantes, tanto individuales como colectivas y con ética docente.

Cronograma y duración : Durante la segunda semana finalizado el ciclo académico, durante 2 semanas: la primera con una duración de 4 horas y la siguiente semana durante 2 días de 3 horas en cada una de ellas.

Financiamiento y presupuesto: Autofinanciado por los docentes participantes con un pago al docente de 1000 soles.

CONTENIDOS	Nº HORAS	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocimiento científico, sus elementos, corrientes filosóficas. La epistemología	4	Exposición e interpretación de los contenidos Monitoreo continuo en	Recurso humano: docente profesor y profesores participantes a capacitación	Tareas a investigar y presentadas
Etapas de la IC, enfoques; paradigmas	3	la elaboración de producción de géneros.	Plataforma meet apropiada a la capacidad	
Producción de géneros científicos: informe, ensayos, monografías y artículos científicos	3			

3. Taller de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)

Competencia: Usa plataformas de gestión de contenidos educativos virtuales como recurso didáctico para un eficiente proceso enseñanza aprendizaje; Está preparado para empoderar a los estudiantes en las ventajas que les aportan las TICs; diseña y desarrolla recursos educativos digitales orientando su práctica

docente, donde la mediación pedagógica permite mejorar la articulación del estudiante con su aprendizaje a través de dichos recursos digitales.

Cronograma y duración : Durante la segunda semana finalizado el ciclo académico, durante 2 semana: la primera con una duración de 4 horas y la siguiente semana durante 2 días de 3 horas en cada una de ellas.

Financiamiento y presupuesto: Autofinanciado por los docentes participantes con un pago al docente de 1000 soles.

CONTENIDOS	Nº HORAS	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Aplicaciones con documentos; base de datos: excel, word, access, creación de formularios	4	Desarrollo netamente práctico; uso de un módulo de autoaprendizaje; bibliografía complementaria; trabajo en equipo.	Recurso humano: docente profesor y profesores participantes a capacitación	Tareas a investigar y presentadas
Creación de videos; elaboración de presentaciones.	3	Uniformación de conocimientos.	Plataforma meet apropiada a la capacidad	Durante todo el proceso de aprendizaje
	3			Se tiene en cuenta las asistencias y participación e inintegración de trabajo en equipo.

Nivel 2.

La capacitación descrita en este nivel está en concordancia a lo planificado por las respectivas direcciones de los departamentos académicos, direcciones de escuela junto con el decanato de la Facultad, las mismas que se realizará en fechas que dispongan los docentes.

- **POLÍTICAS DE DESARROLLO FACFYM**

Las políticas de desarrollo de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, están concretados en el plan estratégico institucional, estatutos, reglamentos dentro del marco de la ley universitaria vigente (ley 30220). La Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas como parte de la UNPRG, debe regirse por todo lo que se estipula para una adecuada gestión académica y administrativa en beneficio de la capacitación de la plana docente, como se menciona en el elemento implementación del modelo propuesto para asegurar la calidad en la formación de los estudiantes.

El elemento implementación se consideran dos niveles:

Nivel 1.

1. Taller de Pedagogía-Didáctica
2. Taller de Metodología de la Investigación Científica (MIC)
3. Taller de Tecnología de Información y Comunicación (TIC)

Nivel 2

Referido a la capacitación disciplinar de cada uno de los departamentos académicos.

- **VERIFICACIÓN**

La verificación está referida a la evaluación del proceso integral de cada uno de los elementos que forman parte del modelo.

Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

- El análisis del diagnóstico de la práctica docente a nivel de los responsables del desarrollo de las diferentes asignaturas en las escuelas profesionales de la FACFyM se encontró, de manera general es calificado como **“Bueno”** teniendo un puntaje total promedio de 125 de un máximo de 180 puntos y 23% de C.V, indicando homogeneidad en los puntajes de percepción de los estudiantes ; el análisis por dimensiones todas tienen un puntaje de **“Regular”** como **Saber Estar** con un puntaje promedio de 55 de un total de 80 puntos, **Saber Aprender** con un promedio de 39 puntos de un máximo de 55, **Saber y Saber Hacer** un puntaje promedio de 31 de un máximo de 45; con respecto a todos los indicadores también tiene un calificativo de **“Regular”**.
- Para la validación del instrumento se utilizó el análisis factorial confirmatorio, las comunalidades son mayores que 0.40 (tabla 5); la matriz de componentes rotado (tabla 6) mostro tres dimensiones o componentes, la cual se concluye la validación del instrumento; para la fiabilidad se utilizó el Alpha Ordinal (tabla 7), que calculo un índice de 0.985, la cual indica que es altamente confiable dicho instrumento.
- La propuesta del modelo de gestión pedagógica que permitirá fortalecer la práctica docente de la FACFyM, se construyó primero haciendo un diagnóstico de las dimensiones del desempeño, luego se planificará los fundamentos de la propuesta, seguidamente se implementaran las

capacitaciones generales y de especialidad, luego se verificara por los directores de las escuelas, finalmente habrá acciones correctivas y preventivas llamada ajuste, sin olvidar la retroalimentación

4.2. Recomendaciones

- El modelo se puede aplicar en todas las facultades de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, como prueba piloto la FACFyM
- Se debe aplicar el modelo en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

V. Referencias

- Ávalos, B. (2002). *Profesores para Chile. Historia de un Proyecto*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.
- Bacallao, A. (2019). *La Evaluación Institucional de los Recursos Humanos en las Universidades Cubanas desde el Sistema de Gestión de los Recursos Humanos*. <https://www.eumed.net/actas/19/educacion/20-la-evaluacion-institucional-de-los-recursos-humanos.pdf>
- Bravo, G. (2015). *Practica Pedagógica*. Valparaíso, Chile. <https://n9.cl/htzhl>
- Díaz, S. (2017). *El trabajo docente desde las percepciones de profesores en formación*. Universiad Catolic de Chile, Mule. <https://n9.cl/av0ir>
- Rodas, M. (2019). *Gestión Académica, Desempeño Docente Relacionado con el Rendimiento Academico*. Tesis, UNPRG, Lambayeque. <https://n9.cl/l9c31>
- Cárdenas, N. (2015). *Análisis Crítico del sistema de evaluación del desempeño docente*. Universidad de Barcelona, Barcelo. <https://n9.cl/pojxm>
- Castro, O. (2015). *La Formación Permanente del Profesorado Universitario: Análisis del Diseño y Desarrollo de los Procesos de Formación que Ofrece el Instituto de Profesionalización y Superación Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Autónoma de Honduras]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Autónoma de Hondura. <https://n9.cl/azyde4>
- Collantes, I. (2018). *Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad César vallejo*. Chiclayo. <https://n9.cl/bmoi9>
- Consejo Nacional de Acreditación. (2018). *FORMACIÓN EN GESTIÓN ACADÉMICA*. Santiago de Chile. <https://n9.cl/o6u9h>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2000). *Equidad, desarrollo y ciudadanía*. Naciones Unidas. <https://n9.cl/jh1nt>

- Chavarry, P. (2017). *Modelo de gestión pedagógica según competencias: Una propuesta de mejora del desempeño de docentes de Enfermería de una Universidad Privada - 2016*. Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Lambayeque. <https://n9.cl/qjcil>
- Chen, C. (2020). *Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses*. Universidad Nacional. CIDE, Costa Rica. <https://n9.cl/p29j4>
- De Miguel, M. (2003). *Calidad de la enseñanza universitaria y desarrollo profesional del profesorado*. Revista de Educación (331), 13-34. <https://n9.cl/y96xm>
- Díaz, S. (2017). *El trabajo docente desde las percepciones de profesores en formación*. Universidad Católica de Chile, Mule. <https://n9.cl/av0ir>
- Díaz, F. & Hernández, G. (2010) - *Estrategias Docentes para Un Aprendizaje Significativo*. <https://n9.cl/szmn7>
- Duque, V. (2013). *Prácticas Pedagógicas y su relación con el desempeño Académico*. Manizales, Colombia. <https://n9.cl/wnjpo>
- Delors, J. (1996). *Los cuatro pilares de la educación*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España. Santillana/UNESCO. pp. 91-103. <https://n9.cl/i5jhr>
- Elliott, J. (1993). *El cambio educativo desde la investigación-acción*, (1ra ed.). Madrid: España, Morata.
- Fierro, F. y Rosas (2000). *Transformando la práctica docente, una propuesta basada en la investigación acción*. Maestros y Enseñanza. <https://n9.cl/a08pv>.
- Gómez, M. (2019). *El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC*. Universidad Autónoma del Caribe, Caribe. <https://n9.cl/mwq87>
- Huberman, S. (1999). *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Hurtado, A. & Lorena, S. (2015). *Práctica Docente del Profesor Universitario: Su contexto de Aprendizaje*. Revista. <https://n9.cl/mskul>

- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2000).
<https://n9.cl/v4a17>
- Instituto Tecnológico de Sonora (2014). Historia. Recuperado de
<https://n9.cl/8zmkx7>.
- Imbernón, F., Guzmán, C., & Silva, P. (2011). *Competencias en los procesos de enseñanza-aprendizaje virtual y semipresencial= Teaching Skills in Virtual and Blended Learning Environments*.
- Jarauta, B. & Medina Moya, J.L. (2009). *La formación pedagógica inicial del profesorado universitario: repercusión en las concepciones y prácticas docentes*. Revista Internacional de Investigación en Educación
<https://n9.cl/15c9z>
- Lewin, K. (1973). *Action research and minority problems, en Resolving Social Conflicts: Selected Papers on Group Dynamics*. G. LEWIN (ed). London, Souvenir Press.
- Lopera, M. Á. C. (2020). *El discurso oral del profesor de secundaria: Entre asertividad, ironía y agresión*. Revolución en la formación y la capacitación para el siglo XXI, 376.
- Lozada, E. (2018). *Gestión escolar bajo el modelo de calidad total y propuesta de un plan de mejora de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de bellavista*. Piura. <https://n9.cl/f9fqc>
- Marín, M., Martínez P. R, & Troyano, Y. (2011). *Student perspectives on the university professor role*. *Social Behavior and Personality*, 39(4), 491-496.
<https://n9.cl/vw1a4>
- Manual de Gestión de la Calidad. (2014). <https://n9.cl/wsmn0n>
- McDonald, R. (1985). *Factor analysis and related methods*. HillsdaleNJ: Erlbaum. <https://n9.cl/xs0t5u>
- Martines, K. (2018). *Concepto de gestión educativa*. Mexico. <https://n9.cl/5dx2o>

- Medina , J. (2014). *Planificación Estratégica para la Gestión Universitaria de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado, Menta- Ecuador.* <https://n9.cl/3vie6>
- Medrano, R. (2021). *Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.* Universidad Nacional autonoma de Managua, Managua <https://n9.cl/0jsyl>
- Mollis, M. (2010). *Las transformaciones de la educación superior en América: Identidades en construcción [Editorial].* Educación Superior y Sociedad, 15(1), 1-11. <https://n9.cl/7nja5>
- Morales, O. (2018). *Gestión de recursos humanos basada en competencias.* Santo Domingo. <https://n9.cl/emnry>
- Morantes, A y Acuña, G. (2013) *Propuesta de modelo de gestión para educación superior a distancia: una aproximación Zona Próxima*, núm. 18, enero-junio, 2013, pp. 72-92 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. <https://n9.cl/lytv0>
- Narváez, J. L. (2008). *La Universidad y su gestión.* Revista de Gestión Universitaria. 1(1). <https://n9.cl/6hzxj>
- Ordóñez, M. (2014). *Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional.* Artículo Científico, Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia., Cúcuta Colombia. <https://n9.cl/gmmsu>
- Pérez, J y Gardey, A. (2022). *Modelo de Gestión.* <https://n9.cl/o8c3e>
- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Metodologías activas para contribuir al desarrollo de competencias.* México.
- Portales, L. (2017). *El curriculum en estudiantes y profesores de los programas de formación de educadores de la Universidad de Caldas.* Universidad de Caldas Colombia, Colombia. <https://n9.cl/j5hkb>
- Ramírez, M. (2021). *Percepciones sobre las prácticas docentes en una experiencia formativa extraacadémica en el primer año de carrera de una universidad privada de Lima.* Tesis de Maestría. Perú. <https://n9.cl/gzjww>

- Ramos, C. (2018). *Gestión universitaria y gestión de la investigación en la universidad: aproximaciones conceptuales*. Revista, Universidad del Zulia. <https://n9.cl/czsbd>
- Rendón, J. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica: Programa escuelas de calidad*. México D. F. México: Secretaría de educación pública <https://n9.cl/olhmr>
- Rodas, J. & García, K. (2016). *Gestión Académica, desempeño docente relacionado con el rendimiento académico*. Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. <https://n9.cl/9cr7f>
- Rueda, M. (2012). *La evaluación del desempeño docente:: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, México. <https://n9.cl/p2d41>
- Rendón J. (2009) *Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa Escuelas de Calidad*. México: ISBN Secretaria De Educación Pública.
- Rodríguez, J., Duque, P. y Vallejo, S. (2013). *Prácticas Pedagógicas y su relación con el Desempeño* [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional de la Universidad de Manizales. <https://n9.cl/wnjpo>
- Runge, A. (2013). *Didáctica: una introducción panorámica y comparada. Itinerario educativo*. Año XXVIII, pp. 201-240. <https://n9.cl/fza98>
- Salina, C. (2017). *Validación de un instrumento cuantitativo para medir la práctica reexiva de docentes en formación*. Revista, Universidad Católica de Chile. <https://n9.cl/msc0q>
- Sabino, C. (2014) *El proceso de investigación*. Editorial Episteme. Décima Edición. Guatemala.
- Sañudo, L. (2005). *La transformación de la gestión educativa*. IIEEP. MADRID. <https://n9.cl/0spzc>
- Saúl, B. (2015). *Prácticas Pedagógicas que realizan los asistentes de la educación durante los recreos en los patios de escuelas públicas básicas*. Valparaíso. <https://n9.cl/htzhl>

- Sánchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
- Skliar, C. (2007). *La Educación. Qué es del otro, argumentos y desierto de argumentos pedagógicos*. <https://n9.cl/fqi60>.
- Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículo*, (3ra edic) Madrid: España, Morata.
- Tamayo y Tamayo, M (1999). *Aprenda a investigar*. Arfo Editores Ltda. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- Tamayo y Tamayo, M (2012). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. México D.F.
- Tafur, C. (2018). *La gestión de calidad en educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <https://n9.cl/svrdfj>
- UNESCO. (2013). *La clasificación internacional normalizada de educación (CINE)*. <https://n9.cl/o30n1> .
- Vergara, G. (2015). *Actual vigencia de los modelos pedagógicos en el contexto educativo*. Revista, Universidad de Zalea Venezuela , Maracaibo. <https://n9.cl/afa4>
- Vásquez, M. (2017). *Modelo de gestión centrado en la formación pedagógica de los profesores de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://n9.cl/5l6w8>
- López, O y Hederich, Ch. (2010). *Efecto de un andamiaje para facilitar el aprendizaje autorregulado en ambientes hipermedia*. Revista colombiana de educación. <https://n9.cl/18dhj>
- Vidal, J., Álvarez, G., Puentes, A. & Guzmán, W. (2009). *Un aporte para el mejoramiento de las instituciones educativas*. Revistas Científicas Editorial USCO, 22, 35-52. <https://n9.cl/w1rvo>

Anexos

Anexo 1:

Instrumento para medir el cumplimiento pedagógico según conocimiento del alumno

EVALUACION POR PARTE DEL ESTUDIANTE

El docente socializa los contenidos del curso correspondiente al ciclo académico: Sí ____ No ____

Dimensión I: SABER ESTAR

- 1) “Le avisa oportunamente al alumno la dinámica académica a realizar”.
a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 2) “Efectúa exámenes que permiten cubrir objetivos del programa sin dificultad y honestidad”.
a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 3) “Recomienda o proporciona bibliografía de utilidad para el logro de los aprendizajes.
Ej: libro, revista, material impreso o electrónico”.
a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 4) “Socializa objetivos y contenidos de cada una de sus unidades a desarrollar en la asignatura para evitar dificultades futuras con el estudiante”.
a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 5) “Explica las actividades de la asignatura de acuerdo al silabo y en los tiempos pactados”.

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 6)** “Realiza las acciones programadas de la asignatura según el cronograma del silabo y respeta las condiciones para aprobar su curso”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 7)** “Incentiva la atención de los alumnos por la materia con amabilidad con un buen comportamiento personal”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 8)** “Fomenta la intervención de los alumnos en el desarrollo de la materia con responsabilidad”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 9)** “Motiva el autoaprendizaje del alumno con responsabilidad”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 10)** “Efectúa los exámenes sujetos a la reglamentación de evaluaciones con respeto ético”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 11)** “Concede notas de forma justa y de conformidad con la calificación antes establecida, demostrando su ética profesional”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 12)** “Examina el desarrollo de las evaluaciones con los alumnos utilizando la ética profesional”.

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

13) “Aconseja al alumno en su aprendizaje universitario y propio responsablemente”.

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

14) “Impulsa el incremento de méritos en los estudiantes”.

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

15) “Es abierto ante las sugerencias de los estudiantes y responde respetuosamente”

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

16) “Muestra un aspecto propio apropiado al ambiente laboral”

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

Dimensión II: SABER APRENDER

17) “Demuestra interés por mejorar el desempeño académico de los estudiantes atendiéndolos adecuadamente”

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

18) “Expresa los temas del curso en forma simple, comprensible y amablemente”.

- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

- 19)** “Aclara las dudas presentadas por los estudiantes oportunamente cuando le es solicitado”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 20)** “Hace uso de elementos de ilustración diseñados por él o por el área para el logro de su formación y les proporciona oportuna y dado un buen servicio al estudiante. Ej: esquemas, resúmenes, guías, ejercicios, problemarios”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 21)** “Concede al alumno la duración adecuada para contestar las evaluaciones y les da oportunidades de recuperación”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 22)** “Anuncia los resultados de los exámenes en concordancia con el tiempo establecido en el estatuto de valuación, satisfaciendo al estudiante”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 23)** “Trata a estudiantes con dignidad y respeto cuando los atiende personal o grupalmente”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 24)** “Concurre exactamente a las reuniones planificadas satisfaciendo al estudiante en sus horarios”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”

- 25) “Acata los derechos de los alumnos cuando tienen algún reclamo sobre sus calificaciones”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 26) “Hace uso de un ambiente en el cual el alumno actúa con confianza y dar una buena atención de sus clases”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 27) “Manifiesta destreza para resolver dificultades atendiendo cordialmente a los involucrados”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”

Dimensión III: SABER y SABER HACER

- 28) “Manifiesta conocimiento pleno en el incremento de los temas de su disciplina”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 29) “Utiliza ejemplos prácticos para explicar los contenidos y se nota que domina el tema”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”
- 30) “Hace uso de recursos pedagógicos adecuados con la finalidad de la materia. Ej: pizarra magnética, equipo tecnológico, microscopio, proyector”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
- e) “Nunca (1)”

- 31)** “Emplea métodos de enseñanza-aprendizaje apropiados para lograr los fines. Ej: narración, estudio de casos, talleres, seminarios, mesas de trabajo, lluvia de ideas, simulación de casos, ejercicios prácticos, desarrollo de proyectos”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 32)** “Expresa las interrogantes de los exámenes de manera clara, precisa y tiene control del aula”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 33)** “Enlaza los temas de la materia con los de otras materias semejantes y es evidente que se desenvuelve perfectamente con conocimiento del tema a explicar tiene control en aula”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 34)** “Realiza asesoría a los alumnos en agenda acordada relacionándola con la investigación, extensión y otras actividades”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 35)** “Vincula los temas del curso con el campo laboral para originar investigación, extensión y otras actividades”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”
- 36)** “Motiva en el alumno el estudio y la asimilación de los temas programáticos con la finalidad de hacer investigación o extensión”.
- a) “Siempre (5)” b) “Casi siempre (4)” c) “Algunas veces (3)” d) “Rara vez (2)”
e) “Nunca (1)”

ANEXO 2

DATOS DE LA ENCUESTA SEGÚN PUNTAJES DE DEL ESTUDIANTE

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	1	4	
2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	2	2	3	4	4	3	
3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	2	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	
5	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	2	2	3	3	4	3	
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	
7	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	2	2	3	4	4	3	
8	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	1	4	3	4	3	2	5	4	4	3	3	2	3	2	3	
9	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	5	4	4	3	3	2	3	2	3	
10	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	2	2	3	4	4	3	
11	2	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	1	4	1	3	1	2	3	1	3	4	4	2	2	3	4	2	
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	
13	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	
16	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	4	2	4	3	3	3	2	1	3	4	
17	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	
18	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	1	2	
19	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	
20	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	2	3	5	4	3	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	
21	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	2	4	3	3	3	2	1	3	3	4	
22	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
23	5	3	2	4	4	4	3	3	5	1	4	3	5	3	1	3	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	2	5	3	3	4	3	2	4	5	3	
24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	5	3	3	1	2	4	5	3	2	2	2	3	3	1	
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	
27	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	
28	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
29	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	5	4	4	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3
30	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	
31	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	
32	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	1	3	4	4	2	3	4	3	
33	4	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	2	2	3	3	4	3	1	
34	3	3	3	1	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	5	3	1	4	5	3	2	2	3	2	3	2	
35	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	
36	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	
37	2	1	2	4	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	2	2	4	1	3	3	4	3	2	2	4	
38	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	2	
39	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	
42	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	1	4	4	3	2	2	4	3	5	2	5	3	5	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	4	4	4	
45	5	4	4	5	3	4	5	5	2	5	4	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	4	5	3	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	
48	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	5	
49	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	2	3	4	3	4	3	1	2	3	5	3
50	3	5	4	2	2	1	2	1	1	3	4	1	3	2	1	2	4	3	1	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	4	4	1	2	2	5	1	
51	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	
52	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	2	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	
53	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2																

ANEXO 3

Puntuaciones de Indicadores del “Desempeño Docente” Según el estudiante

	Características Personales	Valores éticos, respeto y responsabilidad	Atención al estudiante	Dominio del contenido	Materiales, metodología y recursos didácticos	Control en aula	Funciones de Investigación extensión y otras actividades
1	24	29	35	7	6	5	8
2	22	26	19	7	5	5	11
3	24	35	44	7	8	6	11
4	23	25	40	8	6	4	9
5	21	26	19	7	5	5	10
6	23	27	40	8	5	4	10
7	22	26	19	7	5	5	11
8	19	21	33	9	7	6	8
9	23	30	34	9	7	5	8
10	22	27	20	7	5	5	11
11	15	21	25	7	6	6	7
12	24	29	36	7	6	5	11
13	33	41	52	10	9	10	15
14	35	41	53	10	10	10	15
15	31	34	36	5	7	5	9
16	26	28	40	7	6	3	9
17	24	30	35	7	6	5	11
18	32	35	47	7	10	10	8
19	28	35	49	9	10	7	11
20	30	32	36	8	6	5	10
21	25	28	42	7	6	3	9
22	28	29	37	7	8	7	10
23	25	28	43	8	7	5	12
24	21	15	28	9	5	5	7
25	23	28	39	8	5	4	9
26	23	26	40	8	5	4	10
27	23	25	41	8	5	4	9
28	24	29	35	7	6	6	11
29	31	36	47	9	10	10	12
30	23	25	39	8	5	4	9
31	26	27	41	7	6	3	9
32	23	28	43	5	7	6	9
33	22	25	19	7	5	5	10
34	21	15	28	9	5	5	7
35	13	12	30	5	4	6	8
36	13	12	30	5	4	7	8
37	16	19	32	5	6	7	8
38	21	25	35	7	8	7	8
39	33	37	52	9	8	6	12

40	34	41	52	10	10	10	15
41	34	36	49	8	9	9	13
42	34	38	53	9	9	9	12
43	34	41	52	10	10	10	15
44	25	28	41	9	7	10	12
45	29	35	50	9	9	6	12
46	34	41	53	10	10	10	15
47	9	13	23	4	2	2	4
48	32	37	51	9	8	8	13
49	30	34	42	7	7	3	11
50	19	17	24	8	8	3	8
51	18	27	29	4	3	5	6
52	33	36	46	7	8	6	13
53	22	19	28	8	6	7	7
54	21	16	30	9	5	5	8
55	26	30	37	6	6	9	10
56	28	29	37	7	8	7	10
57	26	30	40	7	8	7	10
58	31	34	37	5	7	5	9
59	11	13	32	4	2	2	6
60	31	34	37	6	7	5	9
61	30	32	36	8	6	5	10
62	18	16	23	5	4	2	5
63	24	34	44	7	8	6	11
64	34	39	49	10	9	9	14
65	35	40	50	10	9	10	14
66	31	39	47	10	8	10	15
67	32	40	50	10	10	10	14
68	18	26	28	4	3	5	5
69	34	37	50	9	10	9	13
70	13	11	30	5	4	7	8
71	15	21	26	7	6	6	7
72	29	33	40	7	7	9	12
73	28	33	47	8	8	6	11
74	29	33	40	7	7	9	12
75	31	37	47	8	8	6	11
76	29	36	47	9	7	6	13
77	26	35	50	8	8	9	13
78	30	30	44	5	9	9	11
79	35	34	42	5	6	6	12
80	29	30	47	7	7	5	12
81	28	31	48	8	7	9	10
82	21	23	33	8	5	4	8
83	26	34	46	6	6	2	9
84	28	30	35	7	9	9	10
85	27	33	42	7	6	3	11
86	34	35	43	8	7	6	14

87	33	38	48	10	9	7	14
88	32	31	47	8	8	5	12
89	13	11	30	5	4	7	8
90	19	26	32	5	6	4	7
91	21	26	33	6	6	8	6
92	25	28	43	7	7	5	11
93	19	21	33	8	7	6	8
94	31	39	47	10	8	10	15
95	33	38	50	9	9	10	15

La categorización del desempeño docente basándome según Rogelio Callo Mamani Arocutipa (2012), con una prueba de 25 ítems aplicado a los estudiantes de la institución educativa N° 7035 Ugel 01 de san Juan de Miraflores Lima. Este estudio tuvo una prueba de 36 ítems.

Puntaje	Calificativo
[121 -180]	Bueno
[61 - 120]	Regular
[36 - 60]	Malo

ANEXO 4

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Categorización
Desempeño Docente	El desempeño docente es de característica social, intencional y objetivo interviniente, también la percepción de los que e involucran en el proceso educativo	Es el puntaje sumado de cada encuesta de los alumnos elegidos al azar, dicho puntaje es un dato cuantitativo medido en una escala de intervalos, mide la praxis del docente en la institución, considerando estos aspectos: Saber y Saber Hacer, Saber Aprender, Saber Estar	Saber Estar	Características personales.	1 al 7	Bueno 121 - 180
				Valores: ética, respeto, responsabilidad.	8 al 16	
			Saber Aprender	Atención al estudiante.	17 al 27	Medio 61-120
			Saber y Saber Hacer	Dominio del contenido.	28 al 29	Malo 36-60
				Materiales, metodología y recursos didácticos.	30 al 31	
				Control en el aula	32 al 33	
				Funciones de Investigación, extensión y otras actividades.	34 al 36	

ANEXO 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para calcular la validez de constructo se recurre el análisis factorial o análisis de factores. Este análisis muestra cuántas dimensiones integran una variable y qué ítems conforman cada dimensión. Así, los reactivos que no se incluyan en una dimensión se aíslan y no miden lo mismo que los demás ítems, por tanto, deben eliminarse. **Que la “Validez del constructo”** es el más relevante, desde una perspectiva científica y se refiere a la manera en que una medición se relaciona con coherencia con otras mediciones de acuerdo con las suposiciones teóricas y que conciernen a los constructos que están siendo medidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 5*Valores de las Comunalidades de cada Ítems*

Inicial	Extracción
1,000	0,624
1,000	0,458
1,000	0,587
1,000	0,764
1,000	0,660
1,000	0,682
1,000	0,584
1,000	0,653
1,000	0,776
1,000	0,761
1,000	0,531
1,000	0,726
1,000	0,693

1,000	0,706
1,000	0,693
1,000	0,417
1,000	0,787
1,000	0,584
1,000	0,754
1,000	0,756
1,000	0,543
1,000	0,631
1,000	0,503
1,000	0,691
1,000	0,734
1,000	0,653
1,000	0,777
1,000	0,623
1,000	0,522
1,000	0,677
1,000	0,736
1,000	0,567
1,000	0,545
1,000	0,719
1,000	0,494
1,000	0,530

El grado de correlación de cada elemento con otros elementos se conoce como la comunidad. Se obtienen mejores resultados cuando la comunidad es más grande. Si los tamaños de comunidad de una variable en particular son pequeños (es decir, entre 0.0 y 0.4), entonces puede ser un desafío incorporar esa variable de manera significativa en todos los factores.

Tabla 6*Matriz de componente rotado*

Componente		
1	2	3
0,557	0,186	0,528
0,587	0,167	0,292
0,627	0,248	0,364
0,667	0,556	0,102
0,708	0,323	0,233
0,594	0,397	0,415
0,588	0,333	0,357
0,571	0,223	0,527
0,778	0,157	0,383
0,656	0,566	0,105
0,511	0,505	0,121
0,691	0,335	0,369
0,714	0,135	0,406
0,580	0,470	0,387
0,694	0,413	0,203
0,639	0,035	0,085
0,484	0,530	0,521
0,297	0,570	0,413
0,473	0,558	0,468
0,204	0,635	0,558
0,371	0,579	0,264
0,288	0,739	0,050
0,128	0,614	0,331
-0,079	0,814	0,150
0,169	0,808	0,230
0,400	0,658	0,243
0,544	0,690	0,071
0,169	0,299	0,711
0,247	0,044	0,677

0,499	0,200	0,623
0,428	0,490	0,559
0,073	0,241	0,709
0,237	0,162	0,681
0,528	0,267	0,608
0,485	0,084	0,501
0,330	0,433	0,484

Fiabilidad: Grado en la que la aplicación repetida de la misma materia u objeto produce resultados equivalentes. Graduación en la que una herramienta comienza a entregar resultados confiables y coherentes. Como medida de la consistencia interna de las puntuaciones, el coeficiente de Cronbach se utiliza con frecuencia en las ciencias sociales. Sin embargo, el uso de escalas ordinales o de Likert viola sistemáticamente el supuesto de continuidad sobre el que se basa este hallazgo estadístico. Dado que los coeficientes ordinales Alfa y Beta se basan en la consideración ordinal de los datos a analizar, son constructos de confiabilidad (Oliden, y Zumbo, 2008).

McDonald (1985, p. 217) describió el "coeficiente Alfa Ordinal" con el patrón del factor común teniendo en cuenta únicamente las correlaciones de Pearson y el "análisis factorial". El coeficiente Alfa se estima utilizando como base una escala de n-ítems:

$$\alpha_{ordinal} = \frac{n}{n-1} \left[\frac{n(\bar{\lambda})^2 - \overline{\lambda^2}}{n(\bar{\lambda})^2 + \overline{\mu^2}} \right]$$

Donde:

n: es el número de ítems.

$\bar{\lambda}$: es la media aritmética de los pesos factoriales.

$\overline{\lambda^2}$: es la media aritmética de los cuadrados de los n pesos factoriales.

$\overline{\mu^2}$: es la media aritmética de la unicidad de las n variables.

“Donde los λ_i^2 , es la comunalidad de la variable; λ_i es el peso factorial y μ_i^2 , es el error, es decir que $\mu^2 = 1 - \lambda_i^2$ ”.

Tabla 7*Coefficientes para el cálculo de la Fiabilidad Ordinal Alpha*

λ_i	λ_i^2	μ_i^2
0,790	0,624	0,376
0,677	0,458	0,542
0,766	0,587	0,413
0,874	0,764	0,236
0,812	0,660	0,340
0,826	0,682	0,318
0,764	0,584	0,416
0,808	0,653	0,347
0,881	0,776	0,224
0,872	0,761	0,239
0,729	0,531	0,469
0,852	0,726	0,274
0,833	0,693	0,307
0,841	0,706	0,294
0,832	0,693	0,307
0,646	0,417	0,583
0,887	0,787	0,213
0,764	0,584	0,416
0,869	0,754	0,246
0,870	0,756	0,244
0,737	0,543	0,457
0,795	0,631	0,369
0,709	0,503	0,497
0,832	0,691	0,309
0,857	0,734	0,266
0,808	0,653	0,347
0,881	0,777	0,223
0,789	0,623	0,377
0,722	0,522	0,478
0,823	0,677	0,323

0,858	0,736	0,264
0,753	0,567	0,433
0,738	0,545	0,455
0,848	0,719	0,281
0,703	0,494	0,506
0,728	0,530	0,470
0,799	0,643	0,357

$$\alpha_{ordinal} = \frac{36}{35} \left[\frac{36*0,799^2 - 0,643}{36*0,799^2 + 0,357} \right] = 0.985$$

Las percepciones del desempeño docente se basan en consistencia interna, lo que significa que se puede confiar en que el instrumento es altamente confiable.

En conclusión, este instrumento que mide la práctica docente es válido y altamente confiable.

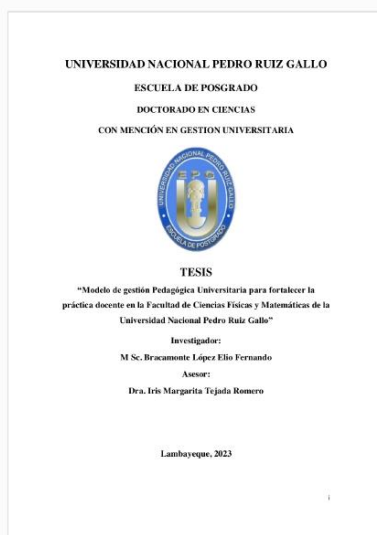


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Elio Fernando Bracamonte López
Título del ejercicio: TESIS
Título de la entrega: Modelo de gestión Pedagógica Universitaria para fortalecer l...
Nombre del archivo: TESIS_CULMINADA_MAYO2023.docx
Tamaño del archivo: 2.46M
Total páginas: 104
Total de palabras: 19,341
Total de caracteres: 106,639
Fecha de entrega: 04-may.-2023 11:14a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2084191890



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Iris Margarita Tejada Romero

Asesora

Modelo de gestión Pedagógica Universitaria para fortalecer la práctica docente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	9%	4%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	12%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	oaji.net	1%
	Fuente de Internet	
5	1library.co	<1%
	Fuente de Internet	
6	core.ac.uk	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.unan.edu.ni	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uss.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	



Dra. Iris Margarita Tejada Romero

Asesora

9	www.elheraldo.com.ec Fuente de Internet	<1 %
10	edacunob.ult.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
11	www.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
13	sired.udenar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
14	backend.aprende.sep.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
15	latinoamericana.ucaldas.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
17	zaguean.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
18	archive.org Fuente de Internet	<1 %
19	dehesa.unex.es Fuente de Internet	<1 %
20	espiritualidadycomunicacion.blogia.com Fuente de Internet	<1 %


Dra. Iris Margarita Tejada Romero
Asesora

21	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
22	Barquero D'Avanzo, Ana Milena. "Estrategias de gestión pedagógica universitaria en las carreras de Administración de Negocios y afines a su nomenclatura de la Región Huetar Caribe Atlántica de Costa Rica", 2020, 2020 Fuente de Internet	<1 %
23	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	gestion.ajusco.upn.mx Fuente de Internet	<1 %
25	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
26	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
28	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dra. Iris Margarita Tejada Romero

Asesora

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

**Dra. Iris Margarita Tejada Romero****Asesora**