



**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO  
SOCIALES Y EDUCACION**



**UNIDAD DE POSGRADO DE  
CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACION**

**PROGRAMA DE MAESTRIA  
EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la Escuela  
Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de  
Trujillo-2017.

## **TESIS**

Tesis presentada para optar el grado académico de Maestra en  
Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión  
Universitaria

**PRESENTADO POR:**

Terrones Sánchez, Gloria Giovanna

**ASESOR:** Dr. Guevara Servigón, Dante

**LAMBAYEQUE – PERU**

**2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”**  
**ESCUELA DE POST GRADO**



**PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE TRUJILLO-2017.**

Lic. TERRONES SÁNCHEZ GLORIA GIOVANNA

**AUTORA:**

Dr. GUEVARA SERVIGÓN DANTE

**ASESOR:**

Presentado por la Unidad de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado académico de MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA.

APROBADO POR:

Herrera Vargas José Wilder  
Presidente Del Jurado

Alvarado Vargas Daniel Edgar  
Secretario Del Jurado

Puicón Cruzalegui Gloria Betzabet  
Vocal Del Jurado

**ABRIL DEL 2018**

## **DEDICATORIA**

Por encima de todo a Dios, por haberme dado la vida, a mi brillante familia, que es la mejor justificación de mi superación, y a las personas que estuvieron siempre cerca apoyándome y ofreciéndome su orientación; a mis padres y a mi hermana que me dirigieron admirablemente por el camino del bien para que pueda cumplir los objetivos que me he propuesto en la vida.

Gloria Giovanna Terrones Sánchez.

## **AGRADECIMIENTO**

Con la mayor sinceridad, mi más apreciativo agradecimiento a mi familia, consejo y a cada una de las personas que hicieron equipo en el reconocimiento de este trabajo.

Excepcional agradecimiento a la Escuela de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo, de igual nombre por haberme brindado su genuina ayuda para la culminación de este trabajo que veo delegado. Muchas gracias a todos.

Gloria Giovanna Terrones Sánchez.

## INDICE.

<b>DEDICATORIA</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>III</b>
<b>INDICE.</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VI</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>VII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I</b>	<b>12</b>
<b>I. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>12</b>
1.1. Ubicación y descripción del contexto	12
1.2. Cómo surge el problema	17
1.3. Como se manifiesta y que característica tiene	19
1.4. Descripción de la metodología	20
1.4.1 Planteamiento del problema	20
1.4.1.1 Preguntas de investigación	20
1.4.2 Objetivo general	21
1.4.2.1 Objetivos específicos	21
1.5 Delimitación del objetivo de investigación	22
1.5.1 Delimitación de contenido	22
1.5.2 Delimitación espacial	22
1.5.3 Unidad de observación	22
1.6 Metodología de la investigación	22
1.6.1 Tipo de estudio	22
1.6.2 Diseño de la investigación	22
1.6.3 Métodos de investigación	23
1.6.3.1 De análisis y síntesis	23
1.6.1.2 Método estadístico.	23
1.7. Población de estudios	24

<b>1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información.</b>	<b>24</b>
1.8.1 De gabinete.	24
1.8.2 De campo.	25
<b>1.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.</b>	<b>25</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>27</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA</b>	<b>27</b>
A nivel internacional	27
A nivel Nacional	29
A nivel Local	32
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b>	<b>33</b>
2.2.1. Teoría de la evaluación	33
2.2.1.1. Evaluación del docente universitario	33
2.2.1.2 Definición de ética	41
2.2.1.3 Ética del docente Universitario	41
2.2.1.4 Los fines del docente universitario	43
2.2.2 Desempeño docente	44
2.2.2.1 Definición de desempeño	45
2.2.2.2 Desempeño del Docente	46
2.2.2.3 Funciones de la evaluación del desempeño docente	53
2.2.2.4 Fines de la evaluación del desempeño del docente.	55
2.2.2.5 Dimensiones del desempeño docente	60
2.2.3 Teoría de la autoeficacia	61
<b>2.3. Hipótesis</b>	<b>65</b>
2.2.4 Variables	65
<b>RESULTADOS</b>	<b>69</b>
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>95</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>101</b>
<b>SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>105</b>
<b>ANEXO</b>	<b>111</b>

## RESUMEN

Últimamente, en nuestra sociedad, los medios de comunicación difunden diariamente un cúmulo de perspectivas negativas de algunos educadores universitarios, en detrimento de los alumnos y de una correcta actuación de las cualidades morales, perjudicando inevitablemente la labor que deben desempeñar como expertos en las aulas universitarias; resulta esencial evaluar su actuación como expertos. Las prácticas educativas actuales exigen un número cada vez mayor de educadores, con elevado grado de pericia, aptos para afrontar las nuevas dificultades y cambios de la sociedad. Ante esta situación se realiza el presente trabajo de investigación con la finalidad de determinar la actitud personal y desempeño docente de los profesores de la Escuela de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, teniendo como meta, decidir el grado de ejecución individual, proficiente y mental de los educadores de la fundación en referencia; para lograr tal razón se aplicó una revisión a una población de quince (15) instructores y cincuenta (50) alumnos, los datos recogidos corresponden a los aspectos: moral, ética, sociocultural, mostrar ejecución, considerar la estrategia pedagógica, dominio de la información, obligación de explorar. Los datos recogidos de los educadores revelan que el 53%, demuestran que el dominio de la moral, ética y sociocultural es alto en la formación y actuación experta de los instructores; el 40% demuestra que esta formación tiene nivel medio; por último, el 7% de los encuestados muestra que la actuación de estas cualidades, es baja. Por otra parte, el 4% de los alumnos examinados dicen que la moral experta de sus educadores es extremadamente alta, el 8% de los encuestados dicen que la moral y la ética es alta, mientras que el 42% de los alumnos examinados ven que la moral y la ética de sus educadores es media, el 38% de los encuestados dicen que el nivel moral de sus educadores es bajo, mientras que el 8% de los encuestados ven que el nivel moral de los educadores es excepcionalmente bajo.

Palabras Clave: Gestión educativa, estrategia, desempeño, evaluación.

La autora

## SUMMARY

With more prominent rate, lately, in our general public practically day to day is engendered by virtual entertainment, a bunch of other negative mentalities of a few college educators in bias of understudies and a right act of moral virtues, which definitely hurts the job that tumbles to them to play as the power of the college study halls, consequently assessing the expert performance is vital. The ongoing instructive practices request to an ever increasing extent, educators with an elevated degree of expert turn of events, fit for confronting the new difficulties and changes of society. Confronted with this issue which wouldn't be strange to the Institute of Instruction, the current exploration work is completed fully intent on deciding the individual disposition and showing execution of the teachers of the Optional School of the Public College of Trujillo, laying down a good foundation for itself as Evenhanded To decide the degree of individual, proficient and mental execution of the educators of the organization in reference; to accomplish this reason a review was applied to a populace of fifteen (15) instructors and fifty (50) understudies, the data gathered comparable to the aspects: morals, moral, sociocultural, showing execution, considering the pedantic strategic, the space of information, obligation to explore; the data gathered from the instructors uncovers that 53% of the respondents demonstrate that expert, moral and sociocultural morals are high in the training and expert act of educators; 40% say this training has a medium level; At last, 7% of respondents demonstrate that the act of these qualities is low. Then again, the studied understudies, 4% show that the expert morals of their educators is exceptionally high, 8% of the respondent's report that the morals and ethics of the educators are high, while 42% of the understudies overviewed see that morals and ethics in their instructors is of normal level, 38% of respondent's report that the moral and moral level of their educators is low, while 8% of respondents see that moral standards of instructors is extremely low.

The author



## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, mejorar la naturaleza de la formación es realmente difícil para las naciones de todo el planeta. La sociedad innegablemente globalizada se reconoce por las nuevas ocasiones de un lógico trastorno especializado, ocasiones que establecen requisitos exclusivos para las estrategias instructivas y escolarizan a los ejecutivos en general, con el objetivo final de mejorar o potencialmente trabajar en la interacción instructiva desde un punto de vista más integrador.

Enfrentada a estas nuevas dificultades, depende de la universidad aceptar al menos por un momento que su verdadero cometido para el que fue creada en el seno de la sociedad. En estas condiciones, es importante investigar si está satisfaciendo plenamente la misión que la sociedad comparte con ella, que es la preparación de nuevas edades de expertos en el campo de la formación. En esta dirección, la investigadora tomó como unidad de análisis a la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo Para decidir el grado de ejecución individual, proficiente y mental de los educadores del colegio referido, se tomó un ejemplo de quince instructores y cincuenta alumnos, a quienes se les aplicó una revisión, encaminada a reunir datos sobre el comportamiento moral, moral y experto de los educadores. Considero que es importante evaluar la actividad de los educadores universitarios, este es uno de los requerimientos críticos para los colegios (Camas, Villar y Díaz, 2002), actividad que hasta la fecha se ha mirado de manera incipiente. El respaldo constante de esta base para evaluar la presentación de los educadores universitarios, debo percibir que se trata de un tema moderadamente tardío, cuyos puntos de partida se remontan a la década de 1930.

En el viejo mundo y en los EE.UU. de América, esta empresa de evaluación de educadores ha sido controlada, fundamentalmente debido a la democratización y masificación de la escolarización universitaria, en estos lugares tiene su etapa inicial, remontándose a los años 60 y florece en los años 90 del siglo XX, siguiendo la electiva calidad-cantidad (Villar, (1989); de Miguel (1998); Rodríguez (2003); Escudero (2006); Entry (2003)). Mientras tanto, en España, la evaluación

de la ejecución de la muestra, particularmente en el nivel universitario, se ha convertido en una necesidad.

En este sentido es importante recordar que el Congreso de la República de los EE.UU. en el año 1842 aprobó un reglamento que esperaba que los jefes de la división principal de la Ayuda Pública del Gobierno hicieran un informe anual demostrando, además de otras cosas, si cada uno de los subordinados había sido graciosamente explotado, y si la suspensión de algunos para conceder la confirmación de otros provocaría una ejecución prominente. En esta progresión de pensamientos, el mundo empresarial empezó a comprobar la evaluación. Chiavenato (1988: 297-298) afirma que en 1918 General Engines ya contaba con un sistema de evaluación adecuado para sus líderes, pero fue después de la Segunda Gran Guerra cuando se crearon los marcos convencionales de evaluación de exposiciones.

En América Latina, de ahora en adelante, indefinidamente bastante tiempo, la evaluación de la exposición de los educadores colegiales no era vital, y en muchos eventos dependía de disparidades comparables al ciclo, causando obstrucción en las asociaciones de asociaciones y despido por parte de los educadores. A partir de ahora, hay una tendencia segura a organizar su utilización en el distrito; algo más de 50 naciones utilizan varios modelos de evaluación de los sistemas de escolarización, incorporando a los animadores comprometidos con

El caso específico de la universidad peruana, la máxima autoridad de la Administración Pública de Educación Superior Universitaria (Sunedu), Lorena Masías (2015). "Ella señaló que uno de los instrumentos para garantizar la calidad universitaria es la evaluación intermitente de los educadores. Sobre este punto explicó que en la actualidad este canal no es obligatorio, sin embargo "depende de cada colegio. que lo haga". "Se busca que todos los colegios trabajen sobre los estados de valor fundamentales. En primer lugar: los docentes, a fin de que no solo la universidad

tenga un sistema de contratación basado en la meritocracia, sino que haya una evaluación periódica".

Respecto a la Universidad Nacional de Trujillo, sus especialistas se han mostrado preocupados por la forma en que hasta la fecha cuenta con doce profesiones certificadas, entre ellas el Instituto de Escolarización, en el aviso en Dialectos, ha sido autorizado por el Sineace. Al respecto. "El Decano de la Facultad de Educación de la UNT, Santiago Uceda Duclós, señaló que las acreditaciones recibidas les han permitido autoevaluarse en concordancia con el contexto institucional y nacional, y hoy se sienten orgullosos de este logro, puesto que ya suman en total doce acreditaciones nacionales".

La estructura de esta investigación se organizó en cuatro partes: La Sección I presenta la investigación del objeto de estudio, el área y la descripción de la circunstancia específica, es decir, la circunstancia peligrosa reconocida en la situación de examen. La Sección II presenta la estructura hipotética, el fundamento de los estudios y las bases hipotéticas que ayudan al presente trabajo de exploración; la Parte III presenta las secuelas de los datos obtenidos a través de la visión general aplicada a instructores y alumnos, así como la conversación de los resultados; por último, se introducen los fines, sugerencias, referencias bibliográficas y añadidos.

La autora

# **CAPÍTULO I**

## **ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

## CAPITULO I

### I. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 1.1. Ubicación y descripción del contexto

La sociedad actual está inmersa en cambios confusos que dependen de las consecuencias de la agitación lógica y especializada. En consecuencia, las universidades deben estar preparadas para afrontar las dificultades específicas que la sociedad presenta, con esto no sólo estoy subrayando el nivel de autoridad, estructura, centros de investigación, innovación, sino esencialmente la planificación de RRHH, educadores y directores de universidad, ellos son los que tienen la obligación de dirigir y así enmarcar el tipo de universidad que la sociedad necesita, para ello debemos estar preparados para cumplir los objetivos y propósitos para los que la universidad fue hecha, especialmente para satisfacer la misión y visión de cada uno de ellos.

En las condiciones actuales en las que se debate el público en general, es innegable la importancia de que las fundaciones instructivas ajusten su dirección, especialmente la universidad, ya que es allí donde se están formando las diversas edades de los expertos que tendrán en sus manos el destino de la nación. A partir de ahora, una de las razones más discutibles es la necesidad apremiante de elevar la naturaleza de la escolarización, de ahí que la evaluación expositiva de los instructores universitarios sea una condición fundamental y de otro mundo, que tendría que ver igualmente con la ejecución individual, moral y moral, así como de forma similar con la preparación escolar y lógica de los educadores.

A nivel mundial, los ministros de educación de América Latina y el Caribe, reunidos en Buenos Aires en la primavera de este año, (207) afirmaron la necesidad de impulsar estrategias de largo alcance, intersectoriales y de largo aliento, orientadas a racionalizar y apoyar la naturaleza del trabajo de los educadores, como condición esencial para certificar el aprendizaje de los alumnos. Una de las partes primordiales de estas estrategias tiene que ver con la planificación y ejecución de la profesión de experto y los

marcos de evaluación que contribuyen a hacer de la enseñanza una vocación atractiva para los jóvenes superdotados con un trabajo de ayuda pública (UNESCO, 2007).

De ahí que una de las preocupaciones constantes de los sistemas escolares de América y Europa sea establecer marcos de evaluación de la vocación docente y de la ejecución de los educadores que contribuyan al perfeccionamiento experto de los instructores y, en consecuencia, al trabajo sobre la naturaleza de la educación. No obstante, más allá de esta preocupación típica, las opciones adoptadas en cada nación han sido muy singulares en su metodología y avance, con el fin de que sea factible confirmar que hay un mayor número de contrastes que semejanzas en la vocación de mostrar y la evaluación de la ejecución de mostrar entre los diferentes sistemas de enseñanza (UNESCO, 2007).

Conscientes del valor de estas variables, la mayoría de los marcos de titulación universitaria en América Latina han creado avances críticos en su propuesta para mostrar las vocaciones, así como en los diversos sistemas de valoración de los procedimientos de evaluación centrados en el giro competencial. Estas recomendaciones, sin embargo, aún deben enfrentar muchas dificultades, y hay una enorme cantidad de temas abiertos que requieren una profunda investigación y reflexión.

En el ámbito público, Perú, en lo que se refiere al proceso de evaluación de la ejecución de la muestra, partiendo de esta razón, los establecimientos universitarios son asociaciones alucinantes con numerosos niveles que colaboran entre sí y con el clima, con sus propias cuentas y emprendimientos específicos. Para comprender su mundo, no basta con evaluar sus resultados. Es importante comprender los ciclos que conducen a estos resultados según el punto de vista de los animadores en cuestión.

Por lo tanto, la motivación principal de la evaluación de la ejecución de la muestra es trabajar sobre la naturaleza de los colegios y la mejora escolar de su personal escolar.

Por otra parte, en este desorden, es importante soñar con un proceso de evaluación de la ejecución de los educadores con el mayor nivel de objetividad y desprejuicio concebible. Esto sugiere una metodología lógica que permita la planificación y ejecución de un modelo de evaluación ecuánime y justo, de carácter metódico y de largo alcance, con instrumentos debidamente probados, estándares obviamente caracterizados y adecuadamente conocidos por los educadores, a la luz de pruebas, con reconocimiento institucional y con un sistema hábil de disección de resultados que aporte datos oportunos a la dirección y redunde en la mejora constante de la calidad educativa.

Tal vez, en este momento amerita plantear la interrogante: ¿Qué variables sensatas existen para ensayar un asidero de evaluación de la ejecución en la Facultad de Educación de la Universidad Pública de Trujillo? Lo más probable es que habría más de una motivación para hacerlo y que legitima esta razón; para la creadora de este trabajo de exploración, encuentra en los educadores universitarios un extraordinario sentimiento de obligación que tienen en la preparación de nuevas edades de expertos, hacia este camino es entonces esencial un curso de evaluación de la ejecución de los profesores universitarios, Por esta razón, consideramos la percepción y utilización de una revisión al ejemplo de educadores y alumnos, considerando el aspecto individual concerniente al acto de moral y virtudes, iniciativa, etcétera. también, al mostrar la ejecución, se consideraron la administración sistémica educativa, el dominio de la información y el examen, como debe ser visible, se hizo un esfuerzo por consolidar estas cualidades para tener datos precisos sobre el tipo de educador en la Facultad de Educación. Este instrumento permite a la universidad disponer de un activo humano de calidad para afrontar las dificultades de una sociedad globalizada. Evidentemente, con ello avanzamos igualmente

hacia una formación de calidad; es decir, debemos contar con educadores de calidad. Según este punto de vista, una de las necesidades de los sistemas de enseñanza debería ser mantener e incrementar la naturaleza de sus instructores.

Los datos obtenidos nos permiten saber que hay un reconocimiento seguro por parte de los educadores de su obligación, por lo que es importante establecer límites para cambiar la imagen de los educadores y elevar la naturaleza de la educación y su presentación como instructores en la educación avanzada a niveles más elevados; Hay un acuerdo sobre la idea de evaluar el trabajo realizado para tener una visión alternativa de la cuestión de mostrar la ejecución, la evaluación de los trabajos realizados por el educador, abre la necesidad de mirar, examinar y corregir los trabajos realizados por el educador, ya que no cumplen con los requisitos individuales e institucionales, no se ha considerado como una parte esencial para la toma de decisiones de la fundación, ni para establecer las necesidades de preparación y mejora de los educadores.

En lo concerniente a evaluación del desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo, En la perspectiva del creador, comprendo que no ha habido una evaluación seria situada para trabajar sobre la naturaleza de la fundación; se ve que las evaluaciones fueron simplemente situadas para animar la ejecución de la muestra; la evaluación es considerada de manera formal, estándar y super durable, para eso los indicadores son generales, cursos deficientes para obtener datos, y sólo conceden tener una visión confiable y no exclusiva de las consecuencias del trabajo; esa es la razón, por ejemplo, en el aspecto individual, los educadores actuales conceden no actuar según las normas morales, lo que es validado por los alumnos actuales.

En el contexto local, la Universidad Nacional de Trujillo, no puede ser percibida, únicamente, como una organización académica, a través de los cuales se comunica la información de una época a otra. Asimismo, deben



buscar acuerdos y formas productivas de elevar el nivel de sus educadores y establecer evaluaciones que muestren la presentación del personal académico en correspondencia con el grado ideal de grandeza y calidad, tal y como expresa Chiavenato (2000. p. 357) al considerar toda evaluación como "un ciclo para vigorizar o emitir un juicio sobre el valor, la grandeza, las características de algún individuo empapado en el fundamento",p. 357) al pensar en toda evaluación como "un ciclo para animar o emitir juicio sobre la valía, la grandeza, las características de algún individuo sumergido en el fundamento educando".

Asimismo, Crespí (2004) formula que "el concepto de calidad toma validez como un reto que lleva sobreentendido un saber hacer las cosas cada día mejor".

Jiménez (2008) imagina que lo intrincado de la idea de mostrar la ejecución se debe a la forma en que es, de la misma manera que otras peculiaridades mentales y sociales, una actividad humana imposible de ser acordonada para estudiarla y evaluarla en un escenario específico. En consecuencia, mostrar la ejecución, siendo una actividad humana, es detectable y cuantificable, y lo central es saber que cuando hablamos de estimar es, como dice Chiavenato (2000, p. 34), el modo de comportarse del trabajo del educador. Por su parte, Gago (2002) sostiene que sólo a través de la encuesta es posible contrastar el grado de cumplimiento de los diseños, conocer las razones del progreso o la decepción, buscar opciones de desarrollo; además, es una verdad ineludible, ya que de alguna manera se evalúa constantemente. "Lo principal en este sentido es evaluar bien; a la luz de seguridades sólidas y metódicamente; con el esfuerzoconjunto de los incluidos y con la aceptación de las obligaciones comparativas" (p. 65).

## 1.2. Cómo surge el problema

En base a la dinámica de la sociedad y con el transcurrir del tiempo el problema se va subrayando, es decir, legitimando o soslayando, según la respuesta que le dé la universidad, los cambios y el proceso de globalización en la sociedad, con muchos elementos ajenos a la cultura de las sociedades y países subdesarrollados son avasalladores, por lo tanto, por más buenas intenciones que tenga la universidad por mantenerse al margen de estos componentes negativos se ve rebasada, lo que de una u otra forma afecta el funcionamiento de la misma; sin dejar de lado también que estos procesos de globalización y enajenación de los pueblos se ven alimentados por las políticas de gobierno en los países subdesarrollados; por lo tanto, las universidades siendo instituciones que se encuentran inmersa en la sociedad tiene que responder o enfrentarse a estos cambios, toda vez que su misión es contribuir a la formación integral del ser humano y la construcción del conocimiento y la ciencia,

El problema que enfrenta la universidad peruana en general es un problema de moral, pero no es solo una moral individual y experta, sino una moral institucional, obviamente aquí con un par de excepciones, pero que no deciden simplemente; es a este grado que los colegios no tienen expertos enfocados en la moral y por lo tanto no contribuyen lógicamente; a nivel individual hay una ausencia de compasión y carácter con el clima de ejecución del trabajo; considerando esta realidad es importante empezar a buscar sistemas enfocados en una diferencia en los animadores dentro del colegio, particularmente en RRHH.

Hay que añadir que, en el aspecto sistémico educativo, una buena parte de los educadores demuestran que no manejan las estrategias, técnicas e instrumentos adecuados en el perfeccionamiento de la acción escolar, por lo que las evaluaciones aplicadas a los alumnos no son las más adecuadas; se razona entonces que estos instructores todavía están mostrando los estándares y fundamentos de la Escuela Costumbrista, fomentando su trabajo escolar simplemente utilizando la estrategia

descriptiva, memorística y erudita. Ante esta realidad y con la motivación de desarrollar aún más la ejecución de la enseñanza, es importante llevar a cabo una tarea de actualización de los educadores, con la necesidad de los alumnos y el tiempo, para hacer frente a las diversas dificultades a la vista del público.

Otra de las funciones de la universidad en la sociedad es el desarrollo de la investigación, sin embargo, este papel no lo cumple, o si no preguntémosle, ¿cuál es el legado científico y tecnológico que ha dotado a la sociedad peruana desde sus inicios a la actualidad? Claro que en este campo existen distintos factores que lo condicionan, desde las políticas de gobierno, presupuesto, capacidades profesionales, talentos, entre muchos otros componentes. Definitivamente, la investigadora es testigo presencial y puedo señalar con seguridad que en la universidad no se realiza investigación científica orientada a la producción de nuevos conocimientos; de esto se desprende, que los docentes no realizan esta función, por cuanto no cuenta con los recursos mínimos indispensables para esta acción, ni constituyen grupos de trabajo para incorporarse en esta misión tan noble, además no pertenecen siquiera a un instituto de investigación, esto se refleja en un bajo nivel de producción intelectual.

Por otro lado, en lo concerniente al desarrollo personal de los docentes, la mayoría de ellos no cuentan con características básica de liderazgo e identidad institucional, si esto es gnosis negativa en los profesores, entonces, indefectiblemente dejan de ser empáticos con todo su entorno, de esta manera su labor tutorial, también lo desarrolla de manera inapropiada, por lo que sus estudiantes se encontraran siempre insatisfechos y verán frustradas sus expectativas de bienestar estudiantil, lo que definitivamente genera trastornos a nivel personal.

Es por ello que la evaluación del desempeño docente, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la situación de la universidad,

se trata de una oportunidad tanto a nivel personal como institucional, de lograr mejoras redundara en beneficio de la sociedad en su conjunto, con ello se encamina hacia un avance personal y profesional. Con ello también se posibilita el uso más racional y eficiente del recurso humano disponible, al mismo tiempo que se oriente una nueva política educativa a fin de establecer claramente los lineamientos para el desempeño docente, lo cual deberá contribuir y favorecer una formación profesional docente coherente con las necesidades de la actual sociedad trujillana, peruana y mundial; sin lugar a dudas, si este proceso de evaluación docente se implementa con criterio de mejora, todos los actores de la universidad se verán comprometidos a fin de no quedar rezagados, tanto profesional así como institucionalmente, por el contrario se ira asumiendo una cultura permanente de evaluación y por ende lograr un desempeño docente coherente con las necesidades y requerimientos de la sociedad del futuro.

### **1.3. Como se manifiesta y que característica tiene**

El desempeño docente de los profesores de la Facultada de Educación Nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, observa algunas manifestando contrarias al buen desempeño docente, se ve por ejemplo un manejo incorrecto de la ética pública, el conformismo, la irresponsabilidad, lo que deviene definitivamente en el fracaso académico de los estudiantes; por estas y otras razones se hace necesario negociar y aplicar la evaluación del desempeño docente, ya que esta se ha constituido el medio adecuado para ir conociendo los aciertos y desaciertos en el quehacer del docente, la evaluación también nos permite verificar si los procesos educativos se cumplen en aras de alcanzar las metas educativas y si el logro de los resultados son los conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite además crear alternativas de mejora que comprometan a todos los actores del sector universitario a fin de avanzar en la solucionar los problemas de la sociedad. En esta medida se han distinguido las siguientes características del problema en estudio.

- La compleja construcción de la identidad de la docencia universitaria.
- El carácter de la evaluación se constituye en un campo de controversias.
- Estructura curricular inadecuado frente a los desafíos del Siglo XXI.
- Perspectiva de la formación docente irreflexivos.
- Una educación tradicional y sin cambios ni propuestas.
- Una universidad memorística de pensamientos imperantes.
- Corrupción y bajo nivel de investigación.
- Bajo nivel de conocimiento científico.
- Clases y contenidos repetitivos.

Es por ello que en el presente trabajo de investigación se propone un estudio disciplinado con una propuesta para la evaluación de desempeño docente a fin de mejorar la calidad educativa en la Facultad de Educación Nivel Secundario de la Universidad Nacional de Trujillo.

#### 1.4. Descripción de la metodología

##### 1.4.1 Planteamiento del problema

¿Cuál es el nivel de desempeño personal, profesional y cognitivo de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo - 2017?

##### 1.4.1.1 Preguntas de investigación

- ¿cuáles son las causas que generan trastornos en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo- 2017?
- ¿Qué factores hacen falta para el desarrollo de una identidad institucional por parte de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017?

- ¿De qué manera afecta a los estudiantes un desempeño personal y profesional deficitario de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017?
- ¿Cómo determinar el nivel de desempeño docente de los profesores de la Escuela Profesional de Educación, Nivel Secundario de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017?
- ¿Con qué estrategia consultar a los estudiantes sobre el desempeño personal y profesional de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo 2027?

#### 1.4.2 Objetivo general

- Determinar el nivel de desempeño personal, profesional y cognitivo de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

##### 1.4.2.1 Objetivos específicos

- Aplicar una encuesta mediante la escala de Likert, a fin de conocer el desempeño personal, profesional y cognitivo de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Suministrar una encuesta a los estudiantes de educación secundaria, mediante la escala de Likert, a fin de conocer el desempeño personal, profesional y cognitivo de sus docentes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Elaborar y aplica el plan de capacitación a los profesores de Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017

- Determinar el impacto de la aplicación del plan de capacitación al docente en la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017

## 1.5 Delimitación del objetivo de investigación

### 1.5.1 Delimitación de contenido

- CAMPO: Evaluación de desempeño docente
- ÁREA: Pedagogía
- ASPECTO: Propuesta pedagógica

### 1.5.2 Delimitación espacial

El trabajo de investigación se realizará la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

### 1.5.3 Unidad de observación

Docentes de la Facultad de Educación de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo

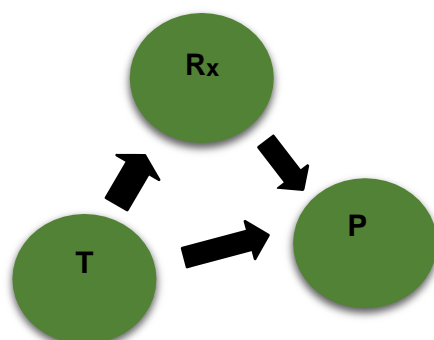
## 1.6 Metodología de la investigación

### 1.6.1 Tipo de estudio

El trabajo de Investigación Diagnóstica o Propositiva es una interacción racionalista que utiliza un conjunto de estrategias y técnicas plenamente orientadas a diagnosticar y abordar cuestiones básicas, buscar respuestas a preguntas preestablecidas experimentalmente, concentrarse en la conexión entre elementos y ocasiones o crear información lógica.

### 1.6.2 Diseño de la investigación

Diseño de estudio: Considerando la exploración, se pone acento en la respuesta propuesta para la cuestión autoritativa, decidiendo el plan no exploratorio, propositivo, cuya exteriorización es:



#### LEYENDA

R<sub>x</sub> : Diagnóstico de la realidad.

T : Estudios teóricos.

P : Propuesta.

## Contrastación de la Hipótesis

Diseñar la propuesta para la evaluación de desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

### 1.6.3 Métodos de investigación

#### 1.6.3.1 De análisis y síntesis

Se utilizó en la lectura y análisis de los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

Son dos procesos cognoscitivos que cumplen funciones muy importantes en la investigación científica. Análisis y síntesis no son resultado del pensamiento puro y apriorístico, sino que tienen una base objetiva en la realidad y constituyen un par dialéctico.

El análisis. Es un sistema psicológico mediante el cual un todo desconcertante se descompone en sus diferentes partes y características. La investigación permite la división psicológica del todo en sus numerosas conexiones y partes.

La síntesis. Establece intelectualmente la unión entre las partes recientemente diseccionadas y permite encontrar las conexiones fundamentales y los atributos generales entre ellas. La combinación se crea a partir de los resultados obtenidos recientemente en el examen. Permite sistematizar la información.

#### 1.6.1.2 Método estadístico.

Por otra parte, las percepciones inferenciales nos permiten comprender las técnicas y estrategias que, mediante el alistamiento, deciden las propiedades de una población de hechos, partiendo de una pequeña parte de ella. Las mediciones inferenciales incorporan los siguientes puntos de vista significativos:



- La toma de la muestra.
- La estimación de parámetros o variables estadísticas.
- El contraste de hipótesis.
- El diseño no experimental propositivo.

De este modo, a través de mediciones

inferenciales llegamos a una resolución global para la población a partir de la investigación de un ejemplo, y el nivel de fiabilidad o significado de los resultados obtenidos.

#### 1.7. Población de estudios

La población de estudio lo constituyen cincuenta (50) estudiantes y quince docentes (15) docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

CUDRO N<sup>o</sup> 01

POBLACIÓN DE ESTUDIO CONSTITUTIDA POR DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO- 2017

Categoría	Varones	Mujeres	Total
Docentes	08	07	15
Estudiantes	32	18	50
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>65</b>

Fuente: elaborado por la investigadora en base a la información obtenida en la escuela

1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

1.8.1 De gabinete.

- Ficha bibliográfica. Se utilizó para organizado el material bibliográfico en unas tarjetas, incluyendo “libros”, “conferencias”, “entrevistas”, “Internet”, “ponencias”, “memorias”, “DVD”, “VHS”, etc. Fin de construir el marco teórico de la investigación.

- Ficha de resumen. Se cuidó para el desarrollo del sistema hipotético de la exploración, guardando los datos significativos para posteriormente coordinarlos y construir el marco teórico.
- Ficha hemerográfica. Se utilizó para almacenar datos así como información de diarios lógicos, papeles relacionados con el tema de estudio, que permitieron el área del informe.

#### 1.8.2 De campo.

- Observación no estructurada o simple: se completa con una brusquedad específica, sin la asistencia de componentes especializados extraordinarios, para percibir cómo la propuesta de evaluación de la ejecución del educador de la escuela profesional de educación secundaria de la universidad nacional de Trujillo está influenciando sobre la misma.
- Entrevista estructurada: Se utilizan para recopilar datos verbalmente y en realidad a través de preguntas solicitadas que por las personas especializadas empapado de la verdad que desean estudiar.
- La Encuesta: La estrategia pretendía obtener información de un grupo reducido, para esta situación de los educadores de la escuela de secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, cuyos sentimientos indiferentes son importantes para el examen. Por esta razón, a diferencia de la reunión, se utilizó una encuesta escrita aplicada a todos los profesores del grado.

#### 1.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Con el desarrollo de la tecnología e informática se ha facilitado el procesamiento de la información recogida en el campo de investigación, se hizo uso del análisis descriptivo, basados en la distribución de frecuencias y porcentajes, representaciones gráficas. Se empleó el programa informático Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus (SPSS/PC+).

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

#### **A nivel internacional**

Corona, M. (2013) En su trabajo de investigación "Propuesta de evaluación docente a nivel superior". (Tesis de post grado) Instituto Politécnico Nacional - México D.F. El objetivo es evaluar a los educadores individualmente y posteriormente mostrar lo que está sucediendo en cuanto a habilidades, capacidades y mejora en su ciclo de mostrar en que se ven a sí mismos y con ello como preparados para ejecutar metodologías con las que puedan trabajar sus habilidades, así como obtener otras. Se utilizó el instrumento del cuestionario. Tomar ejemplo de instructores y alumnos de posgrado. Utilizar un plan de examen exploratorio. Obteniendo los resultados adjuntos, en los que se muestra que la naturaleza de mostrar del personal de la escuela está en un nivel por encima del 73% de cumplimiento de los estudiantes en lo que respecta a su capacidad de mostrar; el 64% de los estudiantes expresan que fomentan suficientemente la ayuda de recoger; en cuanto a la utilización de la innovación el 73% por lo general piensan que los estudiantes están contentos con la utilización que los educadores hacen de estos métodos mecánicos, sin embargo el 27% de los estudiantes expresan que los educadores no los utilizan satisfactoriamente o esencialmente no los utilizan; Respecto a la moral y los valores, el 74% coincide con estas cualidades de sus profesores, sin embargo el 26% de los alumnos expresan que los profesores no están a la altura de sus supuestos. Con todo, nos dieron datos justos y cuadrados de mostrar la naturaleza de esta unidad de postgrado, encontrar exhaustivamente las cosas o componentes en los que las tasas fueron insignificantes, podemos proponer técnicas para preparar o hacer actividades que pueden trabajar en las partes endebles de los profesores.

Acosta E. (2012) En su trabajo de investigación Propuesta de instrumento evaluativo basado en competencias de los docentes de Primera Etapa de Educación Básica del área de español de la U.E. Colegio Academia Merici. (Tesis de post grado) Universidad Monteávila. Caracas - Venezuela. Dicho trabajo tiene como objetivo general proponer un instrumento de Evaluación del Desempeño Docente basado en competencias dirigido al área de español de la Primera Etapa de Educación Básica de la U.E. Colegio Academia Merici. Se planteó el desarrollo de un proyecto factible de tipo documental y el diseño empleado en la investigación es un diseño bibliográfico. Se encontró como población la Primera y Segunda Etapa de Educación Básica, tomando como muestra los docentes del área de español de la Primera Etapa. A partir de los conceptos y definiciones se diseñó la propuesta de instrumento. En conclusión, la evaluación del desempeño valora sistemáticamente el desempeño que posee cada persona en función de las actividades que cumple y de las metas y resultados a alcanzar ya que la misma debe realizarse siempre con proporción al perfil del puesto que ocupa para luego poder dar la retroalimentación y comentar los progresos del evaluado.

Delsy. M. (2015) En el trabajo de investigación Plan de evaluación de la ejecución del educador como procedimiento para mejorar la praxis educativa del instructor (Propuesta de postgrado) Universidad de Carabobo. Valencia - Venezuela. El objetivo es proponer un plan de evaluación de la ejecución del educador como técnica para mejorar la praxis educativa de los instructores de la Unidad Educativa La Salle Baloché, ubicada en la ciudad de Puerto Cabello, Estado Carabobo. Este examen dependió de un carácter cuantitativo de tipo claro en su metodología de emprendimiento plausible, por esta situación; el tema se acercó desde y para la formación en la etapa esencial como escenario de actividad. La

misma, estuvo enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal.

Se contó con una población de 44 docentes; y la muestra fue de tipo intencional de acuerdo a diferentes criterios de selección, quedando conformada por 13 docentes, que representan un 30% de la población total. En este sentido, para recabar la información se diseñó un cuestionario construido en escala de Likert, contentivo de veintinueve ítems. El mismo fue sometido a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue medida mediante el método Alfa de Cronbach, con un 0,90 de confiabilidad. Con relación a los resultados obtenidos de la investigación el análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, donde los datos se tabularon en tablas de frecuencia, cada variable se tomó calculando las frecuencias absolutas y porcentuales y fueron presentados a través de gráficos y tablas. Las conclusiones de este estudio indican que los docentes requieren un Plan de Evaluación de Desempeño donde se tomen en cuenta las distintas dimensiones que definen su perfil y que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica.

### **A nivel Nacional**

Vallejos, E. (2013) En su trabajo de investigación El efecto de la ejecución de las TIC en la Evaluación de la Presentación de los educadores universitarios: Análisis contextual de la utilización del PAIDEIA por los instructores de la FGAD-PUCP en el periodo 2010-2011 (Propuesta de postgrado) Pontificia Universidad Católica. Lima - Perú. El objetivo general de este examen se centra en evaluar la conexión entre la utilización de las TIC (etapa PAIDEIA) en la ejecución del trabajo de los educadores de la FGAD de la PUCP en el período 2010-2011, teniendo en cuenta una mejora en su correspondencia con los alumnos. La población estuvo conformada por expertos en instrucción universitaria.

Utilizando el instrumento de la encuesta. El diseño de investigación exploratoria. Obteniendo como resultado lo siguiente: Ello se verifica con las 534 encuestas aplicadas a los estudiantes de la FGAD en el segundo semestre académico de los años 2011 y 2012, donde se comprueba que 7 de los 14 docentes que utilizaron PAIDEIA en el ciclo encuestado obtuvieron mejores resultados en la encuesta ad hoc versus la encuesta de la PUCP, lo cual resulta uno de los puntos fundamentales en la evaluación de su performance como profesional. Además, se concluye que la aplicación de la encuesta actual ha generado desincentivos para los docentes que vienen utilizando PAIDEIA. En conclusión, los docentes que utilizan PAIDEIA no están siendo debidamente evaluados en lo que corresponde a su desempeño laboral, debido a que la herramienta utilizada por la universidad para este fin no es el adecuado al no considerar las características particulares del entorno empleado en el proceso educativo cuando este supone la utilización de PAIDEIA.

Espinoza, A. (2014) en su trabajo de investigación Desempeño Docente y Calidad Educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú. (Tesis de post grado) Universidad del Centro. Huancayo - Perú. La investigación realizada es sustantiva explicativa. Tiene por objetivo identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del Perú. Para lo cual se ha diseñado y validado un instrumento para medir el desempeño docente y por otro lado, para observar la calidad educativa de cada facultad de ingeniería. Se ha utilizado el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de 49 carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente son los que más influyen en la calidad

educativa de las carreras de ingeniería del Perú. En conclusión las carreras profesionales de ingeniería del Perú, probablemente, la calidad depende más de sus procesos de planificación, ejecución y relaciones exteriores (capital organizacional y relaciona) que del conocimiento de sus docentes(capital humano), ya que solo el 22% de docentes tienen un desempeño alto y muy alto (tabla 4.5) y la calidad educativa alta y muy alta lograda es del 4% (tabla 4.7), lo que significa que el Capital Humano no estaría capacitado para desarrollar Capital organizacional y Capital relacional que la organización requiere para tener alta calidad educativa.

Gálvez, E. (2016) En su trabajo de investigación Modelo de evaluación del desempeño docente para el dominio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente (Tesis de post grado) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima - Perú. Se desarrolla desde una investigación aplicada proyectiva, con un enfoque cualitativo educacional. La muestra se trabajó a través de la técnica de muestreo (94 docentes y 6 directivos, de 4 Instituciones Educativas públicas). Se utilizaron en el trabajo de campo y diagnóstico diversos métodos, instrumentos y técnicas que arrojaron evidencias: bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación de aprendizajes y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación. El presente modelo considera la observación, acompañamiento, auto reflexión y el compromiso docente. Las fases del modelo de orientación para mejorar la preparación de los aprendizajes de los estudiantes, desde bases teóricas: humanista, pedagógica, de gestión y por competencias. Así, se tiene el resultado: Diseño de un modelo de evaluación docente, que integra una nueva forma de evaluar desde la reflexión docente para mejorar su desempeño. Por lo tanto, este estudio tiene como perspectiva la innovación de



evaluación y a su vez establecer lineamientos de mejora que propicien el desarrollo profesional.

#### **A nivel Local**

Salazar, L. y Bravo, P. (2013) en su trabajo de investigación *Sistema de información para la toma de decisiones en la evaluación del desempeño docente de la Universidad César Vallejo Lima Norte*. (Tesis de post grado) Universidad César Vallejo. Sede Chiclayo - Perú. El objetivo principal de la tesis fue determinar la influencia de un sistema de información para la toma de decisiones en la evaluación del desempeño docente en la Universidad César Vallejo Lima Norte. El tipo de estudio fue tecnológico y el diseño de investigación fue pre-experimental. El método de investigación fue deductivo. La población fue de 42 docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas ratificados en el proceso 2013-I y la muestra fue de 25 docentes para el grado de cumplimiento de los objetivos planificados y para el grado de satisfacción docente respecto a la evaluación de desempeño docente. Los resultados demuestran que el nivel de concordancia con los objetivos dispuestos en la evaluación de la ejecución de los educadores sin marco de datos fue del 89%, y tras su aplicación con el marco ejecutado, se amplió al 100%, lo que implica un incremento del 11%. En cuanto al cumplimiento, el nivel típico de cumplimiento de los educadores sin marco de datos fue de un 8% de desviados, un 64% de ni desviados ni conformes y un 28% de conformes con la evaluación expositiva; tras la utilización del marco realizado, un 28% de conformes y un 72% de totalmente conformes. Los resultados obtenidos certifican que el nivel de satisfacción de los objetivos fijados y el nivel de cumplimiento del instructor aumentan por separado con la utilización del marco de datos para la dirección. Se razona que un marco de datos funciona en esta interacción.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

El trabajo de investigación científica está respaldado por los aportes de las siguientes Teorías: Teoría de la evaluación, Teoría de la autoeficacia y del desempeño docente para mejora práctica docente.

### **2.2.1. Teoría de la evaluación**

Desde este enfoque se interpreta que la teoría de la evaluación como el proceso sustantivo general, en la dimensión práctica y científica en las escuelas y el desarrollo social; por lo tanto, la labor de los educadores ocupa en el país un lugar fundamental en la búsqueda de una educación de calidad, situada y pertinente.

#### **2.2.1.1. Evaluación del docente universitario**

En la actual circunstancia por la que atraviesa la cultura peruana, una de las circunstancias más discutidas es la imperiosa necesidad de trabajar sobre la naturaleza de la formación universitaria, donde la evaluación de la presentación de los profesores universitarios es una clasificación de increíble amplitud.

Cots, Villar y Díaz, (2002) La necesidad de evaluar la presentación de los profesores universitarios constituye una de las demandas más serias de las universidades, una tarea que hasta la fecha se ha abordado de forma incipiente. El reconocimiento en desarrollo de estos modelos ha hecho de la evaluación de la presentación de los profesores universitarios, a pesar de ser un tema algo joven, cuyos puntos de partida se remontan a la década de 1930, un área de trabajo de creciente repetición en el mundo contemporáneo.

En Europa y EE.UU., los estudios se han ordenado de esta manera, sobre todo desde que la democratización y masificación de la escolarización universitaria en estos distritos comenzó durante la década de los 60 y se fusionó durante la

década de los 90. del siglo XX, representando el dilema calidad-cantidad. Villar, (1989); De Miguel (1998); Rodríguez (2003); Escudero (2006); Portal(2003)). En el viejo mundo, especialmente en España, la evaluación de la ejecución de los espectáculos, sólo a nivel universitario, es vital.

En América Latina, eventualmente, la evaluación de la presentación de los educadores universitarios se planteó como realmente importante, sin embargo, en algunos eventos se relacionó con errores en la relación con el ciclo, creando respuestas en las asociaciones y despidos por parte de los instructores. En la actualidad, ha aparecido una sistematización de su utilización en el ámbito local, con más de 50 naciones que utilizan diferentes modelos de evaluación. 50 naciones utilizan diversos modelos de evaluación de los sistemas escolares, incluidos los animadores sociales que participan en ellos.

Es importante señalar, por ejemplo, que, en el caso específico de Cuba, donde existía una directriz de la Dirección de Enseñanza de la República, que establecía la evaluación anual de los educadores y que en la actualidad es percibida como una de las naciones del distrito que organiza ensayos evaluativos, no se puede afirmar que el tema sea una fortaleza. No obstante, ha dado paso al reconocimiento y esparcimiento de fichas sobre el tema, entre las que destacan las apuestas de científicos, por ejemplo, Valdés (1999, 2000, 2001, 2003, 2004, 2006); Portal, (2003); Trujillo, (2007); Ramírez, (2007); Suarez, (2009), en las que dan sentido a qué evaluar y para qué evaluar a los educadores universitarios según la perspectiva de la ejecución experta. Se plantea, además, un procedimiento de evaluación y una estrategia para su aplicación en la práctica educativa, pero excluida de las concepciones vigentes para la universidad cubana actual.

Para Portal (2003) Una inclinación que ha tenido la evaluación en Cuba es la centrada en la exposición de los educadores; por esta situación se emplea como un instrumento gerencial plenamente orientado a trabajar sobre premios individuales o esencialmente a evaluar lo elaborado por el instructor durante un tiempo determinado (en su mayoría un año escolar). La extensión del tema ha permitido al creador reflejar que la evaluación expositiva de los docentes universitarios en los colegios cubanos muestra límites que la alejan del estado ideal.

Por otra parte, es importante mostrar que, en el momento actual, las fundaciones universitarias supervisan las estrategias productivas y los espectáculos para trabajar en la naturaleza de sus profesores y las evaluaciones de la organización para exhibir la transformación en la actividad de mostrar del personal escolar en correspondencia con ese grado ideal de grandeza y calidad. Todos los especialistas en instrucción coinciden en que para hacer necesidades de mejora consistente en los educadores universitarios, es vital que éstos se sometan deliberada y ocasionalmente a un ciclo de evaluación, no como un procedimiento de observación de varios niveles que controle sus ejercicios, sino como un método para incitar y beneficiar la mejora del personal escolar, como un método para seguir desarrollando las características que hacen a un educador decente y, a partir de ahí, avanzar en estrategias instructivas que sumen a su especulación (Valdés, 2006-p.30).

La evaluación de la ejecución de la enseñanza universitaria es posiblemente uno de los ciclos más desconcertantes y significativos que se llevan a cabo en las fundaciones de

enseñanza superior. La prueba consiste en planificar y llevar a cabo un marco de evaluación que se adapte a su ejecución y, en consecuencia, garantizar su calidad permanente y su compromiso con la organización y sus resultados educativos.

Al desglosar la conducta siempre evolutiva de la evaluación, se observa que su utilización en el ámbito educativo ha alcanzado una prominente grandeza. Destacados investigadores en este campo como Escudero, M. de Miguel, J. Tejedor, (referenciado por Saravia, 2004) consideran que su avance depende del reconocimiento de la pauta de avanzar incansablemente en la formación.

En la década de 1940, Tyler caracterizó la evaluación como el ciclo que permite establecer el grado de cumplimiento de las metas propuestas (citado por Valdés, 2000). Se debe notar que en esta posición la capacidad de evaluación está rodeada a la correlación entre la condición ideal y esperada de las peculiaridades contempladas, comparables a las metas propuestas, aunque componentes significativos surgen como causales de las originaciones en curso, entre los cuales se destacan: la elección de medidas ventajosas que sitúan el objetivo específico hacia la legitimidad y calidad inquebrantable de los datos, el significado de las metas en relación a las formas de comportamiento y la explicación de las razones de la metodología a los animadores confiables.

Cronbach (en Casanova, 1999, citado por Stegmann, 2008), quien junta nuevos enfoques que se mantienen y/o predominan hasta nuestros días, al conceptualizar a la evaluación del desempeño como la acopio y uso de información para tomar decisiones, es decir, la imagina como un instrumento para la toma de decisiones.

Otro momento significativo en el desarrollo y evolución del concepto de evaluación del desempeño, le pertenece a Scriven (1983), quien refiere que “la evaluación de los profesores consiste en un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con el objetivo de mejorar la actividad educativa valorada”. Este autor le añade a la evaluación la necesidad de valorar el objeto evaluado, es decir, integra la validez de la información y el método.

Para Valdés (1999), el autor le añade nuevos elementos a la labor de evaluar, como son la *ideología del evaluador* y el sistema de valores reinantes en la sociedad, que comprensiblemente van a condicionar y a inclinar los resultados de cualquier estudio valorativo, si no se toman las medidas adecuadas pertinentes. Por su parte Stufflebeam precisa sobre la evaluación de los profesores como “el proceso de identificar, lograr y facilitar información útil y descriptiva sobre el valor y el mérito de las metas, la planificación, la ejecución y el impacto de la realidad educativa, con el propósito de servir de camino para la toma de decisiones, enmendar los problemas de responsabilidad y suscitar la comprensión de los fenómenos implicados” (Stufflebeam, 1995, p.63)

Como puede percibirse, en la búsqueda del remedio surge la idea de evaluación, entendida como la demostración de resultados y supuestos contrastados, para exponer la validez de un ciclo, técnica, movimiento, programa, ejecución o hipótesis. En el ámbito de la enseñanza, la

evaluación se ha orientado por lo general hacia la estimación de los resultados del aprendizaje, es decir, se ha centrado en su mayor parte en la comprobación de la naturaleza de la ejecución mostrada en la empresa educativa.

Por otra parte, puedo decir que la evaluación se ha utilizado para conceder la fuerza de trabajo que muestra en las fundaciones de educación avanzada, como evaluaciones serias y certificaciones; en cualquier caso, no es menos un hecho que una vez que estos profesores entran en estos establecimientos, actualmente no están expuestos a la consideración eficiente con el fin de comprobar oficialmente que su praxis académica, perfil individual, habilidades de instrucción y obligación se relacionan con ejemplos recientemente caracterizados para decidir su viabilidad en el cumplimiento de los objetivos de instrucción.

Bertoni et al. (2011) "La evaluación, al igual que la calidad educativa, es una realidad desconcertante" y depende de innumerables factores, y no puede limitarse a un único marcador que dé un resultado, el instructor, dado asimismo que la evaluación está relacionada con la "responsabilidad", en la que se implican los especialistas educativos como forma de decidir la ayuda prestada y permite investigar cada una de las actividades realizadas, enfocadas a una escolarización dinámica y exhaustiva.

*"La evaluación debe dejar de ser un instrumento utilizado para controlar el nivel educativo de la población estudiantil; es vital que estas herramientas se conviertan en un método utilizado por las propias fundaciones para trabajar en su calidad educativa."*  
(Bretel, 2002, p. 47)

No obstante, en el ámbito de la educación, el cliente es la colectividad residente, a través de la evaluación pública y las diferentes asociaciones sociales, con un sueño de las dificultades útiles de la nación, entonces,

en ese punto, requiere que los individuos hagan, aportando pensamientos que practiquen la iniciativa, ya que la formación genuina de calidad implica más que seguir un curso específico de revisión, incorpora la mejora agradable de los recursos de la multitud relativa de animadores incluidos..

Morales y Valencia (2009) establece que la evaluación es un ciclo ininterrumpido y ocasional para todos los trabajadores en consonancia con la razonabilidad, las capacidades y los resultados del trabajo demostrados para lograr los objetivos de la Fundación, que será aplicado por el jefe rápido, teniendo su inicio en la autoevaluación del especialista y los modelos de los socios que trabajan cerca. Sin evaluación de la ejecución no hay giro individual ni institucional.

Por una explicación similar, la evaluación del educador, como técnica para analizar y abordar las decepciones distinguidas en el ciclo educativo, para avanzar en su mejora experta a través de la fundación de estrategias que aseguren la naturaleza del ciclo instructivo. Ello responde a un cambio de perspectiva en el clima socio-instructivo y social, produciendo los resultados potenciales de rendimiento de los alumnos y la mejora de un público en general.

Zerilli (2009) afirma que la evaluación es una apreciación metódica de la valía que un individuo exhibe a través de sus propias cualidades, así como de las que muestra con respecto a la asociación de la que forma parte, comunicada ocasionalmente según una técnica exacta por al menos una persona de control, que conoce al individuo y su trabajo a través de la evaluación.

Harper y Lynch, (2010) consideran que la evaluación es un método o técnica que consiste en valorar, de la forma más deliberada y



equitativa que realmente cabe esperar, la exposición de los trabajadores de una asociación de forma metódica y objetiva de que se dispone, la exposición de los representantes de una asociación. Esta evaluación se realiza a partir de los objetivos propuestos, las obligaciones esperadas y los atributos individuales. Chiavenato (2000) considera que la evaluación es un marco para examinar la presentación del singular en el puesto y su potencial de mejora.

De lo que se infiere que la evaluación del desempeño docente, no siempre está claramente definida la finalidad de la evaluación, lo cual da lugar a dudas, inseguridad e incluso temor con respecto al uso que se haga de sus resultados y además porque representa una práctica relativamente nueva, falta de técnicas sistemáticas, válidas, fiables y objetivas. La excelencia se inicia con una adecuada evaluación, evaluar el desempeño del docente no significa, entonces proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida de los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos en aras del desarrollo profesional del educador. La evaluación de la ejecución del docente no tiene una razón en sí misma, sino que es una forma de seguir desarrollando la educación, que se legitima en la medida en que contribuye a aumentar la confianza, la inspiración y la estima del profesor. Según Plateau, (2000) "la evaluación consiste en reconocer y estimar los objetivos del trabajo de un educador, la forma en que utiliza los recursos para alcanzar dichos objetivos y la administración de la ejecución humana en asociaciones y organizaciones".

Todo lo retratado anteriormente nos dice que la evaluación puede hacer avanzar la satisfacción de los competentes, la independencia y el esfuerzo coordinado entre los educadores, o muy bien puede modificarse y producir cuestionamiento, temor y despido expreso de los instructores

por las desviaciones a las que puede estar sujeta la evaluación y sus ramificaciones para los docentes.

#### 2.2.1.2 Definición de ética

La ética profesional es el conjunto de normas y decisiones que deben regir la presentación de un experto. Se relaciona con el consentimiento y la cobertura de los límites y ejercicios que se ejecutan en las distintas profesiones. La moral del experto intenta integrar el corazón de la obligación en el lugar de trabajo y en la exhibición de la vocación.

La ética dirige la mejora de un movimiento experto; la moral competente no impone sanciones legales o normalizadoras. La deontología es importante para lo que se percibe como moral normalizadora e incluye un conjunto de decisiones y reglas que deben ser consentidas de forma obligatoria.

Un profesional ético debe tener esencialmente una naturaleza o potencialmente un carácter que tenga un sentimiento de obligación y oportunidad; asimismo debe estar de acuerdo con la ética y ofrecer el anhelo de un beneficio a largo plazo. En realidad, no deberían ser reglamentos o normas en circunstancias inequívocas, sino perspectivas hacia entornos que muestren si el experto actúa según su moral de experto. El objetivo esencial de la moral pericial es conocer la responsabilidad, en cada persona que practica un intercambio específico, para la mejor exhibición de éste.

Por último, me gustaría expresar que, en nuestros días, la moral competente es un tesoro de la conducta en la humanidad, donde no se comunica continuamente de una manera consciente en elaborado por los individuos como un compromiso con el giro social de los acontecimientos.

#### 2.2.1.3 Ética del docente Universitario

El plan que seguiremos para estimar la moral experta de los educadores

universitarios es el utilizado por el comunitarismo (corriente moral y política que avala el ámbito local y su práctica como espacios donde transcurre la calle fácil: reconocimiento de la existencia humana).

El plan enmarca la conexión entre cierres, normas y ética. Los cierres son los objetivos que guían el movimiento. Las normas nos ayudan a avanzar hacia ese fin, se asemejan a la guía que nos lleva adonde tenemos que ir. La ética son los comportamientos importantes para abrazar el camino. En la opinión pública, los expertos satisfacen un trabajo particular, es decir, según la vocación que desempeñan, que no se establece totalmente como los componentes de la vida experta. Sólidamente, el docente universitario en la actividad de su movimiento está poniendo en juego tres aspectos: el aspecto social, el aspecto financiero y el aspecto individual.

- a. La dimensión social, esto implica que su actividad a través de la vocación experta satisface una necesidad social, comprendiendo en la preparación de nuevas edades y posteriormente sostiene la coherencia de la cultura humana, ya sea a través de la protección o la restauración.
- b. El aspecto financiero alude a las consecuencias monetarias de su movimiento, es decir, la actividad de la vocación media tanto a nivel de la economía de la sociedad como en los recursos individuales (la vocación es un método para los negocios).
- c. La dimensión personal. Cada vocación de experto es un movimiento humano social, el aspecto individual implica, por cuenta del profesor universitario, que la acción de mostrar influye en la propia vida del profesor, tanto a distancia como en su interior.

Definitivamente el profesional pedagogo no es un individuo ético en algún momento de su actividad, sino que toda su actividad está sostenida por su compromiso ético (ética social, económica y personal).

#### 2.2.1.4 Los fines del docente universitario

La Educación presenta propósitos o bienes intrínsecos y extrínsecos (Macintyre), que exigen medios adecuados. En el caso de que estos designios no sean verbalizados, el ciclo instructivo no será concluido. Lo que es una razón definitiva para la escolarización, es mediar en el reconocimiento de las personas, con el objetivo de que el trabajo universitario tenga una razón refinadora. Los instrumentos legales que sustenta el sistema universitario es la Ley Universitaria y los Estatutos de las Universidades, en los cuales se señala los fines de la actividad universitaria en general y de la actividad docente en particular.

Dentro de uno de los fines de la universidad peruana, podemos mencionar (Art. 2º de la Ley):

- a. Racionar, incrementar y comunicar toda la cultura inclusiva con un sentido básico e inventivo, idealmente certificando las cualidades públicas.
- b. Explorar en humanidades, ciencias y avances, y promover la creación académica e imaginativa.
- c. Formar humanistas, investigadores y expertos de alta calidad académica, según las necesidades del país.

Artículo 43°. Es congénito a la docencia universitaria la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual.

Del mismo modo, es importante subrayar en esta parte que la ética debe ser una dote del profesor universitario. La expresión "rectitud" (gr. areté) nos ayuda a recordar la moral griega que buscaba la grandeza de la existencia humana y de sus ejercicios. La cualidad profunda es el giro ideal, la grandeza de una cosa o de una actividad, esta grandeza se apoya pues en la razón.

Extrayendo estos términos de la actividad del educador universitario,

mostraremos que la excelencia de la formación es la impecabilidad de la actividad instructiva. Además, ¿cuándo alcanza la excelencia? Cuando satisface su motivación. Es más, satisface su motivación cuando la demostración se ejecuta por completo o, al menos, cuando nos asociamos a la acción de enseñar.

La honestidad del educador reside en la actividad consciente y seria con la escolarización para construir una sociedad justa y basada en el voto. Culturiza, por ser la instrucción el signo humano que necesitamos para propagar, venerar y reproducir la cultura humana, tanto a nivel de información como de estilos de vida.

El educador universitario está llamado a ser el más fuerte de un área local, a partir de esa fortaleza se concibe el poder, la respetabilidad individual o la capacidad moral que es la garantía fenomenal del logro experto, que mora en la firme satisfacción de la obligación por la petición y la grandeza general del público en general en el que vive. De este modo, como sostiene Cortina, la sociedad está capacitada para solicitar que los educadores (y los expertos) desempeñen la grandeza interior del movimiento que realizan.

### 2.2.2 Desempeño docente

La sociedad actual trabaja en un mundo excepcionalmente despiadado, esta ocasión espera que nuestras organizaciones estén preparadas para tener la opción de vivir en él, posteriormente, es esencial e irrefutable concentrarse en la exposición de los docentes universitarios, particularmente asumiendo que consideramos que este es un elemento y a la vez hacedor de la naturaleza de la administración que se da en los universitarios a los alumnos, lo cual influye directamente en la planificación y aprendizaje de los alumnos.

La orientación se considera el instrumento que crea el aprendizaje.

Según Orellana (1996, referenciado por Espíritus y Nombres, 2001), la

naturaleza de la instrucción está conectada a la naturaleza del instructor, que es uno de los pilares básicos de la mejora de la interacción instructiva (Sánchez y Teruel, 2004).

Como investigador, acepto que es relevante que, antes de hablar de la naturaleza de la ejecución de la muestra universitaria, es importante investigar el origen del término ejecución competente en general, y después, a la luz de esto, resumir la muestra de los educadores universitarios.

#### 2.2.2.1 Definición de desempeño

Para Chiavenato, I. (2010) afirma que: "ejecución son las actividades o formas de comportarse sierra en representantes que son aplicables al cumplimiento de los objetivos de la asociación". De hecho, expresa que una gran ejecución del trabajo es el punto fuerte más importantede una asociación".

Dolan, S y otros. (2003) Sostienen que la exposición está generalmente impactada por los puntos de vista del representante sobre el trabajo, sus puntos de vista hacia los alimentos cultivados desde el terreno o su objetivo de concordancia. En este sentido, la ejecución se relaciona así como se conecta con las habilidades y la información que ayudan a las actividades del representante, a fortalecer los objetivos del establecimiento.

El valor de este enfoque radica en que la presentación del representante queda estrechamente relacionada con las perspectivas y aptitudes que esperan según los objetivos a cumplir, dirigidos por los acuerdos, normas, visión y misión de la fundación.

Arias, F.; Heredia, V. (2001) establece que el individuo debe tener las perspectivas calculadas razonables para tener la

opción de desempeñar una tarea. Esto concede para tener habilidades para el control de grupos, para la traducción de horarios y para evaluar el avance mecánico que incita la mejora de nuevas puertas abiertas. Para esta situación aludimos a ejecución de élite el tablero en el uso de ciclos reguladores completos para lograr el brillo completo de posibilidades humanas de ejecución dentro de organizaciones o asociaciones. Asimismo, expresa que el carácter alude a los diversos estilos de ver y actuar en el planeta. Los estilos aluden a la administración de conexiones relacionales, sistemas de creencias y sentimientos (contando tensiones y energías). Esta similitud es excepcionalmente provechosa en el clima de la administración autoritaria, ya que representa el estilo creado en el orden de trabajo del singular.

#### 2.2.2.2. Desempeño del Docente

Para esta situación, hay que hacer una distinción entre capacidad y ejecución. La capacidad es una forma general de actuar; la ejecución es un conjunto de tareas sustanciales que nos dan las marcas de presentación de una persona en su trabajo. En este sentido, Montenegro afirma: "La ejecución del educador se imagina como la satisfacción de sus capacidades, que se caracteriza por partes relacionadas con el educador, el alumno y el clima. Del mismo modo, la ejecución se practica en varios ámbitos o niveles: el entorno socio-social, en el clima institucional, el clima de la sala de estudio y en el propio educador a través de la actividad inteligente". A continuación, el creador añade por qué estimar esta presentación: "La ejecución se evalúa para trabajar sobre la naturaleza de la escolarización y para calificar de significativa la profesión de educador".

El cometido del docente se caracteriza por una enmarañada trampa de conexiones e interrelaciones. Al tratar de resumir esta intrincación,

Montenegro Ignacio subraya: "Podría pensarse en tres tipos de partes: las relacionadas con el propio educador, las integradas en el educando y las registradas en la circunstancia única". El creador prosigue: "Entre las variables relacionadas con los educadores están su preparación experta, sus condiciones de bienestar y el nivel de inspiración y obligación respecto a su trabajo. La preparación experta proporciona la información para afrontar la labor instructiva con iridiscencia, preparación exacta, coherencia coordinada y evaluación firme. Cuanto mejor y más elevada sea la naturaleza de la preparación, mayores serán las posibilidades de una ejecución competente. Así pues, cuanto mayor sea su bienestar físico y psicológico, mayores serán sus posibilidades de desempeñar su función. Así pues, el bienestar y la prosperidad general dependen del entorno cotidiano, de la satisfacción de las necesidades fundamentales, incluido el afecto.

Valdés (2006) Refiere que el desempeño de un docente es un proceso metódico de elaboración de testimonios válidos y fiables, con el propósito de evidenciar y valorar el resultado educativo que causa en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso laboral y la calidad de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. El cometido se vigoriza con el nivel de compromiso, con el convencimiento que la labor educativa es trascendente para el desarrollo individual y social. Por lo mismo es muy significativo la expresión invariable de las actitudes que indiquen responsabilidad con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las agradables relaciones con los estudiantes, la realización de las acciones pedagógicas con planificación, dedicación, concentración y exaltación. Estos cuatro componentes:



formación, salud, motivación y compromiso se fortifican de forma mutua y crean un impulso unificador que mantiene al docente en permanente mejoramiento y con un alto grado de desempeño.

Ser profesional de la docencia presumen tener un conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, valores, virtudes y competencias (Zabalza, 2008). De lo indicadose desprende que, se necesita docentes con formación integral y que sean competentes de desempeñarse como generadores y agentes del cambio. De este modo, el docente tiene que asumir el compromiso de renovarse permanentemente para desarrollarse a nivel personal y profesional e implantar cambios reveladores en la práctica pedagógica (Morales y Dubs, 2001; Sánchez y Teruel, 2004).

Para Pérez Esclarin (2007), los docentes son agentes primordiales para conceder una educación de calidad. Del mismo modo, Angrist, J. D., y Guryan, J. (2008) corrobora que la calidad educativa pende en definitiva de la calidad de las personas que lo redimen. Subraya que la razón de una buena institución de enseñanza mora en la calidad de su rendimiento docente.

Según García, L.; Ruiz, M.; García, M. (2009). Plantea cuatro dimensiones esenciales en la calidad del docente:

- a. Las características de su personalidad.
- b. La formación admitida para el desempeño de su misión.
- c. Las condiciones profesionales y
- d. La dimensión social.

Las investigaciones en docentes universitarios se han ajustado, especialmente, en la formación, las condiciones profesionales y las dimensiones sociales, dejando de lado el aspecto personal. Por eso, las condiciones personales del profesor se consideran cada vez un requisito técnico indispensable (García Llamas, 1999).

En los estudios de Sánchez y Teruel (2004), el estudiantado universitario demanda unas aptitudes y capacidades docentes ajustadas esencialmente en las características de formación pedagógica y social del profesor (buen comunicador, dinámico, expresivo, elocuente, etc.). Dentro de esos requerimientos, sobresalen algunas condiciones congruentes a la empatía como el saber escuchar, ser conocedor de sus alumnos, ser empático, paciente, flexible, tolerante, dispuesto a ayudar y accesible. En palabras de algunos alumnos: “saber ir a nuestro ritmo... yo pido solidaridad; quitar la imagen seria del profesor universitario y apostar por una actitud más aproximada al alumno; que se inquiete más por el alumno” (P.146).

Existen formas para optimizar la comunicación verbal y no verbal en las aulas universitarias. Ejemplo. Camerino, Castañer y Buscá, 1999). Refieren que, en todo escenario de enseñanza, es primordial que el docente instituya un vínculo apropiado con sus alumnos. Harris, D., y McCaffrey, C. (2010) muestran algunas de las pautas que el docente deberá tener en presente para alcanzar una buena comunicación con sus alumnos, son:

- a. Instituir un trato positivo con los estudiantes, basado en la confianza y el respeto como requisito para crear un clima afectuoso que ayude al aprendizaje.

- b. Tomar una actitud de responsabilidad con el aprendizaje de los estudiantes, que origine la estimulación y la obligación de cada uno de ellos.

El desempeño docente es una de las categorías más acreditadas y útiles para entender la calidad de la acción pedagógica de los profesores. En el campo universitario existe una distancia de criterios que detallen cuáles deben ser las funciones y roles específicos del profesor (Sánchez y Teruel, 2004). Existen algunas dimensiones e indicadores que son comúnmente tomados en cuenta para evaluar el desempeño docente. Por ejemplo, entre otras, las siguientes, en la dimensión capacidad pedagógica:

- Nivel de dominio de los contenidos que se imparte en el área o asignatura a su cargo.
- Capacidad para preparar el materia entretenido e interesante.
- Disposición de comunicación verbal y no verbal.
- Capacidad para planificar convenientemente el proceso enseñanza aprendizaje.
- Trascendencia de su colaboración de un apropiado clima de trabajo en el aula.
- Manejo de diversidad de prácticas educativas.
- Generación de conocimiento y trato según las características psíquicas propios de los estudiantes.
- Nivel de indagación sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes.
- Eficacia de su representación sobre el compromiso social de la universidad con la sociedad.

- Respaldo a la formación de valores personales, nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.
- Garantía de su preparación y auto-preparación.
- Destreza para crear un ambiente propicio para que el estudiante conozca sus derechos, deberes y aprenda a ejercerlos.
- Disposición para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica constante sobre su práctica educativa.

En lo que respecta a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, se debe tener presente los siguientes indicadores.

- Asistencia y asiduidad a la Institución y a las clases.
- Estado de intervención en las sesiones metodológicas o en jornadas de meditación entre los docentes.
- Cumplimiento de la normativa, a nivel general, en el campo de la universidad, así como de la reglamentación interna.
- Nivel de profesionalidad logrado.
- Toma de decisiones a nivel personal en la el aula y la institución.
- Nivel de autonomía profesional lograda para desarrollar la función en la institución.

En lo que respecta a la dimensión: relaciones interpersonales se considera los siguientes indicadores entre otros:

- Preocupación y perspicacia en la atención a los problemas de los estudiantes.
- Atención con respecto al desarrollo de sus estudiantes.

- Flexibilidad ante la distintas opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto efectivo por las diferencias de género, etnia y situación socioeconómica.
- Resultados académicos positivos alcanzado por los estudiantes en la o las asignaturas que imparte.
- Nivel de orientación valorativa auténtica logrado hacia las condiciones de la personalidad deseables de acuerdo al tipo de hombre que se procura formar.
- Nivel en que sus estudiantes tienen sentimientos de identidad y amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y a la especie humana.

Definitivamente la evaluación del desempeño docente es un proceso constante de adquisición de información válida y fiable, con la finalidad de evidenciar y estimar el efecto educativo que causa en los estudiantes, el desarrollo de sus capacidades didácticas y formativas, su emocionalidad, compromiso profesional y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, plana directiva, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valverde, G. A. (2009).

Para Gimeno, J. (2005), la valoración del profesorado debe servir a dos intenciones primordiales: responsabilidad y desarrollo profesional. La primera enlaza la reunión de datos para establecer el nivel en que los docentes han logrado niveles mínimos tolerables de competencia y determinado los estándares que deben alcanzar. El interés por el compromiso ha tendido a subyugar los pensamientos y las tareas de los directivos comprometidos con la evaluación de los Docente. El propósito de la evaluación para el desarrollo profesional, sin embargo, ha ido acrecentando en años recientes. Dicha evaluación posee, como fin principal de atención, la reunión de información para apoyar a desarrollarse a aquellos docentes que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

### 2.2.2.3 Funciones de la evaluación del desempeño docente

En este acápite se hace necesario revisar sobre lo que refieren algunos estudiosos sobre el tema.

Montenegro, I (2005) indica que cuando un sistema formativo resuelve implantar un proceso de evaluación del desempeño docente, la primera interrogante que debería realizarse es: ¿para qué evaluar? Se asiste a una cuestión delicada, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las expectativas que mueve un proceso de este tipo.
- Por las consecuencias que puede hurgar.
- Por situaciones éticas y morales.

Valdés, H. (2004) estudioso cubano sobre estos asuntos, expone que una buena evaluación docente debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico:

La evaluación docente debe especificar el desempeño del profesor en un período definido, debe constituirse en síntesis de sus principales logros y desaciertos, de modo que le valga al director, al jefe de área y a él mismo, de norte para la derivación de tareas de capacitación y desarrollo que coadyuven a la eliminación de sus desperfectos.

Función instructiva:

La evaluación en sí misma, debe causar una síntesis de los indicadores del desempeño del docente. Por lo mismo, los actores implicados en el proceso, se educan, aprenden del

mismo, añaden una nueva experiencia de aprendizaje laboral. (p. 5).

#### Función educativa:

En esta dimensión podemos ver que existe una significativa analogía entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. En el sentido en que el docente conoce con exactitud cómo es visto en su trabajo por maestros, padres, estudiantes y directivos de la institución, puede diseñar una estrategia para exterminar las inopias notadas.

#### Función desarrolladora:

Esta situación se comete esencialmente cuando como corolario del proceso evaluativo se desarrolla la razón del evaluado y consiguientemente la relación inter-psíquica pasa a ser intra-psíquica, es decir, el docente se vuelve capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no elude a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de modo más sensato su trabajo, sabe y vislumbra mucho mejor todo lo que no sabe y precisa conocer; y se desencadena, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, y emana entonces una irresistible necesidad de auto-perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del docente se plasma asimismo cuando la misma contiene reflexiones sobre lo que debe alcanzar el docente para corregir su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la valoración, por sí solo, evidencia su necesidad.

#### 2.2.2.4 Fines de la evaluación del desempeño del docente.

Existe consenso en la opinión de los investigadores en estimar que el principal objetivo de la evaluación docente es fijar las condiciones profesionales, la preparación y el rendimiento del docente.

En la ejecución práctica de los sistemas de evaluación del desempeño docente y en la gramática que trata sobre este significativo tema, se logra identificar varios posibles fines de la evaluación. Entre los cuales figuran los siguientes:

- Mejora de la institución y de la enseñanza en el aula.

Los docentes son significativos defensores de este punto de vista. El mismo profundiza un desarrollo educativo incesante a lo largo del cual un individuo puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un enérgico vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Cuando se integran activamente el desarrollo profesional, la evaluación del docente con la mejora de la escuela, se consigue una mayor eficacia. Varios de los directivos de la enseñanza universitaria no han considerado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes. Esto sucede porque tienen una tendencia a agregar nuevas iniciativas en vez de examinar de qué manera se podrían adecuar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Resulta fundamentalmente conveniente integrar la evaluación de docentes y la mejora de la universidad en aquellos procedimientos en que se están utilizando modelos de evaluación que valen para construir objetivos. En dichos contextos, se puede solicitar a los docentes que realicen la mejora de la cátedra a partir de su objetivo de desarrollo y, por tanto, parte del proceso de evaluación. El avance



en la enseñanza suministra otra iniciativa a la hora de que los docentes determinen sus objetivos de rendimiento.

- Responsabilidad y desarrollo profesionales.

Los Docentes y sus corporaciones profesionales son los tutores trascendentes de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios esquemas, ética e incentivos personales para la persona consagrada. Aun cuando las responsabilidades son un componente clave en este punto de vista, el compromiso aquí se refiere esencialmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia formas externas.

Valdés, H. (2004) coincide con Stiggins y Duke y sustentan que:

La evaluación de los docentes consigue servir a dos intenciones fundamentales: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero determina la compilación de datos para establecer el grado en que los docentes han logrado niveles mínimos plausibles de competencia y determinado los estándares que deben alcanzar. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las labores de los directivos garantes de la evaluación de los docentes.

El fin de la evaluación orientada al desarrollo profesional, sin embargo, ha ido extendiendo en años recientes. La evaluación del desempeño docente tiene, como fin último la atención, la reunión de datos para ayudar a progresar a aquellos docentes que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

La capacidad de los seres humanos para progresar por sí mismos está restringido a sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su epítome de capacidades (Knox,

1977). Una vez que las personas han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco posible que se aprecien motivados para desarrollarse sin la mediación de algún estímulo externo. Dicho estímulo consigue darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación asignada por la evaluación docente, puede encarnar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente. Considero importante tener presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté defectuosamente dirigido sea inoportunamente comunicada. Valdés, H. (2004) concuerda también con Brock (1981), y sustenta que concurren tres componentes que pueden influir en la validez de la evaluación delineada para el desarrollo del docente y estos a saber son:

- Elementos contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Componentes inherentes a procedimientos (instrumentos utilizados para la compilación de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Factores relativos al docente (motivación, eficacia, etc.)

Stiggins y Duke (1988) mediante la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del docente que parecían tener correlación con el desarrollo profesional:

- Animosas posibilidades profesionales.
- Un acomodo positivo hacia los peligros.
- Actitud franca hacia los cambios.
- Aspiración de experimentar en clases.
- Condición abierta hacia la crítica.

- Un conocimiento consistente de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área.
- Cierta experiencia preliminar positiva en la evaluación del Docente.

Los autores citados enfatizaron que las características claves de los evaluadores, para asegurar el desarrollo profesional de los docentes son:

- Credibilidad como principio de información.
- Poseer una relación de colaboración con el Docente.
- Compañerismo.
- Capacidad para enunciar de un modo no dañino.
- Longanimidad.
- Lenidad.
- Capacidad para establecer explicaciones.
- Confianza con los alumnos del docente.
- Costumbre pedagógica.
- Insinuaciones útiles.

Los autores en mención identificaron como significativos dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el Docente.

Entre las peculiaridades de las operaciones de evaluación que evidenciaron que tenían correspondencia con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (fundada en conocimientos del docente con relación al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

- Claridad de los patrones de rendimiento.
- Nivel de consciencia del docente con respecto a estos estándares.
- Grado en que el docente imagina adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Análisis de los datos sobre el rendimiento académico de los estudiantes.
- En el estudio de casos ejecutado por los autores indicados, se identificaron nueve características de la retroalimentación para el profesorado que poseían correlación con calidad y el impacto apreciado de la evaluación. Estas características son:
  - Calidad de las opiniones sobre la mejora.
  - Profundidad de la información.
  - Especificidad de la información.
  - Epítome de la información.
  - Nivel en que la pesquisa era descriptiva.
  - Ciclos de retroalimentación para provocar la atención sobre el mensaje.
  - Grado en que la retroalimentación existía atada a los estándares.
  - Periodicidad de la retroalimentación formal.
  - Frecuencia de la retroalimentación informal.

Valdés, H. (2004) coincide con Bacharach (1989) e asemejó cuatro elementos para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente que sitúa el énfasis en el desarrollo profesional de los docentes. Seguidamente expongo a modo sintética estos principios

#### 2.2.2.5. Dimensiones del desempeño docente

En el presente estudio se asume que las dimensiones del desempeño docente son: Estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, compromiso en el desempeño de sus funciones.

- a. Estrategias didácticas: Se trata de la voluntad del docente que se pone de manifiesto en la asignatura y/o materia académica, en la preparación del curso y seguridad para que los estudiantes logren conocimientos, destrezas y actitudes apreciables. Las estrategias didácticas son rutinas que el docente esgrime en el proceso de enseñanza de manera reflexiva y flexible para suscitar el desarrollo de capacidades y el logro de aprendizajes en los estudiantes. También se puede definir como los medios y/o recursos para facilitar auxilio pedagógico a los estudiantes.

Según Torre, (2000) la estrategia didáctica, posee como pedestal a los siguientes componentes: configuración teórica, propósito o meta a lograr, carácter adaptativo, situación contextual, personas comprometidas, aspectos organizativos, funcionalidad y vigencia.

La nueva concepción del currículum, contiene a la evaluación como un vestigio significativo. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el estudiante conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea fortalecido en lo positivo y sean transformadas las deficiencias. Además, el docente evalúa para estar al tanto de los resultados de su trabajo, con el propósito de introducir los ajustes que resulten convenientes. En ambos casos es apreciable el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación.

- b. Materiales didácticos: Los medios y materiales pedagógicos tienen que ver con la destreza que tiene el docente para transferir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de distintos y apropiados medios y materiales educativos que estén acordes con el adelanto de la ciencia y la tecnología, y de esta manera lograr que el

estudiante despliegue sus capacidades y habilidades de manera integral.

- c. Capacidades pedagógicas: (Atributos Profesionales y Académicos): Atributos afines con el conocimiento que el docente posee sobre la materia de su formación profesional, y la manera como trasfiere sus conocimientos y promueve la intervención de los estudiantes, lo cual lo ejecuta con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los propósitos de la formación profesional y las necesidades de la sociedad, determinada de forma crítica y proactiva, asistiendo al contexto adyacente y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance.
- d. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Atributos afines con la asistencia, puntualidad y acatamiento de sus funciones.

### 2.2.3 Teoría de la autoeficacia

Esta teoría es estimada como la percepción o reconocimiento personal de las propias capacidades que los individuos han desarrollado para optimizar el trabajo y realizar cambios constantes. Por lo tanto, las creencias de autoeficacia muestran gran predominio en el ser humano, ya que proceden sobre sus propios pensamientos, sentimientos y comportamientos, partiendo de estos supuestos algunos individuos no actúan de manera positiva para ser evaluados.

Al respecto, Bandura (2005) afirma que un aspecto que resalta la importancia de la autoeficacia es su valor predictivo de la conducta humana. El comportamiento de las personas, según Bandura, puede ser mejor predicho por las creencias que los individuos tienen acerca de sus propias capacidades que por lo que en verdad pueden hacer, por lo tanto, es la percepción que no permite un cambio de conductas en una cultura de evaluación rechazando la misma, puesto que estas

percepciones contribuyen a delinear qué es lo que las personas hacen con las habilidades y el conocimiento que poseen.

Como una muestra de la importancia de la autoeficacia en el ámbito académico, podemos decir que esta revela por qué las personas con el mismo nivel de habilidad y conocimiento presentan conductas y/o resultados diferentes, o por qué las personas actúan en disonancia con sus habilidades (Pajares, 2002).

Lo anterior se explica porque el rendimiento académico adecuado también depende de la eficacia percibida para manejar demandas académicas exitosamente. Un ejemplo de esto es que un alto desenvolvimiento requiere la auto regulación de la motivación, y un buen manejo de pensamientos perturbadores y de reacciones emocionales (Bandura, 2005).

Por lo tanto, la Teoría de la autoeficacia plantea una influencia en dos direcciones. Las presiones evolutivas alteran el comportamiento humano, de manera que el hombre es capaz de crear innovaciones ambientales cada vez más complejas. A su vez, este ambiente modificado produce nuevas presiones selectivas para la evolución de sistemas biológicos especializados en la conciencia funcional, el pensamiento, la comunicación simbólica y el lenguaje, que influye en una evaluación y auto evaluación del individuo (Pajares y Schunk 2001) De lo expuesto se considera que la Teoría de la autoeficacia establece una imagen del ser humano como un individuo en búsqueda del desarrollo personal. Permitiendo conocer sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas a través de la evaluación. También, plantea como punto clave que los individuos tienen creencias personales que les permiten ejercer una medida de control sobre sus sentimientos, acciones y pensamientos. Es decir, el comportamiento de las personas se ve influido por lo que estas piensan, creen y sienten.

Bandura (2005) sostuvo que lo que las personas piensan sobre ellas mismas es clave en el ejercicio del control humano. Aquí surge el concepto de autoeficacia, puesto que las personas piensan sobre sus propias capacidades, denominada autoeficacia, es por ello que Bandura, reafirma de lo expuesto que la autoeficacia es un mejor elemento que predice el comportamiento de las mismas. Las personas son, pues, entendidas como productores y productos de sus ambientes y de sus sistemas sociales. Además, debido a que los individuos comparten creencias sobre sus aspiraciones y capacidades, Bandura expande el concepto de agencia humana para incluir la agencia colectiva.

De lo considerado en párrafos anteriores, los docentes, la autoeficacia percibida para enseñar efectivamente tiene un impacto importante en el desempeño académico. Docentes seguros de su capacidad para enseñar crean experiencias que aumentan la creencia de control de sus alumnos, desarrollan los intereses intrínsecos de los estudiantes y la capacidad para autodirigirse. En contraste, profesores con baja creencia en su capacidad para enseñar generan ambientes negativos, y deterioran la autoeficacia y el desarrollo cognitivo de sus alumnos.

Ashton y Webb (2005) hallaron a la conclusión que las creencias de los profesores en su capacidad para enseñar predecían el nivel de éxito de los estudiantes a través del año sin importar la habilidad académica de los estudiantes al inicio del año. Por otro lado, un bajo sentido de eficacia de los profesores puede generarles estrés. Así, profesores con una baja creencia en su eficacia para enseñar emplearán menos tiempo en la enseñanza y mostrarán menos compromiso. También, hay que agregar que las características de los alumnos pueden alterar las creencias de los profesores en su eficacia y, así, influir en el éxito académico de los estudiantes. Cuanto más alta sea la proporción de estudiantes con un estatus y nivel socioeconómico bajo, más baja será la creencia colectiva de



los profesores en su eficacia para conseguir logros académicos (Bandura, 2005).

Para Rotter (2006) la autoeficacia representa la creencia del profesor en su capacidad personal para controlar el efecto de sus propias acciones, mientras que Bandura (2005) sostiene una concepción de la autoeficacia como cognición mediadora entre el conocimiento y la acción docente. Para este autor, poseer determinados conocimientos, habilidades o destrezas no es condición suficiente para tener éxito en la realización de determinadas conductas; mostrar, además, confianza en la propia capacidad para enseñar sí constituye un requisito fundamental para alcanzar las metas pretendidas.

Por otro lado, Chacón (2006) considera que las creencias de autoeficacia que los profesores perciben en relación a sus capacidades para facilitar el aprendizaje de los estudiantes constituyen una fuente fundamental de información que permite interpretar las acciones del docente en el aula.

La eficacia del docente se considera como el principal predictor del comportamiento del docente, en relación al esfuerzo y persistencia que dedica a sus actividades de enseñanza y su compromiso para apoyar y mejorar los aprendizajes de sus alumnos (Prieto, 2005)

Morán y Johnson (2011) sostienen que la autoeficacia comporta una evaluación de las capacidades reales para lograr un rendimiento adecuado, en un ámbito de funcionamiento específico. De este modo, se podría indicar que la eficacia del profesor constituye un tipo de autoeficacia que contempla una evaluación de las propias capacidades para alcanzar un nivel adecuado de rendimiento en una tarea y un entorno específico.

Sin embargo, para alcanzar un desempeño óptimo, los docentes deben manejarse en dos niveles de pensamiento: por un lado, sentirse capaces y, por otro, juzgarse capaces. La combinación de estos dos niveles indica conocimiento, despliegue y gestión de las competencias, habilidades o capacidades que poseen, de manera que el sentimiento de autoeficacia actúa como un mecanismo cognitivo.

### **2.3. Hipótesis**

La propuesta de evaluación influye en el desempeño docente de los Profesores de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

#### **2.2.4 Variables**

V.I. Propuesta de evaluación

V.D. Desempeño docente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
PROPUESTA DE EVALUACIÓN	La evaluación identifica expectativas sobre la acción de quienes estén involucrados con la concepción del quehacer educativo institucional. Las expectativas en nombre de las cuales se va a apreciar la realidad parten de los fines de la U.N.T., a los que la acción evaluativa deberá ajustarse. La perspectiva de la evaluación se concentra en los procesos institucionales, especialmente en los que corresponde a la formación académica, y en como los participantes y los miembros ligados a ella (el mundo académico, las organizaciones del entorno, por ejemplo) perciben la labor institucional en su desarrollo y sus efectos. El propósito principal es responder a los problemas y cuestiones reales que presentan los distintos sectores y actores institucionales cuando desarrollan el proyecto que han concebido y formulado antes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación sobre el desempeño docente.</li> <li>• Aplicación de Instrumentos</li> </ul>	PERSONAL	ETICA PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de valores.</li> <li>2. Reflexión crítica.</li> <li>3. Igualdad de oportunidades.</li> <li>4. Corresponsabilidad</li> <li>5. Retribución equitativa y justa.</li> <li>6. Flexibilidad y equilibrio.</li> <li>7. Corresponsabilidad en la relación laboral.</li> <li>8. Innovación y creatividad.</li> </ol>	Encuesta
				SOCIO CULTURAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se conoce como profesional y apoya a los alumnos en su aprendizaje.</li> <li>2. Conoce a sus alumnos, sabe cómo y que aprenden.</li> <li>3. Organiza y realiza una intervención didáctica pertinente.</li> <li>4. Participa en el funcionamiento eficaz de la Escuela.</li> <li>5. Fomenta vínculos con la comunidad.</li> </ol>	
				COMUNICATIVA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crea un ambiente cordial y comunicación fluida.</li> <li>2. Establece canales de comunicación adecuados.</li> <li>3. Estimula la discusión</li> <li>4. Relaciona a sus estudiantes con otros profesores</li> <li>5. Discute con sus estudiantes los éxitos y problemas.</li> <li>6. Se preocupa de encontrar nueva información sobre los diferentes tópicos.</li> <li>7. Se asegura de haber sido entendido por sus estudiantes.</li> </ol>	

Fuente: Elaborada por la investigadora

VARIABLE DEPENDIENTE:	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica (MINEDU, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación sobre el desempeño docente.</li> <li>• Aplicación de encuesta</li> </ul>	Didáctica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivar al alumno</li> <li>2. Trabajo en equipo</li> <li>3. Utilizar la tecnología</li> <li>4. Controlar el aprendizaje de los alumnos</li> <li>5. Tener claro los objetivos</li> <li>6. Programar y preparar la enseñanza</li> <li>7. Expresar mensajes</li> <li>8. Relacionarse individualmente</li> <li>9. formación permanente</li> <li>10. Le satisface en alto grado el éxito de sus estudiantes en los exámenes</li> </ol>	Encuesta
			Metodológica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura de la clase en un todo</li> <li>2. Considera tan importante la preparación como el desarrollo de las clases</li> <li>3. Se preocupa de motivar a sus estudiantes y mantener su interés por la asignatura</li> <li>4. Indaga y tiene en cuenta la actitud de sus estudiantes ante la materia</li> </ol>	
			Domino de conocimientos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce profundamente la materia que enseña (investigación, práctica, salidas profesionales)</li> <li>2. Conoce bien su área de conocimiento y su contexto de trabajo (universidad, facultad, departamento, grupo de investigación)</li> <li>3. Se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca</li> <li>4. Se muestra flexible ante los cambios de asignaturas a impartir</li> <li>5. Establece conexiones entre el mundo profesional y el universitario</li> </ol>	
			Investigación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Da mucha más importancia a la docencia que a la investigación</li> <li>2. Concede gran importancia a su propia investigación en el programa de la asignatura</li> <li>3. Compagina sus tareas docentes con las de investigación</li> <li>4. Le satisface en alto grado el éxito de sus estudiantes en los exámenes</li> </ol>	

Fuente: Elaborada por el investigadora

## **CAPITULO III**

# **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## **RESULTADOS**

Vista la problemática en la Escuela de Educación en el nivel de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, referente al desempeño docente se procedió a aplicar una encuesta a una muestra poblacional de quince (15) docentes y de cincuenta (50) estudiantes, la finalidad era conocer el desempeño docente, como lo señala, Mondy (2005), la evaluación tiene como finalidad la revisión del desempeño laboral tanto a nivel individual como de equipos. La información recogida es potencialmente meritoria para su uso en distintas áreas operativas, como la planeación, los programas de recompensas, desarrollo y evaluación del potencial humano. Del mismo modo, la evaluación del desempeño sirve como un indicador de la calidad de la labor realizada por los docentes. Al respecto Harper & Lynch (1992), sostiene que la evaluación del desempeño es una estrategia o procedimiento que intenta apreciar, de manera sistemática y objetiva, el rendimiento de los docentes de la Escuela de Educación del nivel de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

Estimo que, este proceso de evaluación docente debe servir también como un estímulo para mejorar los niveles de competencia profesional, sino echemos una mirada a aquellos momentos cuando en la Universidad se promovía la cátedra paralela, la cual estaba orientada a mejorar el desempeño docente, con ello se pretendía también, a que el docente universitario planificara de manera adecuada el proceso de enseñanza aprendizaje, selección y preparación de los contenidos disciplinares; tener información comprensible y organizada, manejo de las nuevas tecnologías, el diseño y la metodología para el desarrollo de las actividades, la comunicación efectiva con los estudiantes, y definitivamente la identificación con la institución; para la presente investigación se enfatizará el

desempeño docente en cuanto al manejo y difusión de los conocimientos, haciendo uso adecuado de los procedimientos metodológicos.

Este era el principal propósito por el cual se observó, en primer lugar, a los docentes sobre su desempeño y luego se aplicó la encuesta tanto a los docentes como a los estudiantes. La valoración que se tuvo en cuenta para cada dimensión y sub-dimensión, fue la escala de medición, al que se determina como: *Muy alta, alta, medio, baja y muy baja*. A continuación, se presentan las tablas y los gráficos correspondientes, en los que se describe la información obtenida en la encuesta aplicada tanto a los docentes como a los estudiantes.

**TABLA N° 01**

Resultados de la encuesta aplicada a **los docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo.

Variable: propuesta de evaluación

Dimensión personal, sub-dimensiones: ética profesional, moral, sociocultural.

<b>SUBDIMENSIÓN:</b> ética profesional, moral y sociocultural.	fi	Fi	hi	Hi	%
Muy alta	00	00	00	00	00
Alta	8	8	0.53	0.53	53
Medio	6	14	0.40	0.93	40
Baja	1	15	0.07	1	7
Muy baja	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>		<b>1</b>		<b>100%</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a la encuesta aplicada a los docentes

Lectura e Interpretación: Como se puede observar en la tabla N° 01, se presenta las frecuencias absolutas y su acumulada, así como la relativas acumuladas, en la última columna de la derecha se presentan las variaciones porcentuales, por cada categoría tomada en cuenta para el estudio. Información

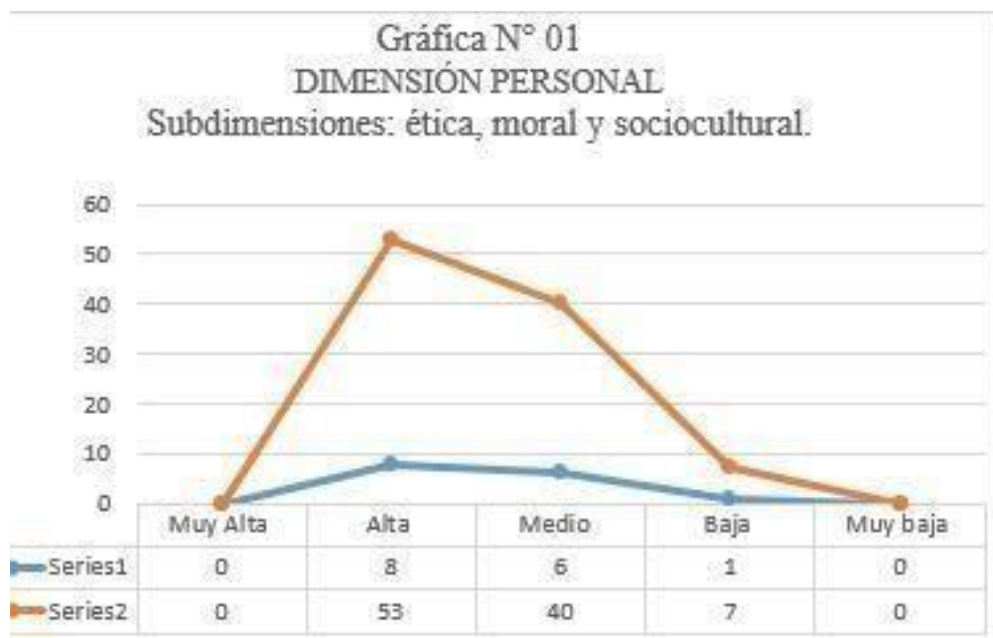
obtenida de la aplicación de la encuesta a los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo. En este caso solo se ha tomado encuesta de la variable *PROPUESTA DE EVALUACIÓN*, en dimensión *personal* y las sub-dimensiones: ética profesional, moral y sociocultural. Como se puede observar, el 53 % de los docentes encuestados, señalan que el comportamiento ético profesional, moral, sociocultural de los docentes de la Escuela de Educación, Nivel Secundario, de la Universidad Nacional de Trujillo a nivel de sus pares y con sus estudiantes es *alta*, es decir, actúan en el marco de los valores y patrones morales establecidos en la comunidad universitaria y la sociedad.

**TABLA N° 02**  
Resultados de la evaluación en la dimensión personal  
Sub-dimensiones: ética, moral y sociocultural.

<b>Dub-dimensiones:</b> ética Profesional , moral y sociocultural	fi	%
Muy Alta	00	00
Alta	08	53
Medio	06	40
Baja	01	7
Muy baja	00	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la Investigadora en base a los resultados de la encuesta





Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la tabla N° 02

Lectura e interpretación. En la tabla N° 02 y la gráfica N° 01 se presenta la información relacionada con la sub-dimensión: ética, la moral y lo sociocultural, en estos campos, la información nos revela que ninguno de los docentes encuestados señalan que, la ética profesional, la moral y lo sociocultural sea muy alto, en los docentes de la Escuela de Educación, Nivel Secundario, de la Universidad Nacional de Trujillo; en tanto que el 53 % de los encuestados señalan que la ética profesional, la moral y lo sociocultural es *alta* en la práctica y el ejercicio profesional de los docentes; por otro lado, el 40 % de los encuestados señala que la práctica de los valores en referencia, por los docentes, de la Escuela de Educación, del nivel secundaria, de la Universidad Nacional de Trujillo, se desarrolla en un nivel medio; tal vez la afirmación se ciña a la verdad, toda vez que en una sociedad como la nuestra, enferma, convulsionada de inequidades e injusticias, Más aun influenciada por los distintos medios de comunicación social, que enajenan, de algún modo han

trastocado el comportamiento de los actores sociales, en este caso de nuestros docentes universitarios; finalmente el 7 % de los encuestados señala que la práctica de una buena ética profesional, la moral y lo sociocultural cultural de los docentes, de la Escuela de Educación del Nivel secundaria es, es *baja*.

**TABLA N° 03**  
**VARIABLE: PROPUESTA DE EVALUACIÓN**

Resultados de la encuesta aplicada a **los docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

<b>DIMENSIÓN PERSONAL</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi</b>	<b>Hi</b>	<b>%</b>
Sub-dimensiones: Comunicativa, asertividad, liderazgo, empatía y afectividad					
Muy alta	0	0	0	0	0
Alta	8	8	0.53	0.53	53
Medio	5	13	0.33	0.86	33
Baja	2	15	0.14	1	14
Muy baja	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>		<b>1</b>		<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora con los resultados de la encuesta aplicada a los docentes

Lectura e interpretación: En la tabla N° 03 podemos observar la distribución de los puntajes de la dimensión personal, sub-dimensiones: Comunicativa, asertividad, liderazgo, empatía y afectividad, en este caso, el 53% de los docentes encuestados, refieren que la práctica de los valores y/o principios planteados en este acápite, es *alto*, en tanto que el 33 % acepta que la práctica de las dimensiones referidas se ubica en un nivel medio, solo el 14% de los docentes abordados, indican que la práctica, de los valores señalados es *baja*.

**TABLA N° 04**  
**DIMENSIÓN PERSONAL**

Resultados de la encuesta aplicada a los **docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

Dimensión comunicativa, asertividad, liderazgo.

SUBDIMENSIONES:	Comunicación, asertividad, liderazgo	fi	%
Muy alta		03	20
Alta		06	40
Medio		05	33
Bajo		01	7
Muy bajo		00	00
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a la información de la tabla 04.

Lectura e interpretación: Para un mejor estudio, en este caso, en la tabla N° 04 y gráfica N° 02 se aborda pormenorizadamente los principios de Comunicatividad, asertividad y liderazgo, al respecto el 20% de los docentes encuestados, refieren que la práctica de estos principios con sus colegas y los

con los estudiantes es muy alta; en tanto que un 40% de los docentes, encuestados, señalaron que la práctica de estos principios tanto con sus pares como con sus estudiantes es *alta*, para un 33 % de los encuestados la práctica de los valores, comunicatividad, asertividad y liderazgo, se desarrolla en un *nivel medio*; por otro lado, el 7 % de los docentes encuestados, indicaron que la práctica de estos principios en la práctica de su vida, es *bajo*.

Lértora, en la III Jornada de Tutores organizada por la Universidad de Lima, titulada “Comunicación para el liderazgo docente”, desarrolló los conceptos de liderazgo y realidad, aptitud y actitud del docente líder en la escuela y liderazgo dentro del aula. Asimismo, enseñó la importancia de la comunicación no verbal, las habilidades blandas y las diferencias entre lenguaje e información a través de metáforas, frases e historias de la vida cotidiana. Remarcó que el trabajo principal de los docentes es ayudar a sus alumnos a ser felices.

**TABLA N° 05**

**DIMENSIÓN PERSONAL**

Resultados de la encuesta aplicada a los **docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo Sub-dimensiones: empatía y afectividad.

SUBDIMENSIONES: Empatía y afectividad	fi	%
Muy alta	5	33
Alta	6	40
Medio	4	27
Bajo	0	00
Muy bajo	0	00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes

**Gráfica N° 03**  
**DIMENSIÓN PERSONAL**  
**Subdimensiones: empatía y afectividad**



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la tabla N° 05

Lectura e interpretación. En la tabla N° 05 y la gráfica N° 03, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, en este caso se toma en consideración las sub-dimensiones: empatía y afectividad; el 33% de los docentes encuestados indica que, en la Escuela de Educación nivel de educación secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, es una práctica constante, de sus docentes, desarrollar la empatía y afectividad, tanto a nivel de trabajadores como con sus estudiantes, consecuentemente estos principios tiene una práctica *muy alta*; el 40 % de los docentes encuestados, refieren que el nivel de práctica de estos principios es *alta*; el 27 % de los encuestados, indicaron que la práctica de estos principios se da en un *nivel medio*.

**TABLA N° 06: VARIABLE:**  
**DESEMPEÑO DOCENTE**

Resultados de la encuesta aplicada a los **docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo  
 Dimensiones: Didácticas, metodológica, dominio de conocimientos e investigación.

<b>Variable:</b>	<b>Desempeño docente</b>	<b>Sub-</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi</b>	<b>Hi</b>	<b>%</b>
dimensión: Didácticas, metodológica, dominio de conocimientos e investigación.							
Muy alta			5	5	0.33	0.33	33
Alta			4	9	0.27	0.60	27
Medio			6	15	0.40	1	40
Baja			0	0	0	0	0
Muy baja			0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>		<b>1</b>		<b>100</b>

Fuente: elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes

Lectura e interpretación: En la tabla N° 06 se presenta los resultados de las encuesta aplicada a los docentes de educación secundaria de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo; la información que se presenta en la tabla referida son los datos absolutas y su acumulada así como los relativos y también con su correspondiente acumuladas, información hace referencia a la variable desempeño docente, y sus dimensiones didáctica, metodología, dominio de conocimiento e investigación; en las subsiguientes tablas se presenta la información de manera pormenorizada, en ellas se realiza la correspondiente lectura e interpretación.

#### **TABLA N° 07 VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Resultados de la encuesta aplicada a los **docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo  
Dimensiones: Didácticas, metodológica

<b>DIMENSIÓN: Didácticas, metodológica</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Muy alta	05	33
Alta	06	40
Medio	04	27
Baja	00	0
Muy baja	00	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados obtenidos en la tabla N° 07

Lectura e interpretación: Los resultados que se registran en la tabla N° 06 y el grafico N° 04, los que refieren que, el 33 % de los docentes encuestados adoptan una actitud positiva en el desempeño de su labor académica, es decir, su desempeño se ubica en una categoría *muy alta*, esto implica que se prepara la sesión con antelación, se cumple con todos los pasos que exige el tema a

desarrollar, se busca la participación permanente de los estudiantes, se hace uso de los instrumentos de evaluación al estudiante, se ejemplifica las situaciones que así lo exige las circunstancias, se asignan tareas de extensión, afín de profundizar en el tema, etc. Es decir, se cumple con todos los procedimientos metodológicos que la realidad exige, siendo así la formación de los futuros docentes va por el camino correcto; en tanto que el 40 % de los encuestados dejan ver que el nivel de desempeño de los docentes es *alta*; el 27 % indicó que el nivel de desempeño de los docentes en el aula es *medio*; de la información recogida se desprende que, dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las más repercuten en el “Aprendizaje de los estudiantes”, entonces mientras más estrategias didáctica emplea el docente en el aula mayor será el rendimiento académico de los estudiante, lo cual, lógicamente se verá expresado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

**TABLA N° 08 VARIABLE:  
DESEMPEÑO DOCENTE**

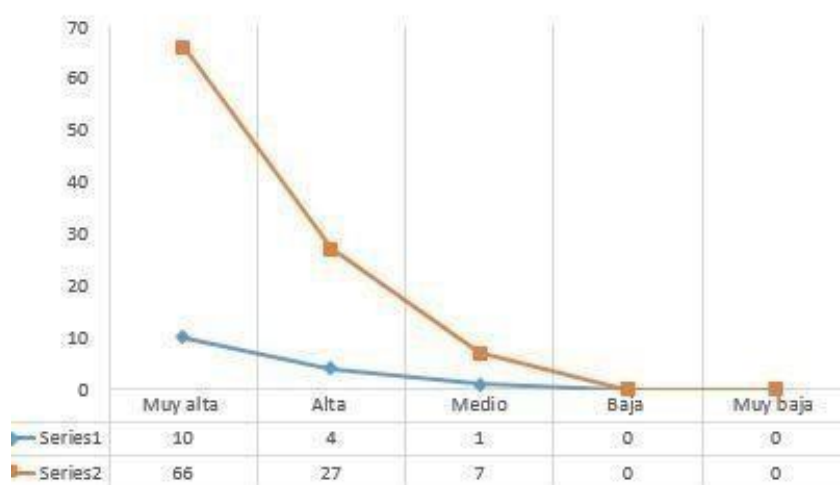
Resultados de la encuesta aplicada a los **docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo  
Dimensiones: Dominio de conocimientos

DIMENSIÓN: Dominio de conocimientos	fi	%
Muy alta	10	66
Alta	04	27
Medio	01	07
Baja	00	00
Muy baja	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes.



**Gráfica N° 05**  
**DESEMPEÑO DOCENTE**  
**Dimensión: dominio de conocimientos**



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la tabla N° 08

Lectura e interpretación: Podemos observar en la tabla N° 08 y el gráfico N° 05 que la información nos revela que el 66 % de los docentes de la Escuela de Educación, Nivel Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo tiene un *MUY ALTO* dominio de los contenidos que imparten en su correspondientes área lectivas y/o asignaturas; el 27 % refiere que tienen un *ALTO*, dominio de los contenidos temáticos, esto implica entonces que, el proceso de aprendizaje es fluido y se da sin mayores dificultades, el pedagógico universitario debe administrar las herramientas didácticas que contribuyan a optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como emplea y recomienda bibliografía actualizada; por otro lado el 7 % de los encuestado refirió que el docente de la Escuela de Educación, Nivel Secundario, su dominio de los contenidos de su área, es *MEDIO*.

Sabido es que con frecuencia se ve a los estudiantes universitarios, preocupados cuando no logran entender un determinado tema y no comprenden, o cuando solicitan una aclaración y no logran una respuesta apropiada de sus maestros,

o cuando concurren al salón de clases puntualmente y el maestro llega tarde o sencillamente no llega. Estas situaciones se dan a partir del desempeño del docente universitario quien es el llamado a ser un ejemplo a seguir.

Con el presente estudio se va viendo e identificando las debilidades e insuficiencias en el ejercicio del desempeño los docentes, lo cual posiblemente servirá como un diagnóstico para proponer una capacitación docente, que sirva para ahondando en la potenciación del desempeño de los docentes de la Escuela de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, con el propósito de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

No podemos dejar de reconocer que en la actualidad estamos en un mundo cada vez más competitivo con situaciones nuevas y emergentes, lo que hace que las actividades del docente universitario sean cada vez más rápidas por cuanto disponemos de información y la tecnología está a nuestro alcance.

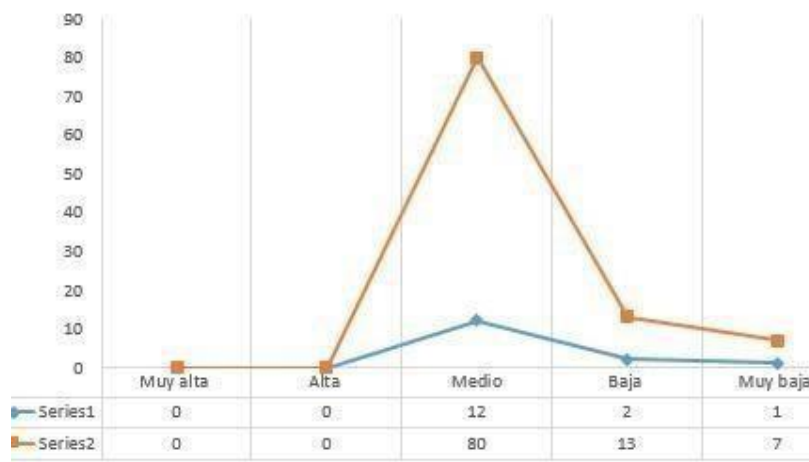
**TABLA N° 09**  
**VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Resultados de la encuesta aplicada a los **docentes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo  
Dimensiones: Investigación

Variable: Desempeño docente	fi	%
Dimensión: Investigación		
Muy alta	00	00
Alta	00	00
Medio	12	80
Baja	2	13
Muy baja	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes.

**Gráfica N° 06**  
**Variable: Desempeño docente.**  
**Dimensión: Investigación**



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la tabla N° 09

Lectura e interpretación. En la tabla N° 09 y la gráfica N° 06, se registra la información relacionada con la dimensión investigación, al respecto los docentes encuestados dispersaron sus opiniones de la siguiente manera. El 80 % de ellos señalan que su interés por la investigación es ubicada en un *NIVEL MEDIO*, en tanto que un 12 % de los encuestados refirieron que el nivel de investigación por el docente universitario en la Escuela de Educación, nivel secundario, de la Universidad Nacional de Trujillo es *BAJA*.

La Universidad debe ser el punto de partida para encarar nuestro subdesarrollo, y esto indudablemente se logra desde la investigación, paradójicamente no es así, la investigación, como se puede leer en la tabla y la gráfica que presento se encuentra postergada; para nadie es un secreto, los distintos gobiernos no asigna el presupuesto requerido para la actividad investigativa en nuestra universidad, a esto hay que agregar posiblemente la impericia de muchos de los docentes universitarios.

Todos conocemos que estamos envueltos de un sinnúmero de problemas en nuestro entorno, estos pueden ser de carácter social, familiar, de salud, educativos, tecnológicos, financieros, etc. Estos acontecimientos denominados “*problemas*” son oportunidades, para poner en prácticas todos aquellos conocimientos que vamos adquiriendo en la vida universitaria y profesional.

No puedo dejar de mencionar que, no es posible lograr conocimientos, únicamente leyendo la mejor bibliografía, atendiendo las elucidaciones de los maestros en el aula, sino que se adquirimos auténticos conocimientos mediante de la *interacción con el medio* que nos rodea, a través de la investigación.

Al respecto, Gary Becker (1992) Premio Nobel de Economía, refiere que “el éxito o el fracaso económico de una nación ya no depende de la tecnología o de la maquinaria que posee, sino de lo que haga con su gente”. (p.31) El erudito infiere que podemos emplear el pensamiento a nuestro mundo universitario: “Hagamos del estudiante un investigador, crítico, autogestor, generador de desarrollo, capaz de interactuar en equipo con personas de otros saberes y de proponer alternativas con argumentación y espíritu de ayuda hacia el ser humano y el entorno”.

Pareciera que en nuestra universidad se prioriza la repetición, y no la creatividad, en los viejos claustros religiosos medievales, en este modelo existió la docencia y no la investigación, Esta tradición representativa fue tan fuerte y constante que permanece en muchas universidades sobre todo en las latinoamericanas y en particular en la peruana.

Nuestra universidad, así como las europeas, asiáticas y algunas pocas latinoamericanas de vanguardia, deben orientar el nombramiento y ascenso del profesorado por meritocracia y la producción científica, de este modo iremos mejorando la formación de nuestros estudiantes y contribuyendo con el desarrollo y mejor calidad de vida de la sociedad.

**TABLA 10**  
**VARIABLE: PROPUESTA DE EVALUACIÓN**

Resultados de la encuesta aplicada a los **estudiantes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo

<b>DIMENSIÓN PERSONAL, Sub-dimensión: Ética profesional, Moral, sociocultural y comunicativa</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi</b>	<b>Hi</b>	<b>%</b>
Muy alta	2	2	0.04	0.04	4%
Alta	4	6	0.08	0.12	8%
Medio	21	27	0.42	0.54	42%
Baja	19	46	0.38	0.92	38%
Muy baja	4	50	0.08	1.00	8%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>		<b>1.00</b>		<b>100%</b>

---

Fuente: Elaborada por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes

Lectura e interpretación: En la tabla N° 09 se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a cincuenta (50) estudiantes considerados para la muestra de estudio; alumnos de la Escuela Profesional de Educación del Nivel de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo. En este caso se ha tomado en cuenta la variable Propuesta de evaluación, en su dimensión personal, sub-dimensiones: ética profesional, sociocultural y comunicativa. En la

presente tabla se presentan, la información absoluta y su acumulada, así como la relativa, en las subsiguientes tablas se realiza la lectura pertinente de manera pormenorizada.

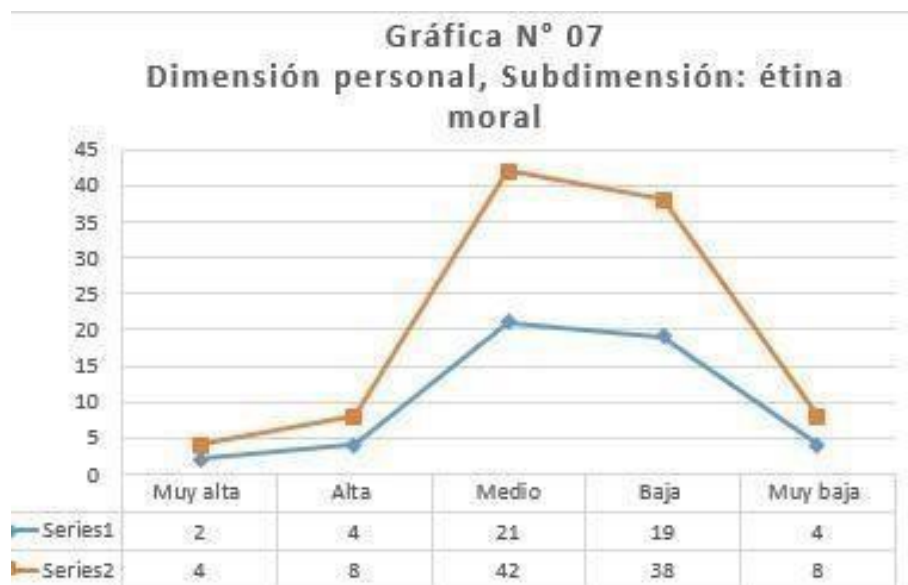
**TABLA N<sup>o</sup> 11**

**VARIABLE: PROPUESTA DE EVALUACIÓN**

Resultados de la encuesta aplicada a los **estudiantes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo

DIMENSIÓN PERSONAL Subdimensión: Ética profesional, moral	fi	%
Muy alta	02	4
Alta	04	8
Medio	21	42
Baja	19	38
Muy baja	04	8
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborada por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes.



Fuente: Elaborado en base a los resultados de la tabla N° 10

Lectura e interpretación: Los estudiantes tienen la siguiente percepción de sus docentes, dos (2) de cincuenta (50) estudiantes encuestados, revelan que la ética profesional, es *MUY ALTA*, es decir, el 4 % de los estudiantes abordados; el 8 % de los encuestados refieren que la ética y la moral de sus docentes es *ALTA*; entre tanto que, el 42 % de los estudiantes encuestados indicaron que la ética y la moral en sus docentes se desarrolla en un nivel *MEDIO*; el 38 % de los encuestados refieren que el nivel ético y moral de sus docentes es *BAJA*; en tanto que el 8 % de los encuestados manifiestan que la ética y la moral de sus docentes es *MUY BAJA*.

Valdría la pena reconocer que en los resultados obtenidos se observa, por lo menos en un 12 % de los estudiantes encuestados, que reconocen en sus docentes, que poseen una *ALTA Y MUY ALTO*, ética profesional y moral para actuar en su quehacer como docente; en tanto que el 82% de las opiniones restantes refieren que la ética y la moral de sus docentes está por debajo de la

media; no debemos olvidar que la auténtica esencia del maestro no reside solamente en el cúmulo de conocimientos o en la destreza didáctica para la enseñanza que debe impartir sobre una determinada área académica, sino primariamente en la formación humana con valores que manifiesta en todo los actos de su vida, acá reside la importancia de la ética en la vida personal y profesional del maestro, es decir, se trata de echar una mirada al maestro como hombre, ayudándole a recuperar el verdadero sentido de su vocación profesional.

**TABLA N° 12**

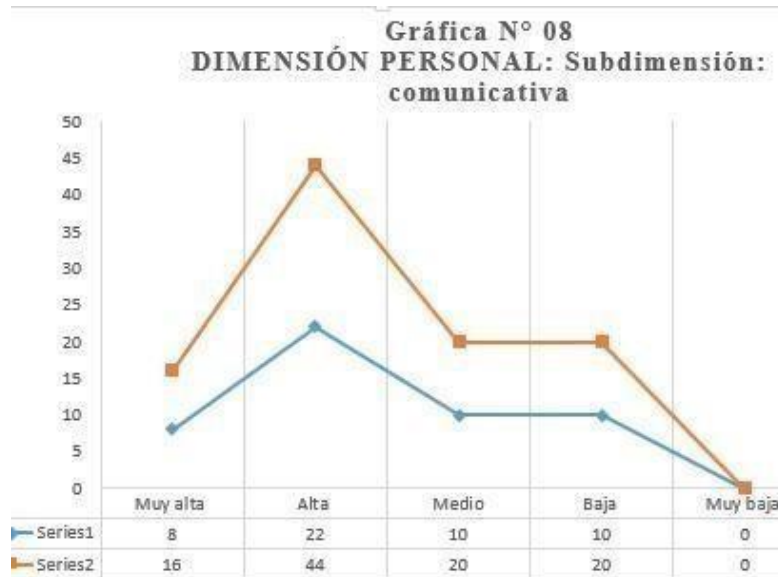
**VARIABLE: PROPUESTA DE EVALUACIÓN**

Resultados de la encuesta aplicada a los **estudiantes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo

DIMENSION PERSONAL	fi	%
Sub-dimensiones: y Comunicativa		
Muy alta	08	16
Alta	22	44
Medio	10	20
Baja	10	20
Muy baja	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborada por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes.





Fuente: elaborado por la investigadora en base a los resultados de la Tabla N° 11

Lectura e interpretación. En la tabla N° 11 y la gráfica N° 08, se registra la información obtenida de la encuesta aplicada a los estudiantes, sobre la dimensión personal del docente y la sub-dimensión, comunicativa, al respecto el 16 % de los encuestados indican que sus docentes, cuenta con un nivel *MUY ALTO* de comunicación, el 44 % de los encuestados indicaron que el nivel de comunicación es *ALTO*; en tanto que el 20 % de los estudiantes encuestados, refieren que el nivel de comunicación con sus docentes es *MEDIO*; en tanto que otro 20 % de los encuestados indicaron que el nivel de comunicación de sus docentes es *BAJO*.

Lo importante que tenemos que tener presente en la actual sociedad del siglo XXI, es la Globalización. Así las cosas, el maestro debe pensar globalmente y operar localmente. Superar el individualismo y pensar en grande. No enclaustrarse en su mundo de la cotidianidad y la rutina, de su aula y de su materia, de ser así se condena al fracaso y al aislamiento.

Indudablemente que la comunicación es el arma para subsistencia de la especie humana, más aun si se trata de la escuela, la comunicación es fundamental en cualquier campo de interacción humana. Por medio de ella transmitimos y compartimos conocimientos, sentimientos, ideas, emociones, estados de animo, es decir, no existiríamos sino desarrollamos la comunicación.

**TABLA 13**  
**VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Resultados de la encuesta aplicada a los **estudiantes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo

DIMENSIÓN: Didáctica, metodológica, dominio de conocimientos e investigación	fi	Fi	hi	Hi	%
Muy alta	9	9	0.18	0.18	18
Alta	9	18	0.18	0.36	18
Medio	13	31	0.26	0.62	26
Baja	12	43	0.24	0.86	24
Muy baja	7	50	0.14	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>		<b>1</b>		<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a la encuesta aplicada a los estudiantes

Lectura e interpretación: En la tabla N° 12, se presenta la información concerniente a la variable dependiente (Desempeño docente) y, de sus correspondientes dimensiones: Didáctica, metodológica, dominio de conocimientos e investigación, recogida mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo, tanto en las frecuencias absolutas, relativas y sus acumulados; en las tablas y gráficas subsiguientes, se realiza la lectura e

interpretación de la información de manera pormenorizada con el propósito de tener una información cabal y objetiva sobre las dimensiones en estudio.

**TABLA N° 14**

Resultados de la encuesta aplicada a los **estudiantes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo

DIMENSIÓN: Didáctica, metodológica	fi	%
Muy alta	09	18
Alta	09	18
Medio	13	26
Baja	12	24
Muy baja	07	14
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes.

**Gráfica N° 09**  
**DIMENSIÓN: Didáctica Metodológica**



Fuente: elaborado por la investigadora en base a la tabla N° 13

Lectura e interpretación: En la tabla N° 12 gráfica N° 09 se presenta la información relacionada a las sub-dimensiones: Metodológica y didáctica, opinión de los estudiantes con relación a estas dimensiones, observada en sus docentes durante el desarrollo de las distintas área que comparten; al respecto el 18 % de los encuestados, manifiestan que el nivel metodológico y didáctico de sus docentes es *MUY ALTA*; otro 18 % refirió que es *ALTA*; en tanto que el 26 % de los estudiantes encuestados señalaron que el nivel metodológico y didáctico con el que se desempeñan sus docentes es *MEDIO*; por otro lado, el 24 % de los encuestados manifestaron que el proceso metodológico y didáctico de sus docentes es *BAJO*; finalmente el 14 % de los encuestados refirieron que la didáctica y metodología con la que sus docentes les imparte sus conocimientos es *MUY BAJA*. Se puede apreciar que las opiniones de los estudiantes es muy dispersa con respecto al desempeño de sus docentes en cuanto al uso de la didáctica y por procedimientos metodológicos estratégicos en el desarrollo de su labor académica en el aula.

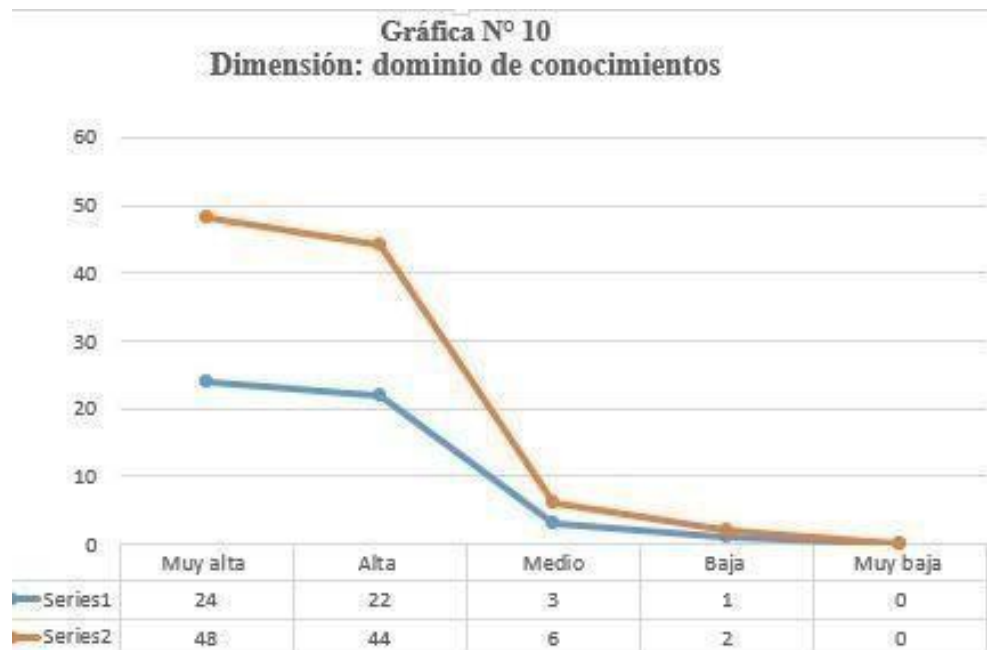
No debemos perder de vista que el manejo didáctico es muy importante, en primer lugar para conocer a los estudiantes luego para la planificación de las actividades académicas a desarrollar, es decir, la didáctica nos da las estrategias para suministrar el aprendizaje de los estudiantes. Todo tiene su inicio en conocer el contexto, el aula, el entorno del estudiante, los saberes previos de cada uno de ellos. Estos elementos nos sirven para construir el diagnóstico de la situación inicial de los estudiantes. Seguidamente viene la planificación de las clases: metas o propósitos, contenidos o competencias, actividades y/o estrategias para el aprendizaje.

**TABLA N° 15**

Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes en la variable  
Desempeño docente en su dimensión: dominio de conocimientos

<b>DIMENSIÓN: Dominio de conocimientos</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Muy alta	24	48
Alta	22	44
Medio	03	6
Baja	01	2
Muy baja	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la tabla N° 14

Lectura e interpretación: En la tabla N° 14 y grafica N° 10, se aborda el desempeño de los docentes con relación a la dimensión: dominio de

conocimientos, al respecto el 48 % de los estudiantes encuestados refieren que el dominio de conocimientos por lo docentes es *MUY ALTO*; el 44 % dice que es *ALTO*, el manejo de conocimientos por sus docentes; el 6 % de los encuestados indican que el dominio de conocimientos del área de cada docente tienen un categoría *MEDIA*; el 2 % de los estudiantes indicaron que el dominio de conocimientos por sus docentes es *BAJO*; en la categoría muy baja no se ubica ningún docente que labora en las áreas impartidas.

Una de las competencias docentes con más peso debería ser el dominio del área que se propone impartir en la universidad. ¿Qué significa para un maestro dominar los contenidos? Significa tener dominio de los contenidos escolares que se propone impartir en la universidad, al que se añade el manejo de la metodología y la didáctica.

**TABLA N° 16**

Resultados de la encuesta aplicada a los **estudiantes** de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE, dimensión: investigación	fi	%
Muy alta	00	00
Alta	00	00
Medio	17	34
Baja	23	46
Muy baja	10	20
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes



Fuente: Elaborado por la investigadora en base a los resultados de la tabla N° 15

Lectura e interpretación. En la tabla N° 15 y la gráfica N° 11, se corrobora la información compilada a través de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo, con relación a la dimensión investigación, es decir, si los docentes impulsan la investigación en su área, así como, si ellos mismos realizan investigación, al respecto la información nos revela que en las categorías *MUY ALTA*, Y *ALTA*, ningún estudiante testifica que sus docentes les impulsan a realizar investigación o que sus docentes estén dedicados a realizar investigación, el 34 % de los encuestados, indican que la investigación en el aula tiene un nivel *MEDIO*. En tanto que el 46 % de los encuestados refieren que la investigación que se impulsa y desarrolla en el aula es *BAJO*, finalmente el 20 % de los estudiantes encuestados indican que la motivación y ejecución investigación en el aula es *MUY BAJA*.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber procesado la información obtenida mediante la encuesta aplicada a los 15 docentes seleccionados como muestra de estudio y a los 50 estudiantes del nivel de educación secundaria, de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo y en atención a los objetivos propuesto en la investigación, se discutió y contrastaron la información obtenida, mediante la aplicación de la encuesta a los docentes y a los estudiantes, así como con los resultados de otros autores, y con la teoría que sustenta el presente estudio.

Se aplicó una encuesta a los docentes, con la finalidad de recoger información relacionada a su dimensión personal, básicamente lo relacionado con las sub-dimensiones: ética profesional, moral, sociocultural, comunicatividad, asertividad, empatía, y afectividad, información que se registra en las tablas N° 01 y 03, a nivel global, donde se puede leer el 53 % de los encuestados, refieren que su nivel de actitud ética profesional es *ALTA*; en tanto que, el 33 % de los encuestados, sobre este mismo aspecto, dicen que es *MEDIA*; solo el 14 % de los encuestados observa que el nivel de actitud con relación a los factores en estudio, es *BAJA*.

Con la finalidad de precisar la información, recogida mediante las encuestas, se trabajado pormenorizadamente, en las tablas, N° 02, 04, 05, así como se ha elaborado los gráficos respectivos. En esta primera parte de la discusión nos estamos dando cuenta que, es necesario mejorar la actitud docente, en la dimensión personal, porque salvo, en las sub-dimensiones, comunicación, empatía y afectividad, son en los únicos factores donde se determina que la actitud de los docentes es: *MUY ALTA*, en tanto que en los otras sub-dimensiones en ninguna de ellas encontramos que la actitud de los docentes sea muy alta. Con relación a la variable *desempeño docente*, indicadores y/o



dimensiones: didáctica, metodología, dominio de conocimiento e investigación, la información obtenida, de los propios docente de la casa superior de estudios, Escuela de Educación, a nivel global, nos revelan que, en el 33 % de los docentes tiene un *MUY ALTO* nivel de desempeño con relación a los indicadores señalados; en tanto que el 27 % de los encuestados refieren que el nivel de desempeño en los mismos indicadores es *ALTO*, por otro lado, el 40 % de los docentes encuestados refieren que el nivel de manejo de los indicadores referidos, es *MEDIO*, acá se ubica el grueso de la información.

Llevada la información al análisis pormenorizado, en las tablas N° 07, 08, 09, se puede observar que, 80 % de los docentes encuestados, refieren que el nivel de investigación en la Escuela de Educación es *MEDIO*, es decir, que no se hace investigación, esto tiene su propia explicación, una de las razones es porque los gobiernos centrales no asignan recursos a las universidades para este rubro, no existe departamentos de investigación en las Facultades de Educación de las Universidades, entre otros factores.

En cuanto a la información recogida de los estudiantes, sobre la dimensión personal de los docentes, la misma que se registra en las tablas N° 10 a la 16, con sus correspondientes gráficas; en cuanto a la dimensión personal, la apreciación que tiene los estudiantes, se dispersa de la siguiente manera, (sub-dimensión y/o indicadores: ética profesional, moral, sociocultural y comunicativa) el 4% de los estudiantes encuestados, señalan observar en sus docentes un nivel *MUY ALTO*; el 8 % indica que percibe en sus docentes un nivel *ALTO*; el 42 % de los estudiantes, encuestados, señalan que observan en sus docentes un nivel *MEDIO*, en tanto que, el 38% percibe en sus docentes un nivel *BAJO*, existe un 8% de los encuestados, quienes refieren observar en sus

docentes un nivel *MUY BAJO*, la información obtenida de los estudiantes, contrastada con la de los docentes, sobre esta misma variable, es un poco contradictoria, en algunos indicadores, esto es comprensible, toda vez que los docentes hablaron por ellos mismos; contrastada la información en totalidad, sobre la dimensión en referencia, mucha de la ella tiene un acercamiento, por ejemplo, el 33 % de los docentes señalaron actuar en un nivel medio, con relación a la ética profesional, a lo socio cultural y a la comunicación, en este mismo ámbito, el 42 % de los estudiantes, encuestados, indicaron que sus docentes se desenvuelven en un nivel medio es estos indicadores.

Con respecto al desenvolvimiento del docente en el aula, éstos refieren, en un 33 % estar en un nivel *muy alto*, en un nivel *alto* el 27% y el 40 % en un nivel medio; en esta misma variable, los estudiantes señalan que el 18% de sus docentes tiene un nivel *muy alto* de desempeño, otro 18 % percibe en sus docente, en cuanto a su desempeño, un nivel *alto*, en tanto, un 26 % refiere que el nivel de desempeño de sus docentes en aula, es *medio*, el 24 % de los estudiantes encuestados, indicaron que el nivel de sus docentes es *bajo*, no faltó, que el 14 % de los encuestados, señalaron que el nivel de desempeño es *muy bajo*. La información descrita en este apartado solo se ha realizado a nivel global; en el cuerpo de la investigación en el III capítulo se ha disgregado y se presenta información puntual, es decir, me refiero a cada una de las variables y sus correspondiente indicadores. De cualquier manera, los docentes reconocen que es necesario ser estimulados, someterse a capacitaciones para ir mejorando en el quehacer de la docencia universitaria.

Los resultados logrados son significativos, es decir, toda vez que nos muestran que el desempeño docente no es del todo el adecuado, por lo mismo se hace

necesario realizar evaluaciones periódicas y en base a ello someter a los docentes a procesos de capacitación a fin de lograr un mejor su desempeño.

Valdés (2004) afirma que la Evaluación de Desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad.

Por su parte Gibson (2006) La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y supotencial de desarrollo da cara al futuro.

La información obtenida nos indica que se hace necesario implementar un plan de capacitación de cara a mejorar el desempeño de los docentes, con ellos se está dando cumplimiento al planteamiento del objetivo de la investigación, en ellos me refiero al diseño y aplicación de una propuesta para la evaluación del desempeño docente, del mismo modo el propósito del trabajo, es también, determinar el impacto de la propuesta, en la mejora del desempeño docente de los profesores de la Escuela Profesional de Educación, nivel secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo. Efectivamente, la información estadística demuestran que los docentes carecen de estrategias didácticas y pedagógicas, esta deficiencias se puede observar con mayor frecuencia en los resultados presentados en los gráficos N° 04 información obtenida mediante la encuesta aplicada a los docentes, acá, 27 % de los docentes reconocen su desempeñan

en un nivel medio; que casi nunca hacen uso de los procedimientos didácticos y pedagógicos más adecuados para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

# **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

1. La información recogida mediante la aplicación de la encuestas, a docentes y estudiantes de la Escuela de Educación, Nivel Secundaria, de La Universidad Nacional de Trujillo, nos revela que el desempeño docente tanto en la dimensión personal como en la variable desempeño docente no es el adecuado; la información planteada en las tablas N° 01 a la 06, así como en sus correspondientes gráficas, indican que ningún docente tiene un nivel *muy alto* en cuanto a la práctica de la ética profesional, valores morales, así como en el desempeño de su labor docente.
2. En cuanto al manejo de estrategias, metodología y dominio del área, la información recogida nos revela que solo el 33% de los docentes, en la variable desempeño docente, alcanza el nivel *MUY ALTO*. La información es corroborada por los estudiantes, en las tablas N° 14 y gráfica N° 09, quienes señalan que solo 18 % de los docentes tiene un dominio *MUY ALTO* de la didáctica y metodología.
3. Con respecto al dominio de conocimientos, los estudiantes indican, según los resultados de la tabla N° 15 y gráfica N° 10 que sola el 48% de los docentes tienen un dominio, *MUY ALTO*, de conocimientos en su área; en el campo de la investigación, tabla N° 16 y gráfica 11, se observa que los estudiante reconoce que, el 34 % de docentes están en un nivel *MEDIO*.
4. De los resultados de la encuesta aplicada, tanto a docentes como estudiantes, se desprende que existen ciertas falencias, en la dimensión personal y profesional en un buen porcentaje de los docentes, es por ello que se plantea la propuesta de la aplicación de un plan de capacitación a fin de remediar aquellas debilidades presentadas. Quiero precisar, también que, la

evaluación realizada mediante la encuesta a estos dos estamentos, tuvo un propósito formativo, se trata de una alternativa para elevar la calidad de la educación, al mismo tiempo que, la evaluación de este modo se convierta en instrumento para el establecimiento de políticas de planificación y gestión de la actividad academia en la Universidad, sobre la base de una información confiable de los resultados que se obtienen.

## **SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES**

1. La universidad debe tomar en cuenta la práctica de sus docentes y realizar siempre acompañamientos y/o seguimientos a fin de tener un cabal y objetivo conocimiento del desempeño de los mismos, solo así se podrá determinar la orientación que el docente viene dándole al desarrollo de su área y/o curso; conociendo hacia dónde va se podrá orientar y corregir cualquier tipo de comportamiento que suponga una limitante en el bienestar y aprendizaje del estudiante.
2. Favorecer actitudes éticas morales, debe ser el punto de partida del docente universitario, bajo esta actitud destacar el aprendizaje sobre la enseñanza; con ello se lograremos desarrollar y mejorar las competencias de desempeño de los estudiantes, ellos descubren cuando un docente es competente o no al momento de conceder una cátedra.
3. Se exhorta a los jóvenes estudiantes de educación, de cualquier nivele, tener en cuenta que, las sesiones de aprendizaje son un abanico de posibilidades de manejo y aplicación de estrategias y empleo de materiales didácticos para el logro de las competencias y capacidades propuestas en el aula.
4. A los docentes universitarios, la universidad y la sociedad les confía la formación de sus generaciones, para lograrlo hay que desarrollar un clima de confianza y respeto en todos los estamentos de la universidad, con ello se estará contribuyendo positivamente a forjar una sociedad más justa y solidaria, lo que tanta falta está haciendo en las actuales coyunturas.
5. Se exhorta aplicar el instrumento en otra población de estudio a fin de establecer coincidencias y reincidencias de aquellos factores del desempeño docente que



más se relaciona con el aprendizaje del estudiante, con ello se pretende trabajar para mejorar las debilidades observadas.

5. Se recomienda al docente universitario encaminarse por la senda de la investigación científica a fin de inculcar en sus estudiantes la creatividad y no el memorismo, con lo que se pretende una universidad científica y tecnológica para el desarrollo.

## BIBLIOGRAFIA

- Acosta E. (2012) Propuesta de instrumento evaluativo basado en competencias de los docentes de Primera Etapa de Educación Básica del área de español de la U.E. Colegio Academia Merici. (Tesis de post grado) Universidad Monteávila. Caracas – Venezuela
- Ashton, P. T. y Webb, R. B. (2005). Hacer una diferencia. El sentido de eficacia de los docentes y el rendimiento de los alumnos. New York: Longman.
- Boggino, N. (2000) La escuela por dentro y el aprendizaje escolar. México Ediciones HomoSapien.
- Bertoni, R. et al (2011) ¿Qué es el desarrollo? ¿Cómo se promueve? ¿Qué se puede hacer para promoverlo? Construcción y Análisis de Problemas del Desarrollo. Montevideo, URUCUR/UDELAR.
- Bandura, A. (2005) *“Guía para la Construcción de Escalas de Autoeficacia”*. (Traducción) Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba Argentina. Recuperado, agosto del año 2017
- [http://www.google.com.pe/search?q=cache:LwoZEUC\\_ORYJ:www.revistaevaluar.com](http://www.google.com.pe/search?q=cache:LwoZEUC_ORYJ:www.revistaevaluar.com).
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú.
- Byars, L. & Rue, W. (2006) Gestión de Recursos Humanos. Segunda edición. España: Editorial Mosby.

- Corona, M. (2013) Propuesta de evaluación docente a nivel superior. (Tesis de post grado) Instituto Politécnico Nacional - México D.F.
- Crespí (2004) Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja. Argentina: Kapeluz.
- Chacón, C (2006) *Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación docente de inglés*. Acción pedagógica, 15, 44-54. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17262/2/articulo5.pdf>
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos. (9ª ED.) México: editorial Mc Graw Hill
- Delsy, M. (2015) Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente (Tesis de post grado) Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.
- Dessler, G. (2009). Administración del Personal. (9ª. Ed.). México: Educación Pearson.
- Espinoza, A. (2014) *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú*. (Tesis de post grado) Universidad del Centro. Huancayo – Perú
- Gálvez, E. (2016) *Modelo de evaluación del desempeño docente para el dominio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente* (Tesis de post grado) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima - Perú.

Gago, A. (2002). *Apuntes acerca de la Evaluación Educativa*. Secretaría de Educación Pública, México DF.

Gaviria, José Luis (1995), "Evaluación docente", en *Seminario Evaluación de la Calidad Universitaria*, ponencia presentada en el Centro Anáhuac de Investigación y Servicios Educativos. Páginas 13 y 14.

Gibson, J. et al. (2006) *Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Duodécima edición. Editorial. Mc Graw Hill. México.

Harper & Lynch, (2010) *Manuales de recursos humanos*. Madrid: Ediciones la Gaceta de los negocios.

Jiménez, J. (2008) *Cuatro modelos de evaluación docente*. *Revista Electrónica PsicologíaCientífica.com*. *Psicología Educativa: Psicopedagogía*.

Koontz, H. y Wehrich, H. (2001) *Administración una Perspectiva Global*. (11ª. Ed). México: Editorial McGraw- Hill

Lértora, J. (s/f) *Comunicación para el liderazgo docente*. Universidad de Lima.

Martínez, G. Lifshitz, G. Ponce, R. y Aguilar, V. (2008). Evaluación del desempeño docente en cursos de especialización médica. Validación de un cuestionario. *Rev. Med. Inst. Mex. Seguro Soc.*; 46 (4): 375-382

Mesa, M. et al. (2000) *La evaluación del desempeño*. Folletos gerenciales, Año IV, N° 6, junio de 2000. Publicación Periódica del Centro de Estudios de Dirección. Ministerio de Educación Superior, p. 40.

Mondy, W y Noé, R. (2005) *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Morales, J. y Velandia, N. (2009). *Salarios, Estrategias y Sistema Salarial de Compensación Colombia*: McGraw- Hill.

Moran & Johnson (2011) *Los significados de la evaluación educativa*:

alternativas teóricas. Argentina: Tandil

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2007). Declaración Mundial sobre la Educación Superiore en el Siglo XXI: Visión y acción. Conferencia mundial sobre la educación superior. París, 5-9 de octubre de 1998. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/imagen/0011/001138/113878so.pdf>. Consulta: 21/09/2006.

Pajares, F. (2002). Self – efficacy Beliefs in Academic Settings. En: Review of Educational Research (pp. 543 – 578). En: Riding, R. & Rayner, S. (Editores). Perception (pp. 239 – 266). Londres: Ablex Publishing. [en línea] <http://www.emory.edu/EDUCATION/mpf/efftalk.html>.

Pajares, F y Schunk, N. (2001) *Overview of Social Cognitive Theory and Self – Efficacy*. EEUU: Emory University. [ en línea] <<http://www.emory.edu/EDUCATION/mpf/eff.html>>.

Prieto, L. (2005) *Las creencias de autoeficacia docente del profesorado universitario*. (Tesis doctoral no publicada). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Puchol (2005) Dirección y gestión de recursos humanos. España: Editorial Perspectivas y Prospectivas

Rotter (2006) La mirada del desarrollo en las Ciencias Sociales: experiencias educativas desde un abordaje por problemas. Montevideo - Uruguay: Ed. Grao.

Salazar, L. y Bravo, P. (2013) Sistema de información para la toma de decisiones en la evaluación del desempeño docente de la Universidad César Vallejo Lima Norte. (Tesis de post grado) Universidad César Vallejo. Sede Chiclayo - Perú.

Sampieri, (2006) Metodología de Investigación. (4ª. Ed). México: Editorial Cengage Learning.

Sikula, A. & Mc Kenna, J. (2009) Administración de Recursos Humanos: Conceptos Prácticos. Segunda edición. México: Editorial Limusa.

UNESCO (2008). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa” Santiago de Chile: OREALC.

Valdés, H (2004) Ponencia de la evaluación docente. Dirección del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas Coordinador Nacional del LLECE en Cuba-

Vallejos, E. (2013) *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011* (Tesis de post grado) Pontificia Universidad Católica. Lima - Perú.

Werther & Davis (2012) Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw Hill, Zerilli, A. (2009) Estrategias de desarrollo según nivel organizacional, Madrid:Ediciones Bilbao

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES

#### ENCUESTA DE OPINION SOBRE EL DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN NIVEL SECUNDARIA DE LA UNT.

La siguiente encuesta te permite opinar anónimamente sobre la actitud ética y el desempeño docente.

I. OBJETIVO. Recoger información proporcionada por los estudiantes universitarios, sobre la actitud y el desempeño de los docentes de Escuela de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo.

#### I. INSTRUCCIONES:

- Lee con atención cada enunciado propuesto y marca con una ASPA (X) sobre el criterio que Usted considere el pertinente.
- No marcar por ningún motivo dos o más alternativas para una misma pregunta

1 = Muy bajo	2 = Bajo	3 = Medio	4 = Alto	5 = Muy alto
--------------	----------	-----------	----------	--------------

#### III. INFORMACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Edad:..... Sexo: ..... Estudiantes de: ..... Ciclo:.....

Dimensión	N°	Ítems	Valoración				
			Muy bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)
	01	El docente ofrece apoyo emocional a los estudiantes y a los que lo rodean.					



Ética profesional	02	Favorece el crecimiento personal de los estudiantes.					
	03	Se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca					
	04	Utiliza el docente sus propios principios y valores para llegar a acuerdos.					
Socio cultural	05	Aplica normas vigentes con rectitud y explicándolas detalladamente.					
	06	Promueve a que los estudiantes se responsabilicen de su propio aprendizaje					
	07	Detecta y valora las características personales de cada estudiante					
	08	Ofrece toda la autonomía que es posible en la función <u>delas</u> circunstancias					
	09	Informa a los estudiantes de los problemas más comunes encontrados en la evaluación.					
	10	Evalúa de acuerdo con criterios previamente fijados y conocidos por los estudiantes					
Comunicación y liderazgo.	11	Crea un ambiente de cordialidad y comunicación fluida para que sus alumnos disfruten con las clases.					
	12	Estimula las discusiones sobre los proyectos de trabajo y actividades de campo y laboratorio.					
	13	Establece canales de comunicación adecuados para proporcionar a los estudiantes información continua acerca de su proceso de aprendizaje					
	14	Resalta el propósito de las actividades que realizan.					
	15	Promueve el cuestionamiento y el aporte de los estudiantes, tomando sus ideas, respuestas y visiones					
Empatía y <u>afectividad</u>	16	Responden con calma a los estudiantes en lugar de reaccionar negativamente					
	17	Utiliza la entrevista en grupo para apoyar los trabajos colectivos					
	18	Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima en clase					
	19	Establece relaciones de cordialidad, cercanía y buen humor sin dejar de lado la seriedad y exigencia propia de la función docente					
	20	Anima a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, busquen alternativas y resuelvan problemas					
Didáctica	21	Promueve el compromiso de los estudiantes en el aprendizaje de la materia					

metodológica	22	Toma en cuenta el docente criterios de evaluación y recuperación.					
	23	Diferencia los estilos de aprendizaje de los estudiantes para potenciarlos o mejorarlos.					
	24	Adapta la metodología de enseñanza a las características de los estudiantes					
	25	Toma en cuenta los tiempos para cada actividad					
	26	Ofrece ordenadamente la información, usando resúmenes, gráficas, esquemas, diagramas, ilustraciones, etc.					
	27	Vincula la nueva información con lo aprendido previamente, haciendo referencias a otros temas, materias o campos.					
	28	Utiliza materiales y recursos didácticos variados haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (internet, video conferencia, correo electrónico, etc.)					
	29	Anima a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, busquen alternativas y resuelvan problemas.					
	30	Informa a los alumnos de los pasos a seguir en la sesión para el logro de los objetivos y del ordenamiento lógico de los contenidos					
Dominio de conocimientos	31	El profesor, según su desempeño, creen que prepara y planifica adecuadamente su clase					
	32	Por lo general, las presentaciones del profesor en clase son claras y comprensibles.					
	33	El profesor usa ejemplos, esquemas gráficos o ilustraciones que permiten aclarar los contenidos del curso.					
	34	Utiliza ejemplos y referencias sobre hechos conocidos por los alumnos para que en todo momento se aprecie la relación entre las teorías analizadas y sus aplicaciones reales.					
	35	Conoce profundamente la materia que enseña (Investigación, práctica, salidas profesionales)					
Investigación	36	En la Escuela de Educación existen publicaciones realizadas por los docentes de la escuela.					
	37	Existe algún porcentaje de publicaciones realizadas por los docentes de la escuela.					
	38	Cuenta con libros o artículos publicados en revistas					
	39	Asesora trabajos de investigación en la escuela.					
	40	Se asignan recursos económicos para realizar investigación.					

## **ANEXO 02**

### **CUESTIONARIO APLICADA A LOS DOCENTES**

#### **ENCUESTA DE OPINION SOBRE ETICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNT.**

La siguiente encuesta le permite opinar anónimamente sobre la actitud ética profesional suya y de sus colegas así su desempeño docente.

I. OBJETIVO. Recoger información proporcionada por los docentes de la Escuela de Educación nivel secundario de la Universidad Nacional de Trujillo.

#### **I. INSTRUCCIONES:**

- Lee con atención cada enunciado propuesto y marca con una ASPA (X) sobre el criterio que Usted considere el pertinente.
- No marcar por ningún motivo dos o más alternativas para una misma pregunta

1 = Muy bajo	2 = Bajo	3 = Medio	4 = Alto	5 = Muy alto
--------------	----------	-----------	----------	--------------

#### **III. INFORMACIÓN DEL DOCENTE**

Edad: ..... Sexo: ..... Condición: .....

Dimensión	N°	Ítems	Valoración				
			Muy alto (5)	Alto (4)	Medio (3)	Bajo (2)	Muy bajo (1)
Ética Profesional y moral	01	Promueven <b>valores</b> como la calidad, la participación, el ejercicio responsable de la libertad, la democracia, la ética la colaboración, la solidaridad.					
	02	Aplica las normas vigentes con rectitud y explicándolas detalladamente.					
	03	Explica claramente que comportamiento espera de los estudiantes					
	04	Revisa periódicamente la relación que han establecidos los estudiantes en el aula					
	05	Explico claramente la relación que existe entre mi comportamiento y mis valores					
	06	Su comportamiento se corresponde con su discurso, que está fundado en valores positivos y creencias claras.					
	07	Demuestra interés por los demás, se preocupa y se ocupa de las necesidades de sus estudiantes					
	08	Admite que no lo conoce todo, reconoce la necesidad de consultar y por tanto tiene una actitud de permanente aprendizaje					
	09	Posee una actitud positiva ante los retos, con iniciativa hacia la mejora, al logro y no resistente al cambio.					
	10	Los estudiantes manifiestan de forma espontánea su aceptación para ser dirigidos por sus profesores.					
<u>Comunicación</u> asertividad, liderazgo	11	<b>Ayudo a encontrar nuevas formas de mirar el mundo</b>					
	12	Cree Usted que es agradable y da muestras de buen humor a los estudiantes.					
	13	Se muestra flexible ante los cambios de asignaturas a impartir					
	14	Es capaz de colocarse en la posición de otro, experimentando sus sentimientos, prejuicios y valores					

	15	Oye a los demás, tomando conciencia de los sentimientos que acompañan esas ideas para no herir susceptibilidades personales					
	16	Chequea las posibles dudas y hace síntesis de los aportes propios y los de cada uno de los estudiantes					
	17	Profundiza en los planteamientos, para conocer bien los puntos de vistas del estudiante, lo que favorece la capacidad de análisis y solución de problemas					
	18	Tiene la habilidad de expresar las ideas y necesidades propias, sin atropellar la de los estudiantes.					
	19	Tiene facilidad para convencer e influir en los estudiantes.					
	20	Cuando alguien le sugiere algo acerca de su trabajo o cuando se equivoca, lo reconoce, analiza el por qué y se pone en función de ofrecer soluciones.					
Didáctica, metodológica y dominio de conocimientos	21	Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo y el debate					
	22	Se cuestiona la utilidad de las metodologías y busca alternativas con colegas y alumnos/as					
	23	Adapta el tiempo, el material y la metodología al interés y dificultad del contenido					
	24	Promueve en sus estudiantes el desarrollo de destrezas, instrumentales alternativas (de laboratorio, biblioteca, hemeroteca, internet, etc.)					
	25	Considera tan importante la preparación como el desarrollo de las clases					
	26	Utiliza ejemplos y referencias sobre hechos conocidos por los alumnos para que en todo momento se aprecie la relación entre las teorías analizadas y sus aplicaciones reales.					

	27	Informa a los alumnos de los pasos a seguir en la sesión para el logro de los objetivos y de la ordenación lógica de los contenidos					
	28	clima de la clase provoca la participación espontánea y generalizada de los alumnos					
	29	s preguntas son adecuadas a los objetivos de la lección, abundando preguntas de orden superior					
	30	Planifica su asignatura y toma decisiones sobre ella en colaboración con sus colegas					
	31	Dirige preguntas a toda el aula, lo que provoca la atención y reflexión de la mayoría de los alumnos					
	32	Ante preguntas vacías o incorrectas, reformula o reorienta la pregunta con el fin de facilitar la respuesta por parte de los alumnos					
	33	Utiliza materiales y recursos didácticos variados, haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (internet, vídeo conferencia, correo electrónico, etc.)					
	34	Anima a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, busquen alternativas y resuelvan problemas.					
	35	Se apasiona con su profesión y transmite ese interés al alumnado, fomentando el compromiso con la materia					
Manejo de la investigación	36	Realizan investigación en áreas de importante impacto social					
	37	Se facilitan los intercambios de profesores y estudiantes y trabajan en colaboración con las principales universidades del país y América					
	38	Participan en congresos internacionales, en comités de expertos y en debates públicos, tanto para temas de docencia, como de investigación.					
	39	Integran a los estudiantes en tareas de					

		investigación, difunden los resultados y los incorporan a los contenidos de las asignaturas					
	40	Se asignan recursos económicos para realizar investigación.					

## ANEXO 03

### PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

#### PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Título: “Plan de Formación personal y Capacitación Docente”
- 1.2. Beneficiarios: Docentes de la escuela profesional de educación secundaria
- 1.3. Responsables: XXXXXXXXXXXXXXX
- 1.4. Nivel de formación: Pregrado
- 1.5. Nivel: Superior
- 1.6. Lugar: Trujillo

#### II. JUSTIFICACIÓN

El “Plan de Formación personal y Capacitación Docente”, se concibe como el conjunto de estrategias, procesos y acciones de gestión académica, que la institución ofrece a los docentes directa o indirectamente, con el fin de desarrollar competencias pedagógicas, científicas; con el fin de brindar una mejor enseñanza aprendizaje, tanto en la investigación y analizar la realidad, esto implica intervenir sobre ella, para conocerla, estudiarla, y mejorarla, lo que supone planificar determinadas pautas, que se verán reflejadas en forma de estudio o investigación, que tendrán como objetivo la obtención de conocimientos. En este sentido, cada investigación se rige por unas estrategias, procedimientos y pautas determinadas que se utilizan en función del modelo conceptual o paradigma en el que se apoye.

Este plan se centra en las necesidades de preparación y los supuestos de preparación para los educadores y el impulso y proyectos escolares extendidos en el tiempo; su diseño principal es añadir a trabajar en la naturaleza de mostrar la ejecución y responder al avance de la exploración, y la preparación de expertos equipados para hacer frente a las dificultades de una sociedad en evolución, del mismo modo esto también se suma a la certificación institucional y permitiendo por lo tanto influir en la mejora de la naturaleza de la educación avanzada. No obstante, el apoyo a la preparación del personal es igualmente una oportunidad de preparación busca avanzar en la resignificación del proyecto de vida individual y con ellos dar motivaciones a la forma más común de instrucción, examen y expansión.

## **I. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA**

Los cambios sociales, filosóficos y sociales han sido desde siempre la cosa de la que ocuparse. En este único, la globalización, la agitación lógica y mecánica son esenciales para la existencia diaria y, a pesar de que no son rigurosamente nuevos, en realidad causan suposiciones en el clima instructivo, y que implica una prueba para la universidad y desde aquí, los educadores persiguen como una puerta abierta.

Está claro el trabajo que la escolarización tiene hoy como nunca: ser la implicación que ajusta los avances lógicos y la encarnación de la persona, avanzando posteriormente en la disposición de personas fundamentales conscientes de su grandeza y, en consecuencia, dependientes con las nuevas edades. Un encargo que pone nuevas expectativas en el proceso de perfeccionamiento que ocurre en la universidad.

La preparación y formación de los educadores es una parte fundamental de su perfeccionamiento profesional, en el que también influyen otros factores como, por ejemplo, las vocaciones, el estatus profesional y la remuneración de los buenos educadores.

El programa de capacitación y formación docente debe entenderse como un



proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la Facultad y la universidad, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal *la habilidad del docente para establecer una relación didáctica, esto es construir un conjunto de relaciones sociales entre él y sus estudiantes.*

El plan de preparación de los programas de refuerzo escolar y de demostración de la investigación debe responder a las cuestiones, supuestos y necesidades de la mano de obra y de los proyectos escolares, por regla general, y de sus individuos, específicamente. La contribución clave de los educadores en su ciclo de preparación comienza con su cooperación en la investigación de estas necesidades.

Esto hace que todo programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa, como es la pertinencia. No obstante, ese análisis debe partir de considerar que la capacitación de los docentes es una necesidad Institucional y, en esa medida, no debe estar simplemente sujeta a la “generosidad, gustos o conveniencia” de los docentes.

En relación con lo anterior, los componentes de la formación requerida para el ejercicio de la labor docente en la Facultad, tienen que ver con:

La Comparable al antedicho, las partes de la preparación esperadas para la actividad del trabajo que demuestra en el personal tienen que hacer con el acompañamiento:

Preparación en Información (información que se muestra y además en saber instruir esa información). Para la Fundación es inadecuado pensar y confiar en que para trabajar en mostrar basta con tener un dominio de conocimientos.

Prepararse en Ser y Convivir. Para el Establecimiento, la demostración instructiva, como peculiaridad social, tiene la razón de ser del desarrollo humano, comprendido no como un objetivo posterior o estático que cada

individuo se plantea, sino como un ciclo, un modo o la expectativa de ser y reproducción extremadamente duradera del individuo y su relación con la situación o clima específico.

Prepararse en el hacer. Fundamentos especializados y mecánicos funden su aventura escolástica centrada en el avance de habilidades y capacidades, esto espera que el educador honre la formación en su campo disciplinar.

La formación **investigativa**. Esta es una condición clave en el giro académico institucional, que se inclina hacia la comprensión del aula como un espacio propicio para fabricar nuevas implicaciones sobre los ciclos instructivos, un espacio abierto y básico donde se construye y reproduce la información, el hacer, el ser y el vivir respectivamente, y donde se produce el desarrollo.

Todo lo anterior abunda en el sentido de las perspectivas que deberían considerarse para dirigir los programas de formación y preparación de instructores del Establecimiento. Estas serían, esencialmente, las siguientes: una información más destacada sobre la disciplina que educan; técnicas educativas relevantes para su disciplina y que fomenten el aprendizaje independiente y libre; y metodologías para producir espacios y puertas abiertas en los que la información lógica y mecánica pueda realizarse y reproducirse. Esto considerará asimismo un aprendizaje más destacado a través de la estrategia socio-básica.

Traducción realizada con la versión gratuita del traductor [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator)

## II. PROPOSITOS DEL PLAN

- El “**Plan de formación y capacitación docente**, La razón de ser del dispositivo es trazar o caracterizar institucionalmente las áreas fundamentales de preparación, actualización y complementación instructiva para el giro y ejecución de los educadores, trabajar sobre la naturaleza de la escolarización, trazar necesidades y evaluar las

necesidades especulativas para su satisfacción. Por último, el acuerdo caracteriza de forma coordinada el horizonte a medio plazo para los ciclos y actividades de instrucción institucional:

- Dar una preparación precisa y súper duradera a los educadores según su información específica, investigación, giro académico y ciclos sociales en el punto de vista individual.
- Fomentar el desarrollo académico y científico de los docentes de la Escuela profesional de educación, y actualización.
- Consolidar la formación pedagógica de los docentes de la Escuela profesional de educación, para el desarrollo de las actividades del proceso de formación, de los saberes particulares y profesionales.
- Contribuir a una formación de una cultura evaluativa para sí contribuir a una formación profesional y científica.

Para responder a las necesidades de formación y preparación de los educadores para el periodo 2018, a continuación se presenta una Ordenación General por Puntos que incita a la reflexión y al análisis del clima de su existencia.

### **III. OBJETIVOS:**

#### **OBJETIVO GENERAL:**

Fortalecer capacidades pedagógicas, maximizar conocimientos en Investigación, y metodología pedagógica para un buen desempeño docente, a través de la evaluación.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Brindar una orientación básica/didáctica en cuanto a los criterios científicos-técnicos para la aplicación en su clase diaria.
- ✓ Brindar, crear y ampliar las pautas necesarias en la investigación, la metodología y crear una cultura de evaluación continua.
- ✓ Conocer y aplicar el instrumento de evaluación.

#### **IV. METAS**

Prestar servicio a todos los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

#### **V. METODOLOGÍA**

Se desarrollará bajo la modalidad de talleres presenciales

Programa de módulos presenciales.

El estudio constará de 18 charlas separadas en tres módulos y subdivididas en 7 temas por cada módulo de trece horas cada uno, los sábados de 8:00 a 13:00 y de 16:00 a 19:00 horas; además, los domingos de 8:00 a 13:00 horas según el plan anexo; durante las cuales el ponente abordará los conceptos de la estrategia socio-básica para su aplicación en los encuentros de aprendizaje.

Programa de Talleres Presenciales:

Se harán tres talleres de trece horas cada uno, durante los cuales los tertulianos harán sus presentaciones siguiendo las indicaciones del moderador.

#### **VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

SEMANA	N°	TEMA	CLASES PRESENCIALES	HORAS	DIAS	HORARIO	ENE	FEB	MAR
1			CLASE INTRODUCTORIA	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
2	1	MODULO I DESARROLLO PERSONAL	MODULO I.1	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
3	2		MODULO I.2	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
4	3		TALLER PRACTICO	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
5	1		MODULO II.1	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
6	2	MODULO II INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	MODULO II.2	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			



					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
7	3		TALLER PRACTICO	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
8	1		MODULO III.1	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
9	2		MODULO III.2	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
10	3		TALLER PRACTICO	13	Sábado	8:00 am - 1:00pm y 4:00pm - 7:00pm			
					Domingo	8:00 am - 1:00pm			
					<del>Domingo</del>	8:00 am - 1:00pm			
						8:00 am - 1:00pm			

## **MÓDULO I: DESARROLLO PERSONAL**

### **I. SUMILLA:**

La experiencia curricular de Desarrollo Personal pertenece. Su motivación es crear capacidades y mentalidades intrapersonales, relacionales e interactivas relacionadas con la consideración, la iniciativa, la administración profunda, la obligación social, el desarrollo, la imaginación, la exploración y los negocios, que permitan una conjunción superior en un mundo diferente. Incorpora puntos de vista relacionados con los valores, el respeto, la administración y la empresa.

### **II. CONTENIDO TEMÁTICO**

- 2.1. Las emociones: control de emociones
- 2.2. Axiología: Valores, ética
- 2.3. Gestión del tiempo y hábitos de conductas.
- 2.4. Liderazgo.
- 2.5. Trabajo en equipo.
- 2.6. Inteligencia emocional.
- 2.7. Neurociencia.

**Objetivo:** Desarrollar capacidades colectivas e individuales sobre tópicos específicos de discusión de la realidad educativa y su problemática orientados a que se consolide un análisis partiendo.

Las horas presenciales se realizan en una única sala de estudio de 50 miembros cada una, utilizando una exposición informativa y medios de comunicación. El socio presenta su exposición ante compañeros que tienen un trabajo en similar línea de información y ante un par de profesores que irán como evaluadores del último trabajo. Se comentarán los puntos introducidos con ideas, y habrá una última acta del trabajo, reseñando la exposición del socio.

#### **Evaluación:**

Ensayo y sesión de aprendizaje final, entrega del trabajo final.

#### **Resultados:**

- Participante integra los conceptos del diplomado en una propuesta para su trabajo diario en clase (Trabajo final).

### III. METODOLOGÍA

Los ejercicios están pensados para ser creados con varios tipos de técnicas académicas y sistémicas, por ejemplo, reuniones de aprendizaje centrado, examen situacional, preparación de la proposición para el avance y presentaciones de jefes, entre otras. Para estos ejercicios, los miembros tendrán un educador particular que dirigirá el curso y su aprendizaje pasará por la etapa instructiva que tiene observación específica para dirigir los sistemas en cada movimiento, suscitando apoyo en las reuniones temáticas para examinar el punto en estudio. Estos ejercicios se abordan por separado o en pequeñas reuniones, y tienen un carácter evaluativo, comprendiendo simultáneamente una aportación de aprendizaje. En este sentido, los temas del curso sirven de inspiración para fomentar la cooperación y el desarrollo de puntos y temas de examen y educativos.

### IV. ESTRATEGIA Y HERRAMIENTAS

El Diplomado requiere que los/las participantes dediquen alrededor de 10 a 12 horas semanales de trabajo a lo largo de la realización de actividades académicas.

Las metodologías fundamentales de las clases de instrucción y los estudios destinados a cumplir los objetivos se retratarán en:

El sistema de formación de capacidades debe contar con un programa que se sustente en los enfoques pedagógicos de; Educación de adultos, Educación a distancia

(a) En el **enfoque de la educación de adultos**, esta asignatura avanza trabajando por un hecho, partiendo de las informaciones y prácticas pasadas que han ido diseñando a lo largo de su implicación con el aula. En el curso propuesto de ensamblaje de límites, estos encuentros deben combinarse a través de su modificación, conversación, mejora y complementación. La forma más común de construir aprendizajes significativos es eventualmente un ciclo repetitivo donde la reflexión sobre la experiencia es un componente central, desarrollando un área local de aprendizaje.

El enfoque de la enseñanza a distancia responde a las cualidades de la reunión objetiva a la que tiende el marco y el programa de construcción de límites, que consolida instantáneas de aprendizaje a distancia e instantáneas de aprendizaje cercano y personal. La enseñanza a distancia hace que los miembros tengan la posibilidad de manejar su tiempo y fomentar la interacción de exploración dentro de los tiempos límite establecidos.



La Educación a Distancia desarrolla una metodología “blended learning”, donde se suministra a los participantes cursos a distancia a través una plataforma virtual (software) para comunicación bi-direccional, diferida o simultánea, en un sistema de aprendizaje que implica un intercambio horizontal de conocimientos entre participantes y profesor (inductor) del curso. La capacitación a los participantes y profesores que participaran en el Diplomado será importante para optimizar el uso de este instrumento de apoyo.

## **V. TALLER INTEGRADOR**

Este taller por razones metodológicas se sub dividen en dos fases:

**El Taller integrador III:** se llevará en las últimas semanas.

**Objetivo:** Fomentar habilidades agregadas e individuales sobre temas unívocos de conversación de formación actual y la significación de la técnica socio-básica, situados para unir una investigación de una proposición educativa, y comprender su último trabajo de la confirmación.

## **VI. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

El Plan de formación y capacitación docente, El plan de perfeccionamiento docente será extremadamente duradero y persistente y de esta forma el plan de perfeccionamiento docente impulsará a decidir las carencias y cualidades que cada educador tiene con respecto a las capacidades a crear en todas las situaciones en el perfeccionamiento de su asignatura.

La Evaluación, El control y el seguimiento de la preparación dependen generalmente de los ciclos de preparación y ejecución de una ocasión de preparación. En cualquier caso, en realidad el cumplimiento de tal ocasión está directamente relacionado con el reconocimiento de las necesidades de preparación de los educadores.

Hacia el final de la preparación se someterá al personal de la escuela a la evaluación de la exposición, en la que se explicará este instrumento en tres dimensiones.

Personal, pedagógica y científica; teniendo criterios de evaluación a través del instrumento de evaluación llamada rúbrica.

Para tal fin, es necesario que la Vicerrectoría Académica incorpore dentro de los planes de acción u operativos de la dependencia el eje de formación docente, definiendo las metas e indicadores de gestión, reglamento interno de evaluación.

## **MÓDULO II: INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

### **I. SUMILLA:**

La razón de este módulo es contribuir a la difusión de las cualidades primarias de la cosmovisión socio-básica y su aplicación en el examen lógico. En consecuencia, desde el campo de la exploración, una cosmovisión es un conjunto de convicciones, presunciones, decisiones y metodología que caracterizan la forma de acabar la ciencia; son los modelos de actividad para la búsqueda de información. Las normas, de hecho, se convierten en ejemplos, modelos o reglas que deben seguir los científicos en un campo de actividad determinado.

El paradigma se apoya con una persona autorreflexiva notable. Piensa en que la información es constantemente trabajada por intereses en vista de los requisitos de las reuniones y se centra en la independencia juiciosa y liberadora de las personas. Esto se consigue mediante el fortalecimiento de los sujetos de interés y el cambio social. Además, utiliza la autorreflexión y la información interna y personalizada para que cada individuo sea consciente del trabajo que le corresponde dentro de la tertulia. Para ello, se propone el análisis filosófico y el uso de sistemas psicoanalíticos, que permiten captar lo que sucede de cada persona, encontrando sus inclinaciones a través del análisis. En esta línea, la información se crea a través de un curso de desarrollo progresivo y recreación de hipótesis y práctica.

### **II. CONTENIDO TEMÁTICO**

- 2.1. Política de investigación científica y universidad
- 2.2. Las funciones de la investigación en el campo educativo
- 2.3. La universidad como centro promotor de la ciencia
- 2.4. Planteamiento del Método socio crítico en la investigación científica

2.5 Aplicación del método científico en la investigación científica

2.6 Docente de calidad del siglo XXI

2.7 El rol de la universidad y los cambios en el siglo XXI

**Objetivo:** Desarrollar en los participantes, capacidades en la investigación científica.

**Las horas presenciales** se crea en un aula para 50 miembros utilizando materiales accesibles en la plataforma Moodle, una exposición informativa, medios mixtos y, específicamente, el programa Excel para el análisis de procedimientos y punteros.

**Horas virtuales:** Se crea con el escenario instructivo virtual Moodle para el apoyo de un potencial sujeto a ser atendido en el nivel virtual, poco después de las clases ojo a ojo; y un segundo encuentro para la transmisión del último trabajo.

**Evaluación:**

Ejercicios prácticos, en el diseño de sesión de aprendizaje

Trabajo individual, entrega de informe sobre la experiencia del tema.

**Resultados:**

- Participante maneja instrumentos y estrategias del método socio crítico en una sesión de aprendizaje

El desarrollo y ejecución del Diplomado del Método socio crítico en la aplicación de la investigación y la educación se estructura con los siguientes elementos (según la organización del curso y los talleres del cuadro1):

- La dirección de los puntos de vista jerárquicos y ejercicios académicos para asesorar y avanzar en el fusible todo hacia fuera con respecto al miembro a los objetivos del programa.
- Un estudio de preparación ojo a ojo en la utilización de la etapa de Moodle que permite la participación de este instrumento como una sala de aprendizaje virtual, un repositorio de datos para tener acceso muy duradero a los elementos escolares, así como para permitir el contacto entre el profesor, alumno y la coordinación académica.

- Siete cursos coordinados para la realización significativa, donde se educará en información hipotética, dispositivos perspicaces e investigaciones contextuales, así como aparatos para la utilización de la información.

Los temas de los cursos están dirigidos a producir una comprensión de la complejidad de los acontecimientos monetarios regionales y el uso de instrumentos en el espacio de trabajo.

Estos ejercicios tratan de orientarse hacia la creación de situaciones de mejora ventajosas según lo indicado por las cualidades y necesidades del entorno territorial y vecinal.

### **III. METODOLOGÍA**

Las actividades están pensadas para ser creadas con varios tipos de metodologías educativas y sistémicas, por ejemplo, reuniones de aprendizaje centrado, examen situacional, arreglo de proposición para el avance y presentaciones de jefes, entre otras. Para estos ejercicios, los miembros contarán con un educador particular que dirigirá el curso y su aprendizaje pasará por la etapa instructiva que cuenta con una comprobación específica para dirigir la metodología en cada acción, propiciando el apoyo en las reuniones temáticas para examinar el tema objeto de estudio. Estos ejercicios se abordan de forma exclusiva o en pequeñas reuniones, y tienen un carácter evaluativo, comprendiendo simultáneamente una aportación de aprendizaje. En este sentido, los ítems del curso son una inspiración para el apoyo y la ampliación de la exploración y de los temas y cuestiones educativas.

### **IV. ESTRATEGIA Y HERRAMIENTAS**

El Diplomado requiere que los/las alumnas dediquen entre 10 y 12 horas de trabajo semanales a los ejercicios académicos

Las estrategias básicas de los cursos de formación y los talleres diseñados para el cumplimiento de los objetivos se caracterizarán en:

El sistema de formación de capacidades debe contar con un programa que se sustente en los enfoques pedagógicos de;

Educación de adultos

Educación a distancia

- (a) En el **enfoque de la educación de adultos**, esta asignatura avanza trabajando de hecho, partiendo de la información y las prácticas pasadas que han ido diseñando a lo largo de su participación en el aula. En el curso propuesto de fabricación de límites, estos encuentros deben combinarse a través de su enmienda, conversación, mejora y complementación. La forma más común de construir aprendizajes significativos es finalmente una interacción repetitiva donde la reflexión sobre la experiencia es un componente básico, desarrollando un área local de aprendizaje.
- (b) El enfoque de la educación a distancia responde a los atributos de la reunión objetiva a la que tiende el marco y el programa de construcción de límites, que une los minutos de aprendizaje a distancia y los minutos de aprendizaje ojo a ojo. El aprendizaje a distancia hace que los miembros tengan la oportunidad de manejar su tiempo y fomentar el ciclo de exámenes dentro de los tiempos de corte establecidos.
- (c) La Educación a Distancia fomenta una técnica de "aprendizaje mixto", en la que los miembros reciben flujos a distancia a través de un escenario virtual (programación) para una correspondencia bidireccional, concedida o sincrónica, en un marco de aprendizaje que sugiere un intercambio de información a nivel entre los miembros y el educador (inductor) del curso. La preparación de los miembros y educadores que participarán en el Certificado será fundamental para agilizar la utilización de este aparato de ayuda.

## **V. TALLER INTEGRADOR**

Este taller por razones metodológicas se sub dividen en dos fases:

**El Taller integrador I:** se llevará a cabo en la primera semana de inicio del Diplomado.

**Objetivo:** Presentar la metodología que involucrará a los miembros para el avance de las reuniones de aprendizaje aplicando la técnica socio-básica, organizando reglas y diseños de transmisión, giro de contenidos, planificando con los miembros las conexiones por medio del escenario instructivo Moodle y los ítems en el avance, actualización y revisión, para que los resultados puedan ser obtenidos en el tiempo normal.

### **MÓDULO III: PEDAGOGÍA: MÉTODOS Y TÉCNICAS**

#### **I. SUMILLA:**

El objetivo de este módulo es formar individuos pensantes, básicos e imaginativos en la caza consecuente de opciones dispares y morales para el objetivo de cuestiones que influyen en la sociedad, considerando que la escolarización es el eje principal del hombre en su libertad. cuestiones que influyen en la sociedad, considerando que la formación es el eje fundamental de la libertad del hombre. El

educador asume el papel de intermediario del aprendizaje, es decir, establece una relación deliberada y significativa con los alumnos y es responsable de elegir, clasificar y organizar los elementos, diferenciando su recurrencia y abundancia, para garantizar reflexiones y ciclos de "renovación mental". Incluye la cooperación de los alumnos en ejercicios que requieren una problematización académica, un trabajo y una reflexión constantes, y debates para mejorar la socialización.

El docente El trabajo del educador es el de un pionero emocional y social en contraposición a un transmisor de información; la directividad se mantiene alejada, ya que se considera desfavorable para la ventaja del alumno, es decir, se pasa a los alumnos reales a discutir. Este origen sigue la convicción "empirista" de que el alumno puede tener acceso directo a la información, que se rastrea realmente. Por lo tanto, en la información escolar se tienen en cuenta dos referentes clave, los intereses de los alumnos y el clima, pero básicamente no se reflexiona sobre los compromisos de la información lógica.

## **II. CONTENIDO TEMÁTICO**

2.1. Rasgo o características del método socio crítico en la educación: Factor ideológico, transformación del contexto social, juicio y crítica, descubrimiento espontáneo (conocimiento), desarrollar destrezas y actitudes.

2.2. Modelo educativo desde el enfoque socio crítico.

2.3. Realidad educativa actual.

2.4. Perfil profesional educativo.

2.5. Epistemología y educación.

2.6. Teoría educativa desde el paradigma socio crítico.

2.7. Modelo socio crítico en el proceso educativo.

**Objetivo:** Desarrollar capacidades colectivas e individuales sobre tópicos específicos de discusión de la realidad educativa y su problemática orientados a que se consolide un análisis partiendo del método socio crítico en el área de influencia de los participantes, y se constituya en su trabajo final del diplomado.

**Las horas presenciales** se realiza en una sola aula de 50 participantes cada una, utilizando una data show y multimedia. El participante presenta su ensayo ante los colegas que tienen un trabajo en la misma línea del conocimiento y ante uno o dos profesores que harán las veces de evaluadores del trabajo final. Se comentarán los temas presentados con las sugerencias del caso, y habrá un acta final de esa disertación, calificando el desempeño del participante.

#### **Evaluación:**

Ensayo y sesión de aprendizaje final, entrega del trabajo final.

#### **Resultados:**

- Participante integra los conceptos del diplomado en una propuesta para su trabajo diario en clase (Trabajo final).

### **III. METODOLOGÍA**

Las actividades están destinadas a ser creadas con varios tipos de procedimientos académicos y sistémicos, por ejemplo, reuniones de aprendizaje centrado, examen situacional, planificación de recomendaciones para el avance y presentaciones de líderes, entre otros. Para estos ejercicios, los miembros contarán con un educador específico que dirigirá el curso y su aprendizaje transcurrirá a través de la etapa instructiva que cuenta con un control particular para dirigir los sistemas en cada acción, impulsando la cooperación en las reuniones temáticas para examinar el tema en estudio. Estos ejercicios se abordan por separado o en pequeñas reuniones, y cuentan con una persona evaluadora, comprendiendo simultáneamente una aportación de aprendizaje. De esa forma, los contenidos del curso son una motivación para activar la participación y mayor profundización de los temas y problemas de investigación y pedagógicas.

### **IV. ESTRATEGIA Y HERRAMIENTAS**

El Diplomado requiere que los/las participantes dediquen alrededor de 10 a 12 horas semanales de trabajo a lo largo de la realización de actividades académicas.

Las **estrategias básicas** de los cursos de formación y los talleres diseñados para el cumplimiento de los objetivos se caracterizarán en:

El sistema de formación de capacidades debe contar con un programa que se sustente en los enfoques pedagógicos de;

- Educación de adultos
- Educación a distancia

- (a) En el **enfoque de la educación de adultos**, esta asignatura avanza trabajando por un hecho, partiendo de las informaciones y prácticas pasadas que han ido diseñando a lo largo de su implicación con el aula. En el curso de construcción de límites propuesto, estos encuentros deben unirse a través de su actualización, conversación, mejora y complementación. La forma más común de construir aprendizajes significativos es eventualmente un ciclo recurrente donde la reflexión sobre la experiencia es un componente central, desarrollando un área local de aprendizaje.
- (b) El **enfoque de la educación a distancia** responde a las cualidades de la reunión objetiva a la que tiende el marco y el programa de construcción de límites, que une los minutos de aprendizaje a distancia y los minutos de aprendizaje cercano y personal. El aprendizaje a distancia hace que los miembros tengan la posibilidad de manejar su tiempo y fomentar la interacción de exploración dentro de los tiempos límite establecidos.
- (c) La Educación a Distancia desarrolla una metodología “*blended learning*”, donde se suministra a los participantes cursos a distancia a través una plataforma virtual (software) para comunicación bi-direccional, diferida o simultánea, en un sistema de aprendizaje que implica un intercambio horizontal de conocimientos entre participantes y profesor (inductor) del curso. La capacitación a los participantes y profesores que participaran en el Diplomado será importante para optimizar el uso de este instrumento de apoyo.

## V. TALLER INTEGRADOR

Este taller por razones metodológicas se sub dividen en dos fases:

**El Taller integrador III:** se llevará en las últimas semanas.

**Objetivo:** Desarrollar capacidades colectivas e individuales sobre tópicos específicos de discusión de la educación actual y la importancia del método socio crítico, orientados a que se consolide un análisis de una propuesta pedagógica, y se constituya en su trabajo final del diplomado.

## VI. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN



El Plan de formación y capacitación docente, El plan de perfeccionamiento del docente será súper duradero e ininterrumpido, y en consecuencia el plan de perfeccionamiento del educador incita a decidir las carencias y cualidades que cada educador tiene respecto a las habilidades a fomentar en todas las situaciones en el perfeccionamiento de su asignatura.

La evaluación, el control y el seguimiento de una preparación dependen generalmente de los ciclos de preparación y ejecución de una ocasión de preparación. Sea como fuere, en realidad el cumplimiento de tal ocasión está directamente relacionado con la identificación de las necesidades de preparación de los docentes.

Hacia el final de la preparación se someterá al personal de la escuela a la evaluación de la exposición, en la que se explicará este instrumento en tres dimensiones: Personal, pedagógica y científica; teniendo criterios de evaluación a través del instrumento de evaluación llamada rúbrica.

Para tal fin, es necesario que la Vicerrectoría Académica incorpore dentro de los planes de acción u operativos de la dependencia el eje de formación docente, definiendo las metas e indicadores de gestión, reglamento interno de evaluación.

**ANEXO 4**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

***GUIA DE***

***EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE***

**TRUJILLO - PERÚ**

**2017**

## **AUTORIDADES**

**RECTOR**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN**

**DECANO**

**DIRECTOR DE ESCUELA**

## INDICE

1. DATOS INFORMATIVOS
2. ANTECEDENTES
3. BASE LEGAL
4. JUSTIFICACIÓN
5. FUNDAMENTACIÓN
6. OBJETIVOS DEL PROYECTO
  - 6.1 OBJETIVO GENERAL
  - 6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
7. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
  - 7.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
  - 7.2 AMBITOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
  - 7.3 MATRIZ DE ESTÁNDARES E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
  - 7.4. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.
  - 7.5. PROCESO OPERATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.
  - 7.6. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO   DOCENTE
8. RECURSOS
9. RESULTADOS ESPERADOS
10. SISTEMA DE EVALUACIÓN
11. ADMINISTRACIÓN DE LA GUÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
12. CRONOGRAMA

### 13. BIBLIOGRAFIA

### 14. ANEXOS

#### 1.- DATOS INFORMATIVOS

- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1.1. INSTITUCIÓN:  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO                       |
| 1.2. UBICACIÓN:    | Trujillo   |
| 1.3. DIRECCIÓN:    | Av. Juan Pablo II - Trujillo                           |
| 1.4. DENOMINACIÓN: | Guía de Evaluación del Desempeño Docente               |
| 1.5. DURACIÓN:     | Fecha inicial: mayo 2017<br>Fecha terminal: junio 2017 |
| 1.6. COORDINACIÓN: | Vicerrectorado Académico                               |
| 1.7. EJECUCIÓN:    | Comité de Evaluación del Desempeño Docente (CEDD),     |

#### 2. ANTECEDENTES

En la Universidad Nacional de Trujillo, en la Escuela Profesional de Educación, la evaluación del desempeño docente no ha constituido una práctica institucional debido a la ausencia de normas que determinen su obligatoria y sistemática ejecución, sino que más bien, ésta ha asumido características aisladas estando focalizada su aplicación básicamente en la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación desde que estableció su nuevo modelo educativo denominado Marco Medido por Ítems Incorporados. De hecho, desde el curso 1998-1999, esta unidad académica ha venido aplicando instrumentos para la evaluación de los ejercicios de demostración en el marco de iniciativas institucionales inequívocas que han impulsado su aplicación persistente y duradera. La motivación detrás de esta evaluación ha comprendido desde hace mucho tiempo en la prueba singular distintiva de cualidades y deficiencias del trabajo de mostrar, esto en el punto de vista de crear programas de preparación que faculden la mejora de la actividad educativa escolar del educador dentro del sistema de desarrollo institucional<sup>1</sup>.

Las experiencias obtenidas en la Facultad de Ciencias Sociales, nos permite interpolar los resultados, en las distintas unidades académicas de nuestra Universidad.

Sin embargo, la evaluación del desempeño docente que se ha venido implementando en la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación tiene sus propias

---

<sup>1</sup> BRITO, Patricio: Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente, FCS-UTM, 2002.

limitaciones. A pesar de que los hechos realmente confirman que se espera evaluar las partes mentales, procedimentales y actitudinales de los educadores, esto podría suscitar una predisposición ya que sólo responde al juicio evaluativo de los alumnos, pues no se han ejecutado componentes para el desarrollo esencial del trabajo de instrucción, o al menos, la investigación similar de la preparación mini curricular de los módulos relegados (preparación funcional) y el enunciado cotidiano de elementos lógicos y ejercicios académicos creados, ni se han enmarcado comisiones únicas para evaluar la experiencia de la ejecución instruccional. Además, los instrumentos de evaluación previstos y utilizados no se ajustan completamente a los prerequisites establecidos por la SUNEDU.

Actualmente en ciertas carreras de las Facultad, como la Escuela Profesional de Educación Secundaria se empieza a ejecutar la evaluación del desempeño docente, situación que de ninguna manera significa que esta ha adquirido connotación institucional puesto que no está regulada, por la falta de una guía vertebradora que viabilice su obligatoria y permanente ejecución, todo ello en consonancia con la normatividad emanada por la SUNEDU.

### 3. BASE LEGAL

Según la ley universitaria, 30220, SUNEDU. CAPÍTULO IV EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN Artículo 30. Evaluación e incentivo a la calidad educativa El proceso de acreditación de la calidad educativa en el ámbito universitario, es voluntario, se establece en la ley respectiva y se desarrolla a través de normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente. Los criterios y estándares que se determinen para su cumplimiento, tienen como objetivo mejorar la calidad en el servicio educativo. Excepcionalmente, la acreditación de la calidad de algunas carreras será obligatoria por disposición legal expresa. El crédito tributario por reinversión y otros beneficios e incentivos que se establezcan, se otorgan en mérito al cumplimiento del proceso de acreditación, de acuerdo a la normativa aplicable. La existencia de Institutos de Investigación en las universidades se considera un criterio favorable para el proceso de acreditación de su calidad.

Esta guía se fundamenta también, en el **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR** emitido por el **CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA CASA DE ESTUDIOS:**

#### 4. JUSTIFICACIÓN

La caótica, arbitraria y focalizada ejecución de mecanismos de evaluación del desempeño docente que se suscita en la Universidad Nacional de Trujillo, sumada a la expedición del *Reglamento de Evaluación Docente para las Instituciones de Educación Superior* por parte de la SUNEDU, que le otorga un carácter obligatorio e ineludible a esta actividad, constituyen argumentos contundentes que determinan la urgente necesidad de que la UNT institucionalice el proceso de evaluación del desempeño de sus docentes a partir del diseño de instrumentos técnicos específicos de valoración y medición derivados de la normatividad oficial establecida, acerca de los ámbitos de trabajo, actividades y desempeño académico del docente universitario.

Siendo que la Evaluación del Desempeño Docente, forma parte de la política de mejoramiento de la educación, y es uno de sus principales componentes, es imperativo institucionalizarla, particularmente en nuestra universidad. De allí, que esta guía, aun cuando se inscribe en los programas remediales, previos al proceso de autoevaluación con fines de acreditación, no es de carácter coyuntural, sino de largo aliento.

A nivel más elevado, se evalúa la viabilidad de las fundaciones a través de un ciclo representado por la SUNEDU; y la productividad de los instructores a través de los lineamientos ejecutados por la VRAUNT, a través de los cuales se obliga a la evaluación anual de la ejecución de la muestra, vigilando de esta manera la efectividad de las personas que son responsables de los ciclos de preparación experta y particular de los individuos que se aventuran en la formación mecánica de pregrado y postgrado. Además, esta ayuda y su instrumentalización nos permitirá consentir anualmente con un interés del estándar de responsabilidad, incluyendo todo el arreglo institucional abierto y confidencial de Perú, particularmente el sistema de escolarización a todo nivel.

Como lo establece la SUNEDU, la viabilidad de la presente guía, está dada por el apoyo que brinden las autoridades de la UNT, a sus unidades académicas y se garanticen las siguientes condiciones:

- a) La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad institucional de los propósitos y procedimientos de la evaluación.
- b) La motivación interna de los integrantes de la institución para participar en el proceso.

- c) La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.
- d) La confidencialidad de la información y el clima de confianza y de seguridad necesario para la libre y responsable intervención de los actores.
- e) La confidencialidad de los resultados por parte del profesor evaluado y las autoridades institucionales que tienen a su cargo la dirección académica y la toma de decisiones sobre la estabilidad, la promoción y la asignación de estímulos al personal académico.
- f) Un sistema de información apropiado; y,
- g) El amplio conocimiento de los reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente por parte de los actores del proceso.

En todo caso, existe la voluntad y predisposición de autoridades y docentes, para llevar adelante ésta guía, conscientes de la necesidad de mejorar el desempeño docente en procura del cumplimiento de la misión y visión de nuestra Universidad.

## **5. FUNDAMENTACIÓN**

### **5.1. EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Para conceptualizar el desempeño docente, se hace necesario, aunque parezca irrelevante, elaborar una aproximación conceptual del docente, “ el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir



el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.<sup>2</sup>

Es indispensable, -además-, precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas y profesionales-, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.<sup>3</sup>

Derivado de las definiciones previas, sobre el docente y su misión, el desempeño docente los concebimos como el quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación y comunicación que logre en el grupo clase, lo cual se expresa en logro de aprendizajes significativos y funcionales, el desarrollo del pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica.

En su relación con la institución educativa, debe evidenciar un fuerte compromiso institucional y un alto sentido de colaboración y participación en los equipos de trabajo interdisciplinarios, constituidos para el desarrollo integral de la institución.

Una actitud de vinculación con la colectividad, a través de su cátedra y de la extensión universitaria, dando cuenta de su cumplimiento y proceder ético en la responsabilidad a él encomendada. Además, un alto sentido de autoestima, que lo impulse a crecer personal y profesionalmente.

---

<sup>2</sup> Íbid; p.9

<sup>3</sup> Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001

## 5.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En su concepción más general, evaluar es recopilar datos, analizarlos e interpretarlos, para tomar decisiones sobre el fortalecimiento, mejoramiento o eliminación de servicios, productos o procesos, en cualquier área de la actividad humana. En tratándose de la educación, se evalúa, entre otros aspectos, la calidad del proceso docente educativo en sus múltiples manifestaciones, siendo una de ellas, el desempeño docente y sus ámbitos.

La evaluación del desempeño docente, es un proceso, cognitivo, técnico-metodológico y axiológico, toda vez que a más de recabar información, el evaluador deberá diseñar el proceso técnico-instrumental de presentación, análisis e interpretación de la información y dar legitimidad a los resultados y las decisiones que de ellos se deriven.

Luis Bretel expresa que “al proponerse evaluar el desempeño docente, es importante tener en cuenta que:

- a) Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.
- b) Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación. En todo caso, antes de aplicar estos últimos es indispensable determinar cuáles serán los impactos que podrían producir (positivos o negativos) en la cultura evaluativa que se requiere construir.
- c) No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación. Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y

universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.

- d) No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora”.<sup>4</sup>

*A juicio de Bretel, la evaluación docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.*

La evaluación (del desempeño docente), en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. .”<sup>5</sup>

## **6. OBJETIVOS DE LA GUÍA**

### **6.1 OBJETIVO GENERAL**

Institucionalizar la evaluación del desempeño docente, e incorporar la cultura del mejoramiento continuo de los procesos docente, investigativo, de vinculación con la comunidad y de gestión, a través de la evaluación participativa e institucional.

### **6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Institucionalizar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- Elaborar los instrumentos técnico-docentes para la evaluación en los diversos ámbitos del desempeño docente.
- Fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, en la Universidad Nacional de Trujillo
- Aportar al fortalecimiento de la evaluación institucional.

## **7. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

<sup>4</sup> BRETEL, Luis, Consideraciones y propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial; 2002; s/d; p. 5

<sup>5</sup> BRETEL, Luis; Citado de:] VALDÉS V., Héctor. “En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo de 2000. Pas. 15 y 16

## **7.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

### **7.1.1 OBJETIVO GENERAL:**

Mejorar y potenciar el perfil de desempeño académico, investigativo, de vinculación con la comunidad y de gestión de la Práctica educativa de los docentes de la Universidad Nacional de Trujillo, a través de un proceso sistemático y sistémico; democrático y participativo de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de retroalimentar los procesos académicos y aportar de manera sostenida al mejoramiento de la calidad de educación superior.

### **7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Según el Art. N° 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente para las Instituciones de Educación Superior, los objetivos específicos de la evaluación del desempeño docente son:

- a) Cumplir con la normativa del VRAUNT, respecto de la evaluación anual del desempeño docente.
- b) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior.
- c) Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos.
- d) Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores.
- e) Proveer a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- f) Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo; y,
- g) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

## **7.2 ÁMBITOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO**

Los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores de las instituciones de educación superior que serán objeto de la evaluación, en concordancia con las funciones la universidad, las funciones específicas del docente de educación superior y el Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente, son:

- Docencia,

- Investigación Formativa y Generativa,
- Administración y Gestión Académica.
- Vinculación con la Colectividad, (proyección social)
- Compromiso Institucional,
- Perfil Académico y Competencias Ético-profesionales, personales.

Estos ámbitos se desagregan en actividades generales y componentes o actividades específicas; a saber:

## **I. ACTIVIDADES DE DOCENCIA.**

El ámbito de la docencia está relacionado específicamente con el desempeño académico en aula y sus aportes a la macro planificación curricular.

**Componentes: (12)**

**Componentes: (12)**

1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.
2. Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica, con la gestión de clases (metodología), con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.
3. Participación en el diseño macro curricular. PEI y POA
4. Asistencia regular al trabajo docente.
5. Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento.
6. Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
7. Dirección de seminarios, organización de talleres y otros actos académicos.
8. Supervisor Prácticas pre profesionales.
9. Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente.
10. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.
11. Participación en tribunales de titulación o grado.
12. Tutorías de trabajos de pregrado y postgrado.

## **II. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y GENERATIVA.**

Entiéndase como investigación formativa, aquella referida a la investigación como eje transversal en el proceso docente educativo e investigación generativa, aquella dirigida a la producción científica en al área de la ciencia, la tecnología, las artes y la

humanidades. En este ámbito la evaluación del desempeño docente debe considerar la programación, ejecución y evaluación de investigaciones en los campos científicos, tecnológicos, artísticos y humanísticos; y, los procesos investigativos en la formación de los estudiantes., de manera específica se deben considerar los siguientes aspectos o componentes:

**Componentes: (10)**

1. Formulación y ejecución de proyectos de investigación.
2. Difusión de resultados de la investigación.
3. Publicaciones en revistas especializadas y libros.
4. Patentes e invenciones.
5. Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.
6. Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.
7. Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios.
8. Publicación de reseñas.
9. Investigaciones no publicadas.
10. Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del profesor.

**III. ACTIVIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA**

En el ámbito de la administración y gestión académica se plantea como perspectivas a considerar en la evaluación de mostrar ángulos de ejecución como la administración de unidades académicas, organización institucional, comparables a ciclos académicos. Los ángulos o ejercicios particulares a evaluar en este espacio son:

**Componentes: (03)**

1. Coordinación o dirección de: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica; y,
2. Participación en comités o consejos académicos.
3. Participación en comisiones especiales

#### **IV. ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.**

En el ámbito de la vinculación con la colectividad establece como característica de la evaluación de la ejecución de la muestra los programas de expansión social o especializada, las administraciones a la zona exterior, la colaboración con los programas de mejora del área local, entre la participación de la universidad y otros proyectos comparativos. En particular, examina los puntos de vista adjuntos:

##### **Componentes: (06)**

1. Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones.
2. Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes;
3. Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución.
4. Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria.
5. Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura; y,
6. Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.

#### **V. COMPROMISO INSTITUCIONAL**

En el ámbito del compromiso institucional indica como aspectos a evaluarse la participación en los procesos de cohesión y desarrollo de la comunidad académica y de la institución; y, de manera específica:

##### **Componentes: (03)**

1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas.
2. Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional; y,
3. Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.

#### **VI. PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.**

En el ámbito del perfil académico y competencias ético-profesionales señala como aspectos a evaluarse el tiempo de ejercicio de la cátedra, los títulos académicos de pregrado y posgrado, categoría escalafonaria, experiencia profesional, actualización de conocimientos, reconocimientos institucionales, práctica de valores éticos. De manera específica comprende los siguientes aspectos:

**Componentes: (08)****Componentes: (08)**

1. Formación académica: posgrados.
2. Competencia en un segundo idioma.
3. Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria.
4. Experiencia profesional.
5. Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos.
6. Premios y distinciones obtenidos por sus aportes al desarrollo de la ciencia, la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones nacionales o del extranjero; y,
7. Becas y ayudas obtenidas.
8. Práctica de principios y valores éticos

**TOTAL (42) COMPONENTES.****VII. MATRIZ DE ESTÁNDARES E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

El marco de referencia para la emisión de decisiones significativas de valor son las directrices que han estado subyacentes conexión a las áreas y partes de mostrar la ejecución, en sus diferentes apariciones, como organizador, agente y evaluador del plan educativo y la disposición de habilidades que retratan mostrar la ejecución, conectado con los puntos de vista mentales, procedimentales y actitudinales normales para el perfil experto de los educadores universitarios.

En ésta guía proponemos una matriz operativa de los ámbitos, componentes, estándares, indicadores, datos, informantes, técnicas e instrumentos de investigación, misma que ha sido consensuada y contextualizada a las especificidades de cada unidad académica. (Ver anexo N° 3). La respectiva ponderación consta en el anexo N

°4

**7.1. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Para la evaluación del desempeño docente se hará uso y manejo de técnicas e instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.



*La autoevaluación docente es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.*

*La coevaluación es la evaluación que en conjunto realizan profesores y estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, así como el análisis que realizan los profesores sobre las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica en sus respectivas unidades de trabajo.*

*La heteroevaluación es la evaluación que realizan otros profesores o comisiones especiales de profesores, sobre el conjunto de las actividades académicas del profesor, y la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes.*

## **7.2. PROCESO OPERATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Para operativizar el proceso de evaluación del desempeño docente y considerando que aun cuando, es un proceso integral con todo el colectivo docente, la evaluación es individualizada y luego con los informes y perfiles individuales se procede a elaborar un informe y perfil general, con el respectivo plan de mejoramiento.

### **PRIMERA FASE:**

El docente se autoevalúa, en base al Instrumento 1. (AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE), que le provee la CEDD, cuyos resultados los entrega con, las respectivas evidencias, en un plazo no mayor de quince días.

### **SEGUNDA FASE:**

Se procede a la heteroevaluación, utilizando los siguientes instrumentos que se presentan en el anexo 5:

- a. **Instrumento 2**, la aplican los estudiantes, valorando el desempeño docente, en cada módulo o asignatura.
- b. **Instrumento 3**. aplicado por la CE VRAUNT DD, en el aula.

- c. **Instrumento 4.**, aplicado por la CE VRAUNT DD, Para valorar las condiciones de trabajo del docente.
- d. **Instrumento 5.** aplicado en la Facultad, para evaluar el programa de asignaturao módulo.
- e. **Instrumento 6.** aplicado en los Centros de Investigación de cada Facultad (Investigadores), sobre el componente de investigación generativa y formativa.
- f. **Instrumento 7.**, Matriz de valoración según componentes.

**g. Tabla de valoración de resultados.**

**TERCERA FASE:**

Proceso de análisis de los instrumentos de evaluación, interpretación de resultados elaboración de conclusiones y sugerencias, a cargo de la C VRAUNT EDD.  
Elaboración del perfil de calidad individual y general.

**CUARTA FASE:**

Elaboración del Informe considerando los siguientes elementos:

- a) Datos informativos;
- b) Introducción;
- c) Descripción de procedimientos:
- d) Resultados: La Evaluación relacionada con los componentes y ámbitos del trabajo y desempeño académico.
- e) Conclusiones;
- f) Propuesta de mejoramiento y capacitación.
- g) Anexos:
  - La evaluación de las condiciones de trabajo que se hace referencia en el Art. 32.
  - Gráficos (incluye perfiles individuales y el perfil general). Ver anexos 6 y 7, las respectivas matrices.
  - Otros

### **QUINTA FASE:**

Corresponde a la autoridad y organismos pertinentes, de la facultad, ejecutar el plan de mejoramiento del desempeño docente, cuyos resultados, serán valorados en un proceso que genera un nuevo ciclo, toda vez que la evaluación del desempeño docente es de carácter anual.

En el esquema del anexo 8, podemos apreciar el carácter cíclico del proceso de evaluación del desempeño docente.

### **7.6. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Son actores del Proceso de Evaluación:

- a. El docente que se autoevalúa y es evaluado.
- b. Los miembros del Comité de Evaluación del Desempeño Docente.
- c. Los estudiantes que emiten opiniones sobre el desempeño del docente en la actividad en el aula.
- d. Los profesores investigadores.
- e. Personal del VRAUNT

### **7.7. RECURSOS.**

HUMANOS:

- Autoridades
- Docentes
- Estudiantes
- Comité de Evaluación del Desempeño Docente, por la Facultad.

TÉCNICOS:

- Reglamento de Evaluación del desempeño docente para las instituciones de educación superior
- Guía de evaluación del desempeño docente de la FECC.
- Instrumentos o guías de Evaluación.

MATERIALES:

- De oficina
- Instrumentos de evaluación
- Informes

## **7.8. RESULTADOS ESPERADOS.**

De conformidad con el Reglamento de Evaluación Docente de Educación Superior y de las características de nuestra universidad, de la Facultad de Educación y sus escuelas adheridas los resultados esperados en este proyecto son:

1. Implementación del proceso continuo y sostenido para la Evaluación del Desempeño Docente, en la Facultad de educación y comunicación; escuela profesional de educación secundaria a partir del 2018.
2. La retroalimentación necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión académica, en procura del mejoramiento del desempeño docente.
3. Propuesta de proyectos de capacitación continua y permanente destinados a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores;
4. Establecer mecanismos idóneos para una justa promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos y económicos a los profesores.
5. Contribución a la permanente actualización de conocimientos, habilidades y valores, y a la capacitación didáctico-metodológica de los docentes.
6. Promoción de la cultura de evaluación, en un ambiente de libertad académica, responsabilidad y ética profesional, personal.

## **7.9. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

La guía será evaluada en tres momentos:

- a) Antes de su ejecución, lo cual incluye: socialización de su contenido con fines de mejoramiento; y pilotaje de los instrumentos de investigación, incluye la AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE.
- b) Se efectuará un seguimiento durante su ejecución, para reajustes necesarios. e, incluye la HETEROEVALUACIÓN, a través de los estudiantes y la COEVALUACIÓN, entre docentes, durante los talleres de capacitación.
- c) La evaluación de resultados e impacto, para tomar medidas de realimentación del proceso incluye análisis e interpretación de resultados, presentación del informe y el plan remedial, del cual se derivan los proyectos de capacitación.

## **7.10. ADMINISTRACIÓN DE LA GUIA DE DESEMPEÑO DOCENTE**

La guía que estará bajo la coordinación del Vicerrectorado Académico, será directamente administrado por el Comité de Evaluación Docente, a nivel de la Universidad y un Comité de Evaluación Docente en cada Unidad Académica. (Ver organigrama en Anexo 9)

Tal como lo establece el Reglamento, el Comité de Evaluación del Desempeño Docente, de la UNT “se encargará de estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor, y procederá a emitir el informe final de la evaluación, de acuerdo con los estándares señalados por el Reglamento y en la normativa de la institución”.

El Comité de Evaluación del Desempeño Docente, en la facultad, estará integrado por no menos de tres y no más de cinco profesores, designados o elegidos por el Consejo Directivo.

Para ser miembro del Comité de Evaluación del Desempeño Docente, se requiere:

- a) Ser profesor asociado de las más altas categorías del escalafón de la institución.
- b) Encontrarse en el desempeño de la cátedra y haberla ejercido en la institución al menos durante diez años.
- c) Contar con prestigio y reconocimiento por su trabajo académico; y,
- d) Contar con prestigio y reconocimiento por su imparcialidad y actitud ética.

Las funciones del Comité de Evaluación del Desempeño Docente:

- a) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente, en cada unidad académica.
- b) Conocer y analizar la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores a los que se refiere el Art. 11 del Reglamento.
- c) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente.
- d) Comunicar al profesor el resultado de su evaluación.
- e) Informar a las autoridades académicas sobre el resultado de la evaluación.

## **7.11. CRONOGRAMA.**

El cronograma de la guía consta en el anexo 10.

## **VIII. BIBLIOGRAFÍA.**

- BRETEL, Luis, Consideraciones y propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial; 2002
- BRITO, Patricio: Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente, FCS-UTM, 2002.
- CONESUP; Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente: Quito; 2008
- Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001.
- VALDÉS V., Héctor. “En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo de 2000.

### **ANEXOS 4.1.**

#### **Vista panorámica de la Universidad Nacional de Trujillo**



#### **ANEXO 4.2.**

Croquis de localización de la UNT

**ANEXO 4.3**  
**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE**  
**DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**  
**EL CONSEJO DE FACULTAD**

**CONSIDERANDO:**

Que la ley universitaria, 30220 establece el Sistema Nacional de Educación Superior, integrado por universidades.

Que la Ley Orgánica de Educación Superior, en su Art. 53, dispone que LA SUNEDU dictará el reglamento de evaluación docente, a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación; y,

Que el Reglamento a la Ley de Educación Superior, en su Art. 34, complementa la disposición del Art. 53 en el sentido que LA SUNEDU regulará la evaluación periódica de los profesores de los centros de educación superior; y,

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias.

**RESUELVE:**

Expedir el siguiente:

**IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**  
**DOCENTE**

**CAPÍTULO I**

**ASPECTOS GENERALES**

**Art. 1.- Del ámbito de aplicación:** El presente reglamento se aplicará en procesos de evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores de la Facultad de Educación y ciencias de la comunicación, y sus escuelas a fines.

**Art. 2.- De la evaluación docente:** La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria para la Facultad, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo



y desempeño académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley.

Es independiente de los procesos de evaluación y acreditación institucional, de programas y carreras.

**Art. 3.- De los objetivos de la evaluación:** Son objetivos de la evaluación docente:

- a) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior.
- b) Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos.
- c) Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores.
- d) Proveer a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- e) Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo; y,
- f) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

**Art. 4.- De los ámbitos del trabajo y desempeño académico.-** Los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores de las instituciones de educación superior que serán objeto de la evaluación, son: Actividades de docencia, Actividades de Investigación Formativa y Generativa, Actividades de Administración y Gestión, Actividades de Vinculación con la Colectividad, proyección social, Compromiso Institucional, Perfil Académico y Competencias Ético-profesional y personal.

**Art. 5.- Uso de la evaluación docente.-** Los resultados de la evaluación del desempeño docente se aplicarán a:

- a) La retroalimentación necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión académica.
- b) El desarrollo de procesos de capacitación permanente destinado a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores; y,
- c) Garantizar mecanismos para una justa promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos y económicos a los profesores.

**Art. 6.- Condiciones del proceso de evaluación del desempeño docente.-** Para la realización del proceso de evaluación del desempeño docente la institución de educación superior garantizará:

- a) La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad institucional de los propósitos y procedimientos de la evaluación.
- b) La motivación interna de los integrantes de la institución para participar en el proceso.
- c) La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.
- d) La confidencialidad de la información y el clima de confianza y de seguridad necesario para la libre y responsable intervención de los actores.
- e) La confidencialidad de los resultados por parte del profesor evaluado y las autoridades que tienen a su cargo la dirección académica y la toma de decisiones sobre la estabilidad, la promoción y la asignación de estímulos al personal académico.
- f) Un sistema de información apropiado; y,
- g) El amplio conocimiento de los reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente por parte de los actores del proceso.

**Art. 7.- Normativa.-** La universidad y la Facultad con sus escuelas profesionales dictarán las normas internas que regulen el proceso de evaluación docente sujetándose a la normativa legal y a este Reglamento.

Para la elaboración de las normas internas se deberá contar con la participación de los actores del proceso de evaluación.

**Art. 8.- Apoyo de la Comisión de Evaluación Interna:** La Comisión de Evaluación Interna de la institución brindará el apoyo técnico al Comité de Evaluación Docente y contribuirá al

diseño del proyecto de evaluación del desempeño docente que contendrá básicamente los procedimientos, mecanismos e instrumentos específicos que requiere éste tipo de evaluación.

## **CAPÍTULO II**

### **ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN**

**Art. 9.- Elementos interrelacionados de la evaluación docente:** Para la evaluación del personal docente deben utilizarse de manera interrelacionada la evaluación *formativa* y *sumativa*.

La **evaluación formativa** tiene como propósito el desarrollo permanente del personal académico. Los resultados de la evaluación formativa serán utilizados para: ayudar al profesor a progresar profesionalmente, capacitarlo en su área de conocimiento y en los aspectos pedagógicos, propiciar que el docente potencie sus fortalezas y reduzca sus debilidades, afianzar sus logros y propiciar que supere sus dificultades, y apoyarle en sus esfuerzos orientados a consolidar su carrera dentro de la institución.

La **evaluación sumativa** tiene como finalidad el que la institución identifique a los profesores que por su calificación deben ser **retenidos** y a aquellos que por sus méritos deben ser promovidos mediante ascensos en el escalafón docente, y/o estimulados mediante becas, bonificaciones de desempeño u otros incentivos. Esta evaluación culmina, por consiguiente, con las decisiones administrativas que atañen a la estabilidad, la promoción, y las relaciones contractuales entre la institución y el profesor.

**Art. 10.- Modalidades de evaluación docente:** La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La *autoevaluación* docente es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

La *coevaluación* es la evaluación que en conjunto realizan profesores y estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, así como el análisis que realizan los profesores sobre las

actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica en sus respectivas unidades de trabajo.

La *heteroevaluación* es la evaluación que realizan otros profesores o comisiones especiales de profesores, sobre el conjunto de las actividades académicas del profesor, y la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes.

### **CAPÍTULO III**

#### **ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

**Art. 11.- Actores del proceso de evaluación del trabajo y desempeño académico:** Son actores del proceso de evaluación:

- a) El profesor que es evaluado;
- b) Los estudiantes, que emiten sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño del profesor en la actividad en el aula;
- c) Los funcionarios académicos encargados de la gestión de la unidad académica (coordinadores de área, directores de escuela o departamento, directores o coordinadores de programas, decanos, funcionarios de las direcciones generales académicas, directores de investigación...); y,
- d)
- e) Los miembros de los comités de evaluación docente.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LOS PROFESORES SUJETOS A EVALUACIÓN**

**Art. 12.- Profesores sujetos a la evaluación:** Estarán sujetos a la evaluación formativa y sumativa, todos los docentes (Asociados, Principales, auxiliares y contratados) del centro de educación superior, con independencia de su dedicación académica.

### **CAPÍTULO V**

#### **OBJETO DE LA EVALUACIÓN**

**Art. 13.- Objeto de la evaluación:** La evaluación docente tiene como objeto la totalidad del trabajo académico de los profesores y sus resultados. Se tomarán en cuenta los siguientes ámbitos:

- a) Las actividades de docencia: trabajo en el aula, desarrollo de prácticas, programación macro y micro curricular, evaluación de logros del aprendizaje, preparación y utilización de materiales didácticos, dirección de tesis y trabajos de titulación y tutorías.
- b) Las actividades de investigación formativa y generativa: programación, ejecución y evaluación de investigaciones en los campos científicos, tecnológicos, artísticos y humanísticos.
- c) Las actividades de administración y gestión: dirección de unidades académicas, administración institucional, en lo que tiene relación con los procesos académicos.
- d) Las actividades de vinculación con la colectividad: programas de extensión cultural o técnica, servicios al sector externo, cooperación con programas de desarrollo de la comunidad, cooperación interuniversitaria y otros semejantes.
- e) El compromiso institucional: participación en los procesos de **cohesión** y desarrollo de la comunidad académica y de la institución; y,
- f) Perfil académico y competencias ético-profesionales y personales: tiempo de ejercicio de la cátedra, títulos académicos de pregrado y posgrado, categoría escalafonaria, experiencia profesional, actualización de conocimientos, reconocimientos institucionales, práctica de valores éticos.

**Art. 14.- Especificidad del objeto de evaluación:** Para la evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores se tomarán en cuenta:

- a) Las condiciones particulares de la institución y de la unidad académica; y,
- b) Las actividades específicas del profesor que consten en la planificación correspondiente.

**Art. 15.- Diseño de la evaluación:** El diseño de la evaluación, de sus procedimientos e instrumentos, incluidos los procedimientos informatizados, son de responsabilidad de cada institución de educación superior y para ello, tomará en cuenta los aspectos técnicos relacionados con el buen uso de la información necesaria y pertinente al objeto de evaluación.

## CAPITULO VI

### ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE ESTÁNDARES

**Art. 16.- Estándares:** Para efectos del diseño de la evaluación se establecerán estándares de calidad para cada uno de los **componentes** en los distintos ámbitos de la actividad del profesor.

Se entenderá por *estándar* el marco de referencia para la emisión de juicios de valor relacionados con las características.

Para la elaboración de los estándares en los diferentes ámbitos del trabajo y desempeño académico, se tomarán en cuenta los componentes que constan en los artículos 17 a 23 de este Reglamento.

**Art. 17.- En el ámbito de la docencia:**

- a) Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.
- b) Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica, con la gestión de clases (metodología), con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.
- c) Participación en el diseño macro curricular.
- d) Asistencia regular al trabajo docente.
- e) Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento.
- f) Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
- g) Dirección de seminarios y otros actos académicos.
- h) Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente.
- i) Dirección y **lectura** de tesis, disertaciones y trabajos de **titulación** o grado; y,
- j) Participación en tribunales de titulación o grado.
- k) Tutorías.

**Art. 18.- En el ámbito de la investigación formativa y generativa:**

- a) Formulación y ejecución de proyectos de investigación.

- b) Resultados de la investigación.
- c) Publicaciones en revistas especializadas y libros.
- d) Patentes e invenciones.
- e) Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.
- f) Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.
- g) Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios.
- h) Publicación de reseñas.
- i) Investigaciones no publicadas; y,
- j) Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del profesor.

**Art. 19.- En el ámbito de la vinculación con la colectividad de proyección social:**

- a) Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones.
- b) Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes; y,
- c) Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución.
- d) Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria.
- e) Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura; y,
- f) Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.

**Art. 20.- En el ámbito de la administración y gestión académica:**

- a) Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica; y,
- b) Participación en comités o consejos académicos.

**Art. 21.- En el ámbito del compromiso institucional:**

- a) Participación en reuniones institucionales reglamentadas.

- b) Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional; y,
- c) Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.

**Art. 22.- En el ámbito del perfil académico y competencias etico-profesionales:**

- a) Formación académica: posgrados.
- b) Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria.
- c) Experiencia profesional.
- d) Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos.
- e) Premios y distinciones obtenidos por sus aportes al desarrollo de la ciencia, la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones nacionales o del extranjero; y,
- f) Becas y ayudas obtenidas.
- g) Práctica de principios y valores éticos

## **CAPÍTULO VII**

### **COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE**

**Art. 23.- Comité de evaluación docente:** El comité de evaluación del desempeño docente se encargará de estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor, y procederá a emitir el informe final de la evaluación, de acuerdo con los estándares señalados en este Reglamento y en la normativa de la Facultad.

**Art. 24.- Integración del Comité de Evaluación Docente:** El comité de evaluación del desempeño docente estará integrado por no menos de tres y no más de cinco profesores, designados o elegidos de acuerdo con los procedimientos que para el efecto consten en la normativa de la universidad o la Facultad y escuelas profesionales.

**Art. 25.- Miembros del Comité de Evaluación Docente:** Para ser miembro del comité de evaluación del desempeño docente, se requiere:



- a) Ser Docente asociado de las más altas categorías del escalafón de la institución.
- b) Encontrarse en el desempeño de la cátedra y haberla ejercido en la institución al menos durante diez años.
- c) Contar con prestigio y reconocimiento por su trabajo académico; y,
- d) Contar con prestigio y reconocimiento por su imparcialidad y actitud ética.

**Art. 26.- Funciones del Comité de Evaluación del Desempeño Docente:** Son funciones del comité de evaluación del desempeño docente:

- f) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- g) Conocer y analizar la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores a los que se refiere el Art. 11 del presente Reglamento.
- h) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente.
- i) Comunicar al profesor el resultado de su evaluación.
- j) Informar a las autoridades académicas sobre el resultado de la evaluación.

## **CAPÍTULO VIII**

### **PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO**

Art. 27.- Participación de los estudiantes en la evaluación docente.- La participación de los estudiantes en el proceso de evaluación docente tendrá relación con los componentes de su trabajo y desempeño académico señalados en los literales: a), b), d), i), j) del Art. 18; a) del Art. 19; b) y c) del Art. 20; y, g) del Art. 23.

El puntaje de la evaluación consignada por los estudiantes al profesor, no podrá ser superior al 40 % de la evaluación total.

Art. 28.- Periodicidad de las encuestas a los estudiantes para la evaluación del desempeño docente: Las encuestas a los estudiantes sobre el desempeño de los docentes deben hacerse por cada curso (materia, asignatura, módulo), al menos una vez por período académico, tomando en cuenta la modalidad de trabajo académico (años lectivos, semestres,). No se excluyen otras técnicas de evaluación complementarias.

Art. 39.- Participación de los directivos académicos en la evaluación docente: Los funcionarios responsables de la gestión académica valorarán los componentes del trabajo y desempeño docente que constan en el Art. 18, excepto el señalado en el literal b), y con los que constan en los artículos 20, 21, 22 y 23 de este Reglamento.

Art. 30'.- Evaluación de la investigación: La evaluación de los componentes del ámbito de la investigación que consta en el Art. 19, será realizada por pares investigadores.

Art. 31.- Evaluación del ámbito del reconocimiento de la formación y méritos: La evaluación de los componentes del ámbito del reconocimiento de la formación y mérito será realizada por el comité de evaluación del desempeño docente.

Art. 32.- Evaluación de las condiciones de trabajo: El comité de evaluación del desempeño docente, en la evaluación del profesor, considerará con fines referenciales, además de los ámbitos señalados en los artículos 17 a 22, la situación institucional y las condiciones organizativas en las que se desarrolla el trabajo del profesorado:

El tipo y cantidad de asignaturas impartidas.

Las características del alumnado y el tamaño de los grupos de clase.

Las características del entorno físico de trabajo (tamaño del aula en relación con el número de estudiantes, ruidos, luminosidad, disposición de laboratorios, de equipos y materiales didácticos, y otros aspectos que inciden en los procesos de enseñanza y aprendizaje).

Art. 33.- Informe de Evaluación de los profesores: El comité de evaluación del desempeño docente, en el proceso de evaluación del profesor, considerará en el informe de evaluación, los siguientes elementos:

- a) Introducción;
- b) Procedimientos:
- c) Resultados: La Evaluación relacionada con los componentes y ámbitos del trabajo y desempeño académico.
- d) Conclusiones;
- e) Propuesta de mejoramiento; y,
- f) Anexos:

La evaluación de las condiciones de trabajo que se hace referencia en el Art. 32.

Gráficos

Otros

Art. 34.- Confidencialidad: La Facultad y las escuelas profesionales garantizarán la confidencialidad sobre la información, las fuentes, las evaluaciones parciales y el informe final relativos al trabajo y el desempeño académico del profesor.

Art. 35.- Portafolio del docente: La Facultad llevará un sistema de acumulación y archivo de la información y establecerá las normas necesarias para organizar los portafolios personales de los profesores, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información.

## **CAPÍTULO IX**

### **PONDERACIÓN**

Art. 36.- Ponderación de ámbitos, criterios y estándares: Para la ponderación del peso relativo de los ámbitos, componentes y estándares que se consideren en la evaluación del personal académico, se deberán tomar en cuenta las características específicas de la Facultad, sus misiones y planes institucionales, y los objetivos de las carreras y programas.

Art. 37.- Valoración y Ponderación: La valoración del trabajo y desempeño académico se expresará cualitativa y cuantitativamente. De manera cualitativa expresará las fortalezas y debilidades observadas, los logros y dificultades que se evidencian. De manera cuantitativa, se expresan en una escala o puntaje, la cual será considerada para efectos de estabilidad, promoción, y asignación de estímulos.

La ponderación, reflejará el peso específico que se asigne a los diferentes ámbitos, componentes y estándares de calidad.

Art. 38.- Correlación entre ponderación y objetivos: El establecimiento de escalas de ponderación de los distintos estándares e indicadores relacionados con los ámbitos y componentes del trabajo y desempeño académico dependerán de los objetivos de la Facultades y escuelas profesionales, de las peculiaridades académicas de la unidad en la que labora el profesor y de sus tareas dentro de la actividad académica.

## **CAPÍTULO X**

## **PERIODOS DE LA EVALUACIÓN Y PLAZOS**

Art. 39.- Períodos de las evaluaciones: En la normativa interna de la Facultad se fijarán los períodos de evaluación.

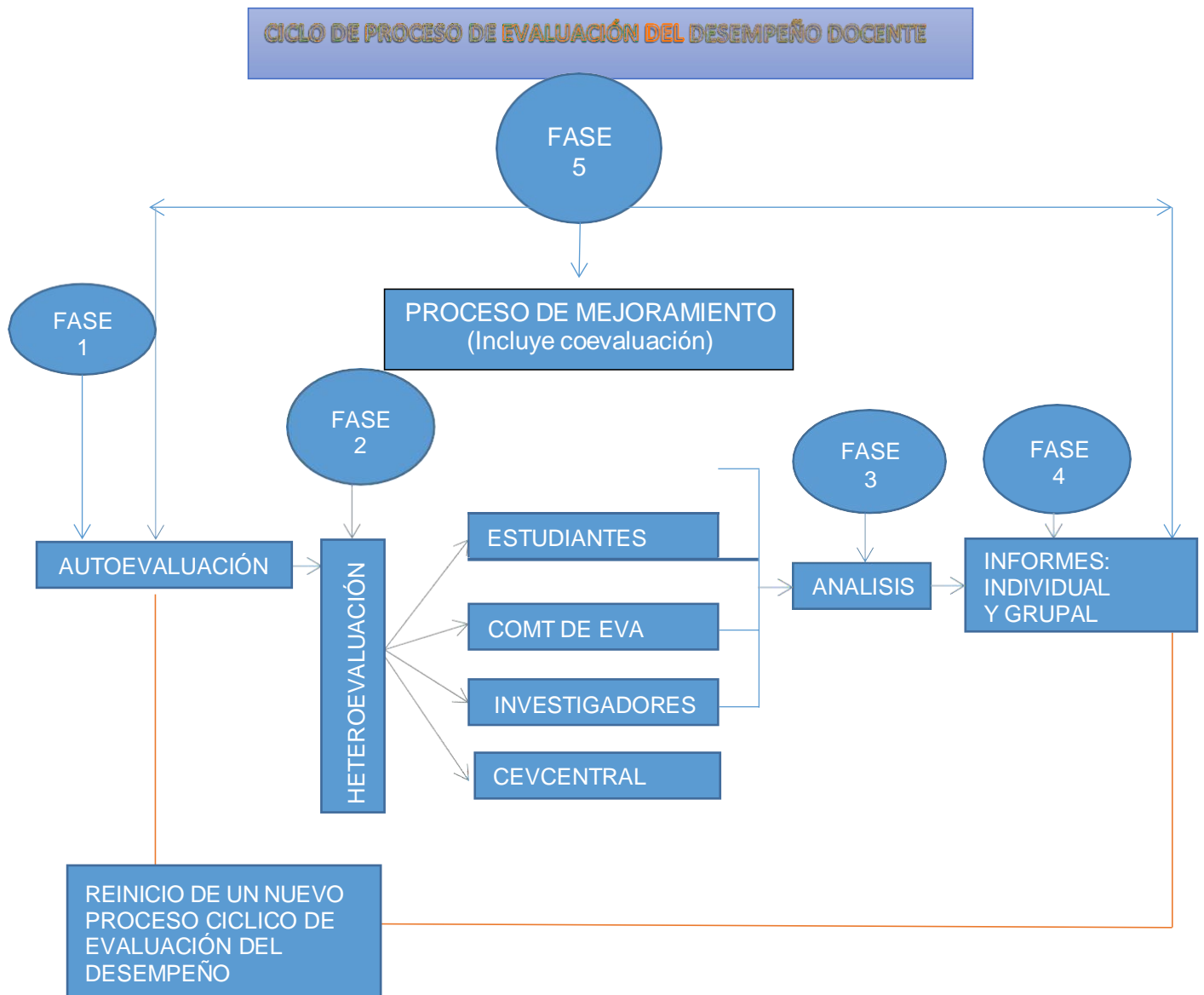
Art. 40.- Plazo para la presentación del informe de evaluación del desempeño docente: La Facultad y sus directores de escuela, en su normativa interna, establecerá el plazo para la entrega del informe final.

Art. 41.- Notificación: El comité de evaluación del desempeño docente, en un plazo no mayor de 8 días, después de aprobado el informe, notificará los resultados finales al profesor y a las autoridades pertinentes de la institución.

Art. 42.- Recurso de apelación: El profesor que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante el máximo organismo colegiado de la institución, dentro del plazo de 15 días a partir de su notificación. De ser aceptada la apelación, el máximo organismo procederá a la revisión en un plazo de 30 días.

DISPOSICIÓN GENERAL: Este Reglamento se aplicará en cuanto sea pertinente en la evaluación docente la escuela profesional de educación de la universidad nacional de Trujillo.

## ANEXO 4.4



## ANEXO 4.5

### ORGANIGRAMA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



## ANEXO 4.6.

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PROYECTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO - ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN 2017

N º	ACTIVIDADES	2017		2019												OBSERVACIONES
		No v.	Di c.	En e.	Fe b.	M ar.	A br.	Ma y.	Ju n.	J ul .	A g.	S et.	O ct.	No vy.	N ov	
01	ELABORACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO	X														
02	ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN	X	X													
03	ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN		X													
04	PRUEBA DE INSTRUMENTOS, PARA SU REAJUSTE		X													
05	ELABORACIÓN DEL PRIMER BORRADOR			X												
06	SOCIALIZACIÓN, DISCUSIÓN Y APORTES AL PROYECTO			X	X											
07	REDACCIÓN FINAL DEL PROYECTO				X	(X)										
08	APROBACIÓN DEL PROYECTO						X									
09	CONFORMACIÓN DE LOS COMITES DE EVALUACIÓN							X								
10	EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN							X	X	X	X	X				
11	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN											X				
12	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN											X	X			
13	SOCIALIZACIÓN DE												X			

	CONCLUSIONES															
14	REDACCIÓN DEL BORRADOR DEL INFORME											X				
15	DISCUSIÓN DEL INFORME CON LAS AUTORIDADES												X			
16	REDACCIÓN Y LEVANTAMIENTO DEL INFORME FINAL												X			
17	ENTREGA DE RESULTADOS A LOS DOCENTES												X			
18	PROCESOS DE CAPACITACIÓN												X	X		
19	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN												X	X		

(X) Periodo Vacacional



# ANEXO 4.7.

## DISEÑO DE INSTRUMENTO OPERATIVO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

RUBRICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE						
APELLIDOS Y NOMBRES:.....						
FACULTAD:.....ESCUELA PROFESIONAL:.....						
AULA:.....						
CURSO:.....FECHA:.....HORA DE INICIO/TÉRMINO:.....						
ASPECTO DEL DESEMPEÑO	DESCRIPCIÓN DEL LOS ASPECTOS DE DESEMPEÑO	ESCALAS				OBSERVACION
		1	2	3	4	
DESARROLLO PERSONAL	Se familiariza con el conocimiento de cada estudiante					
	Identifica y utiliza el conjunto de habilidades de cada estudiante					
	Se comunica adecuadamente con cada estudiante					
	Es empático al resolver los problemas y dudas de sus estudiantes					
	Organiza su trabajo en función a las exigencias que se presenten					
	Se destaca o lidera en la realización de actividades o eventos en la institución					
	Propone nuevas ideas en función del mejoramiento de sus tareas a realizar					
PEDAGOGÍA	Utiliza métodos y técnicas en la sesión de clase					
	Se observa los instrumentos de evaluación					
	Dominio y conocimiento del tema					
	Tiene su portafolio al día					
	Logra las capacidades propuestas					
	estimula permanentemente a los alumnos a conseguir logros de aprendizaje					
	Prevé materiales educativos que respondan a las actividades de aprendizaje.					
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	Dominio científico del tema expuesto					
	Ha publicado trabajos de investigación en los últimos años					
	Cuenta con libros o artículos publicados en revistas					
	Asesoría de tesis					
	Consulta bibliografía actualizada					
	Se capacita continuamente en el nivel científico					
	PARCIAL					

	PUNTAJE TOTAL DE DESEMPEÑO					
--	-------------------------------	--	--	--	--	--

FAVORABLE..... Más o igual a 81 puntos  
 REGULAR.....De 71 a 80 puntos  
 DESFAVORABLE.....Menos o igual a 70 puntos

FIRMA DEL DOCENTE

COMISIÓN  
 EVALUADO  
 RA  
 PRESIDENT  
 E

COMISIÓN EVALUADOR

N EVALUADO SERETARIO

COMISIÓ  
 VOCAL

## **CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD**

Yo DANTE GUEVARA SERVIGÓN usuario revisor de la Tesis titulada:  
"Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la Escuela Profesional de  
Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo-2017

Cuyo autor (es) son:

1.- TERRONES SANCHEZ, GLORIA GIOVANNA; identificado (a) (os) (as) con  
documento de identidad :18225530; declaro que la evaluación realizada por el  
Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 15 %, verificables  
en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito (a) analizó 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, 16 de agosto de 2023



Dr. GUEVARA SERVIGÓN DANTE

ASESOR

DNI: 16623450

Se Adjunta:  
*Resumen de Reporte automatizado de similitudes*  
*Recibo digital*

## Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo-2017

### INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

15%

2

[vsip.info](http://vsip.info)

Fuente de Internet

<1%

3

[www.utmachala.edu.ec](http://www.utmachala.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

5

[solicitudesenlinea.educacion.gob.ec](http://solicitudesenlinea.educacion.gob.ec)

Fuente de Internet

<1%

6

[gfreepbh.staffpro.net](http://gfreepbh.staffpro.net)

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Dr. GUEVARA SERVIGÓN DANTE

ASESOR

DNI: 16623450



## 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:	Gloria Giovanna Terrones Sanchez,
Título del ejercicio:	INVESTIGACIÓN
Título de la entrega:	Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la _
Nombre del archivo:	tesis_giovvi_2_1.docx
Tamaño del archivo:	6.47M
Total páginas:	181
Total de palabras:	36,464
Total de caracteres:	200,643
Fecha de entrega:	11-ago.-2023 09:15p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2144657248

Dr. GUEVARA SERVIGÓN DANTE

ASESOR

DNI: 16623450



Nº 000158



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30 horas del día CUATRO de SEPTIEMBRE del año dos mil VEGUEVE, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 0656-2013 UP-D-FACHSE, de fecha 13/02/2015 conformado por:

M.Sc. JOSÉ WILSON HERRERA VARGAS PRESIDENTE(A)

M.Sc. DANIEL EDGAR ALVARADO LEÓN SECRETARIO(A)

M.Sc. GLORIA BETZABET PUIGÓN CRUZALEGUI VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada

PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE TRUJILLO - 2013

presentado por el (la) / los (las) tesista(s)

GLORIA GIOVHANA TERRONES SÁNCHEZ

Y asesorado por DR. DANTE GUEVARA SERVIGÓN

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 26302019 UP-D-FACHSE, de fecha 23/08/19.

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 97° 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a LA sustentante(s), quien(es) procedió (ieron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) \_\_\_\_\_ puntos que equivale al calificativo de \_\_\_\_\_

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de \_\_\_\_\_

Siendo las \_\_\_\_\_ horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

[Firma]  
PRESIDENTE

[Firma]  
SECRETARIO

[Firma]  
VOCAL

Observaciones: \_\_\_\_\_