

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS

Sistema de evaluación para la función docente del profesorado de la
Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo

Presentada para obtener el grado académico de maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria

Autora: Pazos Soplapuco, Loly Noelia

Asesor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

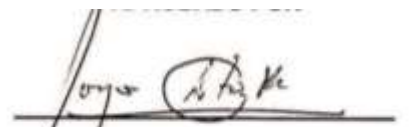
Lambayeque, 2019

**Sistema de evaluación para la función docente del profesorado de la Universidad
Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo**

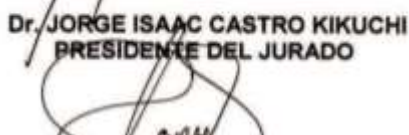
Aprobado por:



**Pazos Soplapuco, Loly Noelia
Investigadora**



**Dr. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
PRESIDENTE DEL JURADO**



**Dr. ALFREDO PUICAN CARREÑO
SECRETARIO DEL JURADO**



**Dr. MAXIMILIANO PLAZA QUEVEDO
VOCAL / ASESOR**



**Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo,
Asesor**

Lambayeque, 2019

Acta de sustentación (copia)

N° 000277

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30 horas del día 29 de Marzo del año dos mil veintiuno 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° 1037-2019-UP-D-FACHSE, de fecha 28.03.2019 conformado por:

Dr. José Isaac Cappa Kikuchi PRESIDENTE(A)
Dr. Alfredo Pareda Cadenas SECRETARIO(A)
Dr. Humberto Pareda Cadenas VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada SIEMPRE DE EVALUACION DE EDUCACION PARA LA FORMACION DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO CHICLAYO

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) LEY NOELIA PARES ZORRANO

Y asesorado por Dr. DASTE GUEVARA SERVICON

Sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 1037-2019-UP-D-FACHSE, de fecha 28.03.19

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) 80 puntos que equivale al calificativo de Buena

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON ESPECIALIDAD EN INVESTIGACION Y DOCENCIA

Siendo las 12:30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando el presente acta.

[Firma] PRESIDENTE
[Firma] SECRETARIO
[Firma] VOCAL

Observaciones: SEGUN RESOLUCION N° 1037-2019-UP-D-FACHSE, SE GRANTO ACADEMICO ES: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON ESPECIALIDAD EN INVESTIGACION Y GESTION UNIVERSITARIA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo, Docente / Asesor de tesis / Revisor del trabajo de investigación, de la estudiante LOLY NOELIA PAZOS SOPLAPUCO

Titulada:

“Sistema de evaluación para la función docente del profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 8 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional “Pedro Ruíz Gallo”.

Lambayeque, 4 de agosto del 2023



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo,

Asesor

Dedicatoria

A Dios y a mi familia.

Agradecimiento

A cada uno de mis profesores de maestría, por su contribución a mi formación académico-profesional.

Índice General

Acta de sustentación (copia)	3
Declaración jurada de originalidad	
¡Error! Marcador no definido.	
Dedicatoria	5
Agradecimiento	
¡Error! Marcador no definido.	
Índice General	7
Índice de Tablas	9
Índice de Anexos	10
Abstract	
¡Error! Marcador no definido.	
Introducción	12
Capítulo I Diseño Teórico	12
1.2.-Base epistemológica	16
1.3Base teórica	22
1.3.1.- Las competencias en la formación del profesorado: De la teoría a las propuestas prácticas por M. Sabalza.....	22
1.3.2.- La evaluación del desempeño del docente de Valdez	25
1.4- Base conceptual	26.
1.4.1.- Gestión administrativa	26.
1.4.2.- Gestión educativa	27
1.4.3.- Gestión pedagógica	28
1.4.4.- Gestión laboral	28
1.4.5.- Función laboral del docente universitario	29.
1.4.6.- Competencias profesionales de la función docente.....	29
1.4.7.- Las funciones del profesorado universitario	31
1.4.8.- Las dimensiones del profesor universitario	32
1.4.9.- Las funciones del profesorado universitario	32
1.4.10.- Las competencias del profesorado universitario	33
Capítulo II.Diseño metodológico	35
2.1Diseño de la Investigación.....	35

2.2Método de Investigación	35
2.4Población, Muestra	35
2.5Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos	35
<u>2.6Procesamiento y Análisis de Datos</u>	37
<u>Capítulo III. Resultados</u>	38
Propuesta	42
Capítulo IV <u>Conclusiones</u>	56
Capítulo V <u>Recomendaciones</u>	57
<u>Referencias Bibliográficas</u>	58
<u>Anexos</u>	60

Índice de Tablas

Tabla 01. Planificación de la enseñanza aprendizaje	38
Tabla 02. Conducción de la enseñanza-aprendizaje	39
Tabla 03. Evaluación de la enseñanza-aprendizaje	40.
Tabla 04 . Metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje	41

Resumen

En el presente trabajo de investigación denominado “Sistema de evaluación para la función docente del profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo”; se plantea como objetivo proponer un modelo de evaluación tendiente a generar una cultura evaluativa acerca de la función docente de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca. La muestra poblacional comprendió los 100 docentes de la institución. El tipo de investigación fue descriptivo, no experimental con propuesta. La conclusión fue que -El generar una cultura evaluativa de la función docente universitaria es esencial para promover la mejora de su práctica pedagógica y consecuentemente de la calidad de los aprendizajes de los alumnos, pues la evaluación contribuye ayudar a detectar las áreas donde el docente requiere de capacitación, de fortalecer el protagonismo de los docentes en los cambios, de ayudarlos a identificar y compartir su conocimiento sobre la evaluación de ellos mismos.

Palabras clave: Sistema de evaluación, función docente, valores, cultura evaluativa.

Abstract

In the present research work called "Evaluation system for the teaching function of the teaching staff of the Private University "Juan Mejía Baca", Chiclayo"; The objective is to propose an evaluation model tending to generate an evaluative culture about the teaching function of the Private University "Juan Mejía Baca. The population sample comprised the 100 teachers of the institution. The type of research was descriptive, not experimental with a proposal. The conclusion was that -Generating an evaluative culture of the university teaching function is essential to promote the improvement of its pedagogical practice and consequently of the quality of student learning, since the evaluation contributes to help detect the areas where the teacher requires training, to strengthen the role of teachers in the changes, to help them identify and share their knowledge about self-assessment.

Keywords: Evaluation system, teaching function, values, evaluative culture

Introducción

Uno de los tópicos sobre la Enseñanza Superior. En las últimas décadas, la mayor parte de los comentarios y disputas se han producido por la evaluación de los docentes. Dos tipos de tendencias justifican este hecho. Por un lado, muchos análisis que se realizan sobre la enseñanza universitaria tienden a señalar el rol que juegan los profesores a la hora de evaluar la calidad de las enseñanzas; y de otro lado, se tiene a los estudios e informes que resaltan. En los últimos años, la calidad de las actividades de investigación de los profesores universitarios ha mejorado significativamente. No obstante, la función educativa puede ser progresivamente devaluada, desde la perspectiva de vista profesional como social y remunerativo. Al respecto, De Miguel, (1997) dice que nos encontramos, ante una situación pedagógica en el que hacemos recaer la responsabilidad de la calidad de la enseñanza universitaria sobre el profesorado. Los gestores de la política universitaria en la mayoría de sistemas universitarios de América Latina Desafortunadamente, no han priorizado el desarrollo de políticas dirigidas a promover una buena selección y formación docente para mejorar el desempeño y la calidad de la enseñanza. En cambio, a veces alientan y recompensan acciones y actividades que tienen el efecto de devaluar su función. De Miguel (1997) dice que el tipo de esquema y los procedimientos empleados para evaluar las funciones y las actividades que los docentes realizan en las Universidades, lejos de cooperar, fomentar y resaltar sus funciones sean como docente, investigador, promotor social, gestor administrativo, entre otros; más bien esto naturalmente condujo a su marginación, especialmente en comparación con lo que está sucediendo en el campo de la investigación. Apodaka & Lobato (2002) desde una perspectiva comprensiva manifiestan que función de Un profesor universitario desempeña las tres funciones que componen esta profesión: funciones docentes, tareas de investigación y participación en tareas administrativas y extensión universitaria. Sin embargo, en algunos sistemas universitarios de América Latina, cuando las universidades se plantean las funciones y la evaluación del profesorado, siempre se circunscriben a su función docente, y la evaluación de las demás funciones de la gestión docente pasan por lo general a un segundo plano.

A fines de la década de 1980 y principios de la de 1990, como parte del proceso de globalización, se introdujeron estrategias neoliberales que buscaban reemplazar las

políticas de bienestar apoyadas por el estado con conceptos de mercado y otras políticas de privatización de los servicios públicos, incluida la educación.

. A esto hay que sumar, lo que dice, Fernández, (2007, p. 6) el establecimiento de varios tipos de colegios universitarios y no universitarios, la mayoría de ellos privados y sin precedentes en términos de nivel de calidad e importancia institucional; el resultado no es solo una gran diversidad dentro de la educación superior, sino que también se privatizaron los asuntos institucionales. Por otro lado, Smitters (2008) plantea que, en la búsqueda de una educación de calidad, las instituciones educativas deben involucrarse en una constante reflexión de las prácticas pedagógicas para poder intervenirlas, reorientarlas y mejorarlas. Para ello, dijo, se realizarán actividades de evaluación, que se consideran procesos de actualización y formación continua, como la elaboración de guías de aprendizaje según necesidades, experiencia y perfiles profesionales; desarrollar procesos de aprendizaje, desde estrategias alternas como el trabajo cooperativo. De acuerdo con lo planteado en los párrafos mencionado, es fundamental examinar las tendencias en la evaluación del desempeño y cómo se relacionan con los roles de los profesores universitarios como docentes.

. En nuestro sistema universitario a pesar del importante rol que cumplen los docentes en la formación de profesionales, sin embargo, en lugar de propulsar y de motivar la labor y las funciones del docente universitario peruano, de incrementar su capacitación, su competitividad, su calidad docente, de incrementar su escala remunerativa, por el contrario, se le posterga, se le somete a la pasividad investigativa, a la supervivencia profesional, etc. En esta perspectiva, Gutiérrez (2010) dice que la evaluación de la función de la docencia es un tema cambiante nuevo en nuestro país, pero ha sido estudiado durante décadas por investigadores que quieren entender qué factores juegan un papel clave en el desempeño docente.

En lo concerniente a la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, de la ciudad de Chiclayo en la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, se pudo evidenciar serias limitaciones en lo referente a la función docente del profesorado, las mismas que se traducen en deficiencias relacionadas con el área de los procesos administrativos, educativos y de enseñanza-aprendizaje son planificados, ejecutados y evaluados. Dado que se desarrollan sin tener en cuenta el perfil de egreso de los estudiantes, los contenidos elegidos para el plan de estudios no siempre contribuyen al logro de los

resultados de aprendizaje. Por otro lado, los temas relacionados con el currículo no siempre están relacionados con los temas principales mencionados en el resumen. Bueno, más que hacer una propuesta en grupo, cada profesor hace la suya. Los resultados de aprendizaje del plan de estudios tampoco están en consonancia con las competencias del perfil profesional. Diseñar estrategias centradas en el estudiante que sin duda resulten en un aprendizaje profundo es difícil para los docentes. Del plan de estudios se desprende claramente que el plan de evaluación sugerido no se alinea con el perfil profesional. Los estudios de casos, el aprendizaje basado en problemas, los debates y otras técnicas similares que se centran en la acción del estudiante no son utilizadas por los docentes para fomentar la apropiación de competencias profesionales. Los resultados de la evaluación no están organizados en decisiones asertivas y retroalimentación rápida.

En esta perspectiva es que se plantea el problema: ¿Cómo influye el diseño de un sistema de evaluación en la mejora de la función docente del profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo?

Objetivos.

General: Diseñar una estrategia de sistema de evaluación a fin de contribuir a la mejora de la función docente en la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.

Específicos.

- Desarrollar un diagnóstico situacional para conocer las características que presenta la función docente en la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.
- Precisar las características del desarrollo de la función docente en el profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.
- Determinar los antecedentes conceptuales sobre el tema objeto de estudio a fin de establecer los lineamientos teórico-metodológicos para el diseño de un sistema de evaluación en la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.
- Diseñar una propuesta teórico-metodológica direccionada a fomentar una cultura evaluativa integral de la función docente de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.

-Ejecutar la validación de los instrumentos por un juicio de expertos

Hipótesis

Si se diseña un sistema de evaluación del profesorado, sustentado en el criterio de la competencia docente de Dweyer; y en la teoría de la excelencia y el desarrollo profesional de Astin & Dunkin entonces es posible mejorar la función docente en la Universidad Privada “Juan Mejía Baca” de la ciudad de Chiclayo

Este estudio se divide en cinco capítulos: el marco teórico se revela en el capítulo 1, el diseño de investigación se presenta en el capítulo 2, la propuesta y sus supuestos subyacentes se presentan en el capítulo 3, las conclusiones se presentan en el capítulo 4 y las recomendaciones. se presentan en el capítulo 5. La bibliografía y los anexos relacionados se presentan al final.

La autora

Capítulo I: Diseño teórico

1.1. Estado del Arte

Variable independiente: Sistema de evaluación

Parada, L. B. 2016. Sistema de evaluación docente, instituciones de educación superior tecnológica: lineamientos de calidad. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia. El autor se plantea como objetivo

Proponer los lineamientos que se siguen para el diseño del sistema de evaluación docente en una institución de educación superior tecnológica, con el fin de contribuir al desarrollo profesional de los docentes. Frente a la globalización de la educación se ha hecho imperante fortalecer los sistemas de calidad que garanticen que los actores educativos involucrados en las instituciones de educación superior sean los mejores, siendo protagonistas los profesores como ejes fundamentales en los procesos educativos. La forma como actualmente se evalúa la calidad del docente es a través de una evaluación o un sistema de evaluación. La evaluación docente se hace en casi todas las universidades, pero no existe una reglamentación legal que obligue a hacerla de alguna manera; en la mayoría de las instituciones existe un profesional frente a la tarea de aplicar y diseñar instrumentos de evaluación de acuerdo a su inclinación por algún autor.

Si bien las universidades utilizan cuestionarios tradicionales para tratar de adquirir información sobre las dimensiones relacionadas con el trabajo, otra opción es desarrollar modelos de evaluación de autoinforme, en algunos casos en Chile. Por tanto, una de las tareas de este estudio es ofrecer pautas para una evaluación netamente cualitativa y formativa, que seguirá estando no relacionada con parámetros puramente políticos, resultados de decisiones administrativas, sino con compromisos con nuevas recomendaciones. Hoy en día, los principales actores en la evaluación docente son docentes, estudiantes y administradores; estos participantes son evaluados cada seis meses con herramientas de evaluación que a menudo no les son familiares. El estudio pregunta a los participantes de la evaluación docente sobre sus percepciones sobre sus objetivos, metodologías y

momentos para que ofrezcan ideas para reestructurar las evaluaciones institucionales actuales y propongan mejoras no solo cuantitativas, sino también cualitativas en términos de desempeño y competencia.

Bolaños, C; Calderón, M; Gonzáles, M; Gutiérrez, J; & Kikut, L. (2017)
Sistema de evaluación docente de la Universidad de Costa Rica. La presenten investigación sobre:

La Evaluación de la docencia en la Universidad de Costa Rica se centró en construir un concepto de docencia, en términos de las competencias y desempeños que nuestra universidad espera del profesorado, para considerarlo excelente. Para ello, además de la obligada revisión bibliográfica sobre el tema, se llevó a cabo un trabajo empírico, mediante talleres y encuestas, para recoger la idea de docente excelente que mantiene el profesorado, el alumnado y las directivas universitarias. Sobre esta base, se construyó, mediante categorización, una caracterización de la docencia deseable en nuestra universidad, agrupando en tres dimensiones las categorías encontradas: saberes, competencias docentes y actitudes. En una segunda etapa del estudio, se abordó el tema de las especificidades didácticas, según tipos de curso, mediante consulta a la comunidad docente y talleres con amplia participación; se añadieron al marco básico de competencias docentes aquellas que son propias de cursos o situaciones didácticas particulares, como los laboratorios, seminarios, talleres, prácticas, giras de campo o módulos. Por último, se diseñó un sistema de evaluación de la docencia, tomando como elemento vertebrador el tipo de acciones o decisiones que deben tomar diferentes instancias con los resultados de la evaluación.

Por ello, se desarrolló un sistema de información de las necesidades institucionales para asistir las necesidades de las unidades estructurales académicas y en especial para su integración en el proceso general de autoevaluación de la calidad, dotando a los maestros de principios, herramientas y criterios para aplicar de manera independiente su autoevaluación. el trabajo se considera una estrategia de mejora continua.

Espinoza (2017), *Desempeño docente y calidad educativa de las facultades de ingeniería en el Perú*. El autor se plantea como objetivo,

Identificar los factores de desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del Perú. Se diseñó y validó 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 casual 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. El objetivo principal de Espinoza es identificar los factores de desempeño docente, debido a que este sustenta el desempeño tiene una gran influencia en la calidad educativa. (p. 58)

Reyes (2017), *Propuesta de evaluación docente a nivel superior*. Se plantea como objetivo el autor,

abordar la evaluación docente a nivel superior, y posgrado, proponiendo la aplicación de tres cuestionarios que evalúan la actuación del docente en este último nivel. El autor lo que realizó en su investigación fue analizar dos niveles de docencia bajo tres tipos de cuestionarios; lo destacable de esta investigación es que los que evaluaron fueron los alumnos, en estos cuestionarios debían de analizar a sus docentes, para saber el índice de satisfacción con cada uno de ellos; autoevaluarse, debido a que el desempeño de un docente también depende de la actitud y del interés de los alumnos y evaluar a sus directores de tesis, este estudio es necesario ya que estos docentes necesitan ser de un apoyo netamente de calidad. Los cuestionarios fueron aplicados como una pequeña prueba piloto a todos los alumnos de los diferentes programas de posgrado de esta institución, estos cuestionarios tienen como objetivo, evaluar de forma general la calidad educativa de los docentes de posgrado.

La información que se tiene con esta prueba evidencia que la calidad de la enseñanza de los docentes es superior al nivel de satisfacción de los estudiantes con las habilidades docentes; El 64% de los estudiantes manifestó que el desarrollo de sus habilidades de aprendizaje es satisfactorio; en cuanto al uso de la tecnología, un promedio del 73% de los estudiantes consideró que los estudiantes están satisfechos con el uso de la tecnología por parte de los docentes, mientras que el 27% indicó que los docentes no la utilizan bien o en absoluto; En cuanto a la ética y los valores, el 74% estuvo de acuerdo en que los docentes emplean estos atributos, mientras que el 26% de los estudiantes dijo que los docentes no cumplen con sus expectativas. Los resultados del cuestionario de autoevaluación de los estudiantes indican en general que en este nivel académico son conscientes de la relevancia de su implicación y buen desempeño en el aprendizaje en el proceso de aprendizaje. Los resultados del instrumento de evaluación del gerente son muy positivos. Casi el 50% de los directores tienen una alta eficacia de gestión. Vale la pena mencionar que todavía hay margen de mejora. A través de esta investigación, el objetivo declarado de este trabajo es comprender la realidad de la calidad de la enseñanza, por un lado, por otro lado, los eslabones débiles resultantes se requieren mejorar mediante el desarrollo de las estrategias indispensables para sustentar la mejora continua en la calidad de la enseñanza. educación.

García, Rosero, & Almeida (2018), Evaluación del desempeño docente universitario en la Escuela de Administración de Empresas y marketing (EAEM) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Se plantea como objetivo:

Exponer los resultados de la evaluación del desempeño docente en el período 2016-2017, cuya finalidad fue identificar las debilidades en los procesos de aprendizaje-enseñanza y contribuir a mejorar la eficacia docente en la comunidad universitaria para esto se ha utilizado un instrumento de evaluación integral que emplea un modelo matemático y está automatizado en el programa informático Quanto. La evaluación docente debe considerarse como fuente de retroalimentación, que redunde en cambios proactivos y propositivos, propiciando el perfeccionamiento de los procesos de enseñanza y los resultados de logros de aprendizaje de los educandos. La evaluación del desempeño del personal docente en la EAEM contribuye a elevar el nivel en

las actividades de aprendizaje-enseñanza de la comunidad universitaria. La evaluación del docente posibilita una retroalimentación y una fuente vital de información para una adecuada toma de decisiones y construcción de estrategias planificadas, que redunde en una mejora institucional. La población de docentes de la EAEM estuvo conformada por 21 profesores que tuvieron la mayor carga horaria en la carrera. En su estudio tuvieron una variable diferencial que es el tiempo de horas trabajadas. La evaluación es de suma importancia y para su realización debe de existir una planificación previa. En este estudio se reafirma la importancia de la evaluación del desempeño, también deja en evidencia más textual, 4 de los componentes que son necesarios para considerar en este modelo de evaluación. (p. 41)

Variable dependiente: Función docente

Suárez, N; Cáceres, M; Gómez, V; & Pérez; I. (2022). Evaluación docente y desarrollo profesional universitario:

Una revisión basada en los participantes, las dimensiones y los métodos. La evaluación del profesorado constituye un ciclo que evidencia las formas de crecimiento profesional. Este es un proceso de naturaleza participativa y multidimensional. Por tanto, el objetivo es analizar las diferentes formas en que la evaluación de los participantes aporta al desarrollo profesional de los docentes en diferentes escenarios universitarios. Para lograr esto, se realizó una revisión de la literatura siguiendo 6 etapas que permitieron analizar contribuciones en el contexto internacional y descubrir los principales hallazgos. Mediante una síntesis que recoge el análisis de contenido temático de la literatura se exponen los siguientes resultados: 1) existen tensiones en cuanto a la desintegración y desequilibrio en los aportes de cada participante al desarrollo profesional docente; 2) hay predominio en la evaluación de dimensiones similares por todos los participantes relacionados esencialmente con la docencia y la investigación, quedando sin relevancia un número importante de dimensiones, características y aptitudes del docente que aportan al desarrollo profesional; 3) existe un empleo de métodos que responden a la segmentación por participante sin que se pueda lograr una coherencia

metodológica para lograr una evaluación relevante en aspectos de formación y desarrollo profesional del docente. (p. 89)

1.2.- Base epistemológica

Evaluar el desempeño docente de las universidades es fundamental para mejorar la forma continua de cambios continuos en la formación universitaria. r Taylor (1930-1945), conocido como el padre de la evaluación, propuso un enfoque sistemático y formalizado de la evaluación. A fines de la década de 1930, definió la evaluación como el proceso de determinar hasta qué punto los estudiantes han logrado realmente las metas educativas. Currículos y planes de lecciones. Según Torres (2010, p. 12), la evaluación es el proceso de determinar en qué medida se ha producido este cambio de comportamiento. Torres (2010) propuso la evaluación objetiva, que luego fue adoptada por Bloom y todavía se usa como meta, habilidad o estándar. La evaluación continua se sustituye entonces por objetivos fijados en función de los resultados obtenidos. Estados Unidos se convirtió en un país que desafió la educación. Los autores relevantes son: Scriven (1968) introdujo los términos evaluación formativa y sumativa, proceso de evaluación y producto. Por otro lado, Suchmam (1967) acuñó el término “estudio de evaluación”. El mismo Stufflebeam (1971) propuso los conceptos de contexto, insumo, proceso y producto, indicando que el objetivo de la evaluación no es la inspección sino la mejora. Los autores redefinen la evaluación como "el proceso de describir, obtener y presentar información útil para evaluar alternativas" (p. 18)

Desde otro enfoque, R. Stake (1967) propuso el desarrollo de evaluaciones lógicas internas para entender bajo qué parámetros se requiere entender los juicios a evaluar. Posteriormente sugirió que la evaluación del entrevistado se refiere a la perspectiva de la situación, el autor se opone a la evaluación “predeterminada”, es decir, el autor trabaja de manera planificada, lo que podemos llamar evaluación de respuesta descubrimiento. Cree que la docencia es "una parte esencial para tener una rica formación universitaria". Reconocer que los ejercicios de docencia universitaria no son ejercicios empíricos e interpretaciones individuales, sino ejercicios sistemáticos que requieren habilidades específicas que los docentes universitarios pueden desarrollar (p. 45). Según Zaalza (2003), esta es la condición básica, es decir, en cierta medida para comprender nuestras funciones de trabajo y función, podremos mejorar este tipo. Ajustarlos. Zabalza ofrece y define las siguientes competencias pedagógicas del profesorado

universitario: planificar el proceso de aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos de las asignaturas, desarrollar métodos y organizar actividades. Comuníquese con los estudiantes. Enseñanza, evaluación, reflexión y revisión. Identificarse con el centro educativo y trabajar en equipo. Por otro lado, el modelo de Bain (2007) muestra que los mejores profesores universitarios "saben mucho" sobre su materia, entienden cómo aprenden los estudiantes, planifican y preparan cuidadosamente sus lecciones, crean ambientes de aprendizaje que estimulan el pensamiento y se preocupan sobre el progreso gradual, y si sus educandos aprenden al brindar retroalimentación y oportunidades antes de la evaluación final, eventualmente se comunicarán con confianza de una manera que facilite el aprendizaje y se evalúe "por el aprendizaje, no por el desempeño". De manera similar, la teoría de sistemas de Ludwig Vaughn (1958) formula los principios básicos de que a) los sistemas establecen dentro de los sistemas, b) los sistemas están abiertos y c) el funcionamiento de los sistemas depende de su estructura. De los supuestos antes mencionados se puede concluir que los sistemas de evaluación no tratan de resolver problemas ni de soluciones prácticos, sino que generan formulaciones teóricas y conceptuales capaces de construir condiciones de empleo en un contexto empírico. Con este punto de partida, la propuesta pretende mejorar la calidad de la docencia en las universidades.

1.3.- Base teórica

1.3.1.- Las competencias en la formación del profesorado: De la teoría a las propuestas prácticas por M. Sabalza

M. Sabalza (2012) plantea que las competencias que entendemos como vinculadas al perfil del profesorado de básica con mención, son las siguientes

Competencia 0.

Consolidar estudios académicos previos hasta lograr el nivel óptimo para la iniciación de estudios superiores optativos y reforzar estrategias de enseñanza propias del nivel universitario. Esta primera competencia les da a los estudiantes un sentido de identidad. Los educadores dicen que es necesario mejorar el nivel de conocimiento de los educandos que ingresan a la universidad, particularmente en algunas materias básicas, así como la forma en que estudian y abordan las tareas académicas.

Competencias 1. Comprender y estudiar de forma crítica los fundamentos históricos, culturales y sociales de la educación chilena desde una perspectiva humanista. Esta competencia incluye la ubicación personal de los educandos y los futuros profesionales.

Pertenecen a la cultura y se les pedirá que se integren en el futuro. Esta invitación a formarse la propia visión del mundo ya confiar en la propia cultura es un claro objetivo de participación en el modelo educativo universitario. juego 2 Demostrar una comprensión básica del contenido de las materias generales aprendidas en la educación primaria. Esta capacidad incluye un aspecto de la política educativa en Chile (así como en España y otros países) que fortalece la disciplina docente de varias maneras. En el eterno tour de force entre las materias impartidas y sus contrapartes en las distintas áreas del currículo, muestra una tendencia actual que es a fortalecer estas últimas. Este fue también el pensamiento del equipo docente involucrado en la experiencia, por lo que aunque algunos de nosotros pudimos mostrar alguna variación, se identificó como una competencia fundamental para aunar las áreas de conocimiento pertenecientes a diferentes cursos. En cada curso, esta habilidad se divide en tres subcategorías básicas:

- El Fondo de Conocimiento y su impacto en la educación básica: esto incluye visitas y comunidades relacionadas con la inversión en la creación de conocimiento en esta área, varios métodos y disciplinas existentes relacionadas con la disciplina de la materia.

- Este conocimiento crítico del conocimiento oficial. Esta subcompetencia incluye comprender cómo ha cambiado el currículo oficial de Chile en esta materia y cuál es la filosofía de las propuestas actuales; comprensión adecuada de los elementos teóricos y prácticos del plan de estudios actual; la relación de esta asignatura con otras asignaturas incluidas en el currículo, las principales limitaciones de aprendizaje.

- Saber diseñar un currículo transversal a las áreas curriculares, respetando la diversidad de disciplinas y experiencias. Incluye la facultad de desarrollar e complementar estrategias metodológicas apropiadas que abarquen al menos 'aprendizaje sustentados en problemas', trabajo de casos y trabajo de proyectos.

También incluye la capacidad de seleccionar, desarrollar y gestionar los últimos recursos de aprendizaje, incluidas las TIC, y ofrecer procedimientos de evaluación que tengan en cuenta la diversidad de las materias

Competencia 3.

Planificar un proceso educativo que se adapte a las condiciones del entorno, de la institución y de los sujetos que trabajan con ellos. Con esta competencia viene la inclusión de las competencias pedagógicas básicas, en este caso planificar significa saber revisar el curso educativo que se está creando, darle forma y coherencia y saber complementar a las etapas, temas e instituciones de la educación básica. trabajar.

Competencia 4. Organizar la programación educativa de acuerdo al rol de generador de oportunidades de enseñanza de los estudiantes. La segunda gran habilidad de enseñanza de todo maestro: crear un ambiente de aprendizaje rico y estimulante para los estudiantes. Se trata de un concurso que abarca la disponibilidad de eventos, la creación y/o selectividad de material didáctico, la administración de tiempos y tareas, y la planificación de grupos de trabajo.

Competencias 5. Desarrollar y emplear procedimientos de evaluación del aprendizaje que apoyen la toma de decisiones para la mejora continua. El concurso de evaluación docente es una de las acciones más activas de los docentes, por lo que se encuentra en la encrucijada entre las necesidades académicas y los derechos personales y colectivos de los educandos y sus familias.

Competencia 6. Prestar atención a la diversidad individual, social y cultural de los estudiantes para tomar decisiones de curso adecuadas. La formación básica es una fase en la que es necesario justificar decisiones importantes, encaminadas a desarrollar actividades de formación capaz de constituir en su equipamiento individual una amplia variedad de materias, así como su carácter, actitudes y experiencias pasadas. Esta capacidad pedagógica es particularmente importante en países con comunidades indígenas y contextos políticos, sociales y culturales muy diferentes.

Competencia 7 Implementar la gestión instruccional adecuada a la función del maestro, que abarca los rasgos administrativos y de gestión en los diversos

ambientes educativos que brinda la función. Las tareas profesionales no forman el perfil de los docentes de educación primaria, ya que también serán llamados a realizar actividades profesionales de gestión en la escuela, dirección de equipos, relación con instituciones fuera de la escuela, etc.

Competencia 8. Potenciar un estilo profesional sustentado en la investigación y dedicado al estudio pedagógico. Anteriormente se indicó que el grupo de trabajo en torno a este proyecto lo considera una de las competencias fundamentales en el trabajo docente. Es una competencia que abarque componentes teóricos y técnicos y, sobre todo, elementos relacionados con la actitud que tienen los docentes para abordar su trabajo: no solo como replicadores o transmisores de conocimientos, sino como agentes capaces de construir conocimientos, personas, comprobando su práctica

1.3.2.- La evaluación del desempeño del docente de Valdez

Los sistemas de control de la calidad de la educación en América Latina ya están muy desarrollados para evaluar el desempeño cognitivo de los estudiantes. Pero al buscar las posibles razones de estos resultados, primero debemos centrarnos en la calidad de la enseñanza, que ha sido y sigue siendo un problema en la mayoría de los sistemas. De acuerdo Valdez, H. (2002), la autoevaluación es uno de los métodos que más atención ha recibido recientemente por sus aportes al crecimiento profesional del profesorado universitario, por su relación directa con la facultad de criticar la propia práctica. y la propia práctica. mejora real. Entendemos la autoevaluación del maestro como “un método que requiere que los propios docentes realicen un estudio honesto de las características de su desempeño. Los objetivos de este sistema de evaluación del desempeño docente son los siguientes:

- Estimular el autoanálisis y la autocrítica de los docentes; así como la fortaleza de autodesarrollo.
- Mejorar la profesionalidad de los docentes. Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993) muestran que la autoevaluación es una recomendación importante para promover una teoría del cambio y afianzar una cultura de innovación en las escuelas y aulas. La autoevaluación posiciona al docente en el puesto relevante de la tarea de evaluación, además que la evaluación heterogénea la realiza el director o

el comité de evaluación encabezado por él, y el comité de evaluación también incluye a compañeros, padres, etc.

Según se haga hincapié en uno u otro, se evaluará la visibilidad del profesorado o el control externo sobre el comportamiento docente. La autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional, a partir de la narrativa de las tareas pedagógicas, pasando por el autoanálisis de la práctica pasada reciente, que ahonda en los contrastes entre la historia de vida, los supuestos críticos y los cambios en la acción futura. Hoy en día, el objetivo principal de la evaluación es ampliar las oportunidades de los docentes para reflexionar sobre la enseñanza y examinar analíticamente el proceso educativo. Por lo tanto, es muy importante utilizar la autoevaluación en cualquier sistema de evaluación del desempeño docente que implemente.

1.4.- Base conceptual

1.4.1.- Gestión administrativa

La gestión administrativa es el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. (UNESCO, 2011, p. 36). Según a la UNESCO (2011), señala:

Que dentro del ámbito educativo la gestión administrativa está basada en acciones y estrategias de dirección a nivel de recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, relacionada con todos los miembros de la organización educativa, para el cumplimiento de normas y supervisión de las funciones, con la finalidad favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje. La gestión administrativa busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones positivas para lograr los objetivos de la Institución universitaria. La administración permite que el personal que conforma la institución educativa tenga relación con los procesos de cumplimiento de normas y supervisión de acuerdo a las funciones de desempeño,

considerando factores humanos, materiales y económicos, cuya finalidad es fortalecer y promover el cumplimiento de las normas establecidas.

1.4.2.- Gestión educativa

Consiste en un conjunto de proceso, actividades y criterios para llevar a cabo el proceso de formación. Según este concepto, una buena gestión educativa implicará la realización de los eventos (actividades y operaciones) que sean necesarias para alcanzar las metas educativas a lo largo del proceso educativo (Collao, 2013, p. 13). 18) Entre estos aspectos, considere tanto los que pertenecen a estructuras formales, tales como organigramas, división de tareas y división del trabajo, empleo del tiempo y del espacio, como los que forman estructuras informales (relaciones, contactos, así como identificación) . estilos en las prácticas diarias de la institución, actos y ceremonias). (UNESCO, 2011, pág. 35)

La dirección de la universidad ayuda a identificar las debilidades del entorno de la propia universidad, significa, las carencias, para poder fortalecerse, también halla la ayuda de los agentes para poder organizarse lo suficiente para la normal función de la misma de la sociedad universitaria, refiriéndose a las actividades relacionadas con la estructura, asignación de tareas y distribución del trabajo, uso del tiempo y del espacio. Por otro lado, es fundamental resaltar que la gestión institucional puede promover y evaluar el desarrollo de habilidades y competencias individuales y grupales para que las organizaciones educativas se desarrollen y operen de manera independiente, competente y flexible, para que puedan ser de alta calidad. a la vanguardia de las necesidades. y transformaciones en la adaptación y transformación del entorno social. En este sentido, es pertinente precisar las políticas institucionales que se derivan de los pilares rectores y visiones de la institución, las cuales se verán reflejadas en la forma de llevar a cabo la gestión.

1.4.3.- Gestión pedagógica.

Este en sí mismo es un proceso importante en la práctica de la institución universitaria y sus integrantes: desarrollo de aprendizaje, uso de métodos y estrategias de aprendizaje, evaluación del aprendizaje, uso de materiales y recursos

de aprendizaje, diversificación de cursos, sistematización de la planificación de cursos. En resumen, la gestión universitaria configura el rol del docente de acuerdo a la práctica y uso de programas y proyectos de la industria, así como el aprendizaje de métodos y estrategias de enseñanza, estilo de enseñanza, relación con los educandos, formación y renovación. Los docentes fortalecen sus competencias.

1.4.4.- Gestión laboral

Según I. Chiavenato (2009), el clima laboral es el ambiente establecido entre los integrantes de la organización, que se entrelaza con los niveles de motivación de los integrantes, que expresan específicamente las características motivacionales del ambiente organizacional. Según este autor, la gestión organizacional del trabajo es:

Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. La gestión organizacional permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de las instituciones educativas. La gestión laboral universitaria considera al clima organizacional como el ambiente propio de la organización universitaria, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables, como: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación; que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción de clima en la institución.

1.4.5.- Función laboral del docente universitario

Cerda (2013) considera que “el desempeño es un concepto que proviene de la gestión empresarial, especialmente de la gestión de personal y de los criterios de selección de personal” (p. 73). Dijo que las habilidades solo pueden ser moldeadas por el desempeño porque es imposible evaluarlas directamente, solo por el

desempeño. Se considera desempeño de los docentes universitarios la realización de una serie de actividades por profesión o industria. Cada profesional realiza así ciertas operaciones, una diversidad de tareas correspondientes a una determinada función social. El desempeño instruccional es un conjunto de acciones que emprenden los educadores para cumplir con sus funciones; es decir, el proceso de formación de los infantes y jóvenes en su cuidado. Desde la perspectiva de Posses (2005, p. 88), el desempeño docente es el desempeño real de los docentes, lo que manifiesta la interrelación dialéctica entre las competencias profesionales docentes para guiar, gestionar, monitorear y evaluar el proceso de aprendizaje pedagógico. Acerca de H. Según Valdez (2013, p. 89), desempeño es que los docentes realicen acciones adecuadas utilizando múltiples competencias pedagógicas que contribuyan a un ejercicio profesional eficaz y eficiente. Así, utiliza diversos métodos y estrategias para realizar adecuadamente sus funciones y prácticas diarias. Según el Ministerio de Educación (2015, p. 17), el desempeño del profesorado universitario incluye la competencia de los docentes en conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y el comportamiento humano, actitudes que desarrollen el aprendizaje y los vínculos mutuos, aprendizaje de materias que necesitan ser dominado desarrollado. , así como promover el aprendizaje de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza. El Ministerio de Educación (2015, p. 17) señala al desempeño pedagógico, que comprende áreas, competencias y logros que caracterizan la buena función docencia y son exigibles a todos los docentes universitarios del país. Abarca un consenso técnico y cultural entre el Estado, los maestros y la sociedad sobre las competencias que los docentes del Estado deben adquirir en las sucesivas etapas de su carrera profesional para lograr los aprendizajes de todos los estudiantes. Desde la perspectiva de Reyes (2010), el desempeño en el aprendizaje se refiere a las tareas que los docentes realizan diariamente con los estudiantes en el aula para lograr su desarrollo multifacético. Dice que el desempeño docente es el desempeño de sus acciones, funciones, y al mismo tiempo tienen responsabilidades que van más allá de la simple obediencia. La innovación y la creatividad también son importantes para los docentes. Por otro lado, Correa (2005) planteó que el desempeño de los docentes universitarios es un eslabón en el liderazgo, señala el desempeño docente dependerá del liderazgo que brinde la alta dirección de la universidad, consejo universitario, etc. los beneficios de sus

integrantes a la organización al mismo tiempo que brinda un clima organizacional de unidad, apoyo y trabajo en equipo que fortalece las relaciones personales entre cada uno de sus integrantes.

1.4.6.- Competencias profesionales de la función docente

Según Castellanos (2005. P. 146) son habilidades que permiten a un individuo resolver problemas propios de su objeto profesional en un ambiente de trabajo específico, considera, “las habilidades profesionales son habilidades que permiten resolver problemas propios de la docencia, en el proceso en general y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en las escuelas en el contexto de la comunidad educativa”. (Castlance 2005. s. 147). De igual forma, García (2005) afirma que “las competencias son las acciones que el maestro utiliza en su actividad para planificar y organizar” (p. 33). Se puede concluir que las habilidades del docente le facilita organizar las actividades a través de una serie de pasos que permiten la penetración paulatina de las habilidades personales y pedagógicas y, a su vez, de las habilidades conceptuales. Castellanos (2005. P. 148) afirmó que “el propósito de las competencias profesionales en el campo de la educación es mejorar el desarrollo multifacético de la personalidad de los educandos”. Él cree que los maestros necesitan desarrollar cuatro tipos de habilidades:

a.- Competencia pedagógica docente: se refiere no sólo a cómo enseñar, sino también a la toma de decisiones, muy necesarias en el proceso de aprendizaje para poder hacer frente a todos los eventos que se presentan. Los maestros deben elegir entre una variedad de estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes; Convertirse en facilitadores de este proceso incluye aprender herramientas de tecnología de la información y la comunicación (TIC) para crear nuevas herramientas de aprendizaje y actualizar conocimientos. b.- Instituciones: El docente debe ser capaz de adaptar la macropolítica a la micropolítica de la escuela, el aula de acuerdo a las necesidades y exigencias de su currículo. c.- Productivo: señala a la comprensión que tienen los docentes del mundo en el que habitan para interactuar como ciudadanos productores y promocionales en el aprendizaje aplicado actual y futuro; a resolución de problemas en el contexto del desarrollo cultural sostenible.

d.- Interacción: se basa en promover el trabajo en equipo, desarrollando el colectivismo, el amor y la comprensión hacia los demás. Está diseñado para promover la comunicación y el entendimiento mutuos

1.4.7.- Características de la función docente

Según López (1996), las autoridades universitarias constituyen “un gobierno organizado por las autoridades universitarias, integrado por el rector, la asamblea universitaria, el consejo universitario del decano, etc. Son responsables en la planificación, organización, orientación, control, vigilar y evaluando los actos reglamentarios competentes Cualquier facultad” (p. 42) El autor señala que para el cumplimiento con las funciones especificadas en los actos reglamentarios vigentes, el director ejecutivo debe poseer ciertas cualidades, que son el motor de la organización y representan el capacidades y fortalezas básicas de la organización. Desde esta perspectiva, el desempeño docente ya no debe ser un simple tema de discurso, sino un simple discurso. Es responsabilidad del docente ser quien oriente el aprendizaje de sus alumnos no sólo en cuanto a conocimientos e información, sino también en cuanto a hábitos, anhelos, actitudes e ideales del grupo en el que se desenvuelve.

De acuerdo Corona (2005) afirma que “el rendimiento académico está relacionado con la cantidad y calidad del trabajo utilizado por individuos, grupos u organizaciones” (p. 6). 80) A partir de ahí, es posible comparar el nivel de desempeño docente entre diversas instituciones, entre una institución y otra institución, o entre algunos docentes, para tomar medidas correctivas, teniendo en cuenta las diferencias entre grupos y personas. Solo se deben aplicar aspectos relevantes o beneficiosos donde hay debilidad y fortaleza para encontrar el éxito o establecer metas.

1.4.8.- Funciones de la evaluación del desempeño docente

En respuesta, Smiter refiere las siguientes características:

Función diagnóstica: La evaluación debe brindarse en un período definido, constituyendo un resumen de sus principales éxitos y fracasos; sirve de guía para la formación y derivación de tareas de mejora.

Función docente: Con la ayuda de los indicadores de desempeño alcanzados, los docentes se capacitan, aprenden de ellos e integran nuevas experiencias profesionales. Función educativa: A medida que los maestros comprenden la percepción de los participantes sobre la institución educativa, pueden desarrollar estrategias para abordar las brechas identificadas. Función de desarrollo: Esto se logra a través de un proceso de evaluación que aumenta la madurez del evaluado para que los docentes puedan autoevaluar crítica y continuamente su propio desempeño, lo que a su vez incluye evaluaciones de las mejoras que los docentes deben lograr en su futuro. trabajar en sus cualidades individuales y mejorar sus calificaciones.

1.4.9.- Las funciones del profesorado universitario

Las funciones de los profesores universitarios son variadas tanto en términos de especialización e interés como del prestigio que se gana con ello. En este enfoque, los trabajadores universitarios pueden dividirse en tres grupos según sus funciones más representativas. Gonzáles (2007) agrega tres funciones principales a la docencia: docencia/orientación-investigación-extensión universitaria/proyección social.

Otros autores agregan que los profesores universitarios desarrollan al menos tres funciones básicas: docencia, investigación y gestión. Independientemente de la función, el principal objetivo del personal universitario es promover el desarrollo de las competencias profesionales de los egresados. Por tanto, desde un punto de vista teórico, se puede afirmar que el docente, tanto en la formación como en la práctica, será el encargado de ordenar, planificar, dirigir, orientar, facilitar... el aprendizaje de los alumnos mediante su conducta docente (González, 2007). La función investigadora requiere una definición como un conjunto de acciones encaminadas a realizar una contribución investigadora (De Juan, 1996). Los profesores universitarios realizan diversas funciones administrativas en el sistema educativo, también de las funciones del maestro e investigación (que son propias del trabajo de un docente).

1.4.10.- Las competencias del profesorado universitario

En este estudio se resumen las competencias de los profesores universitarios que ejercen funciones docentes. Al respecto, Más (2012) afirma lo siguiente:

a.- Elaborar manuales de formación según necesidades, contexto y perfil profesional, coordinándolo con otros especialistas

b.- Los docentes necesitan conocimientos en el contexto actual complejo, relativo y multicultural. La ignorancia y el descuido del contexto obstaculizarán los elementos de la organización y la estrategia de diseño. El punto de partida para la creación de un perfil profesional es comprender y analizar el origen sociocultural de los integrantes, sus necesidades personales y sociales, y luego el profesional debe aprender procesos para estudiar el contexto social y profesional al aprendizaje de los participantes. . . grupo de estudiantes c.- Desarrollar procesos de aprendizaje que faciliten oportunidades de aprendizaje individuales y grupales. El nuevo rol que ha de cumplir el profesor universitario es: ser mediador, promotor, asesor, orientador, motivador en el mencionado proceso de aprendizaje. Para lograr estos roles, los profesionales deben estar capacitados en el uso correcto de las estrategias metodológicas pertinentes en cada evento de aprendizaje. Otros aspectos importantes son los siguientes: Los profesores universitarios tienen habilidades de comunicación y están capacitados para liderar equipos inmersos en un lugar de trabajo participativo, respetuoso y comprometido, que deben estar al día con las innovaciones tecnológicas introducidas en su entorno social. Finalmente, un profesor universitario debe contar con un conjunto de competencias que le facilite realizar investigaciones en el empleo y combinación de diferentes métodos y técnicas. D. Promoción del proceso de aprendizaje de los estudiantes para promover actividades para garantizar una mayor autonomía. El consejo es una de las estrategias de aprendizaje más importantes porque el estudiante estimula la gestión; A pesar de su importancia, no debe olvidar el control del espacio y el tiempo. e.- Evaluación del proceso de aprendizaje: El proceso de evaluación es un aspecto importante para el cual el docente debe acumular diferentes conocimientos, por ejemplo: la selectividad y validación de las herramientas más adecuadas para cada evento, la selección de variables e indicadores que mejor definen las necesidades. a evaluar aspectos seleccionados de la evaluación, qué método y referencia deben

utilizarse, cuándo y con qué propósito debe llevarse a cabo la evaluación. Solo implementando una evaluación integral podemos entender y mejorar la calidad de la enseñanza.

f.-Participar activamente en la mejora de la docencia. Los profesionales deben convertirse en agentes de cambio innovadores que conduzcan al cambio con una actitud abierta, flexible, reflexiva, crítica y constantemente evaluadora, garantizando así innovaciones que respondan y se adapten a las necesidades del entorno. Es investigación y reflexión constante.

Capítulo II: Diseño metodológico

2.1.-Diseño de la investigación.

La investigación cuantitativa propone un sistema de calificación del personal docente de la Universidad Particular “Juan Meja Baca” utilizando una investigación descriptiva proactiva. Primero se sistematizó el marco teórico, dando lugar a la creación del instrumento de investigación, utilizando fichas bibliográficas y fichas resumidas. Fue posible obtener el diagnóstico de investigación adecuado utilizando el instrumento validado antes mencionado en una muestra predeterminada. Luego de recibir los hallazgos del diagnóstico, discutirlos y observar con mayor precisión el tema, se pasó al diseño de la propuesta. La hipótesis, las variables y los diversos métodos utilizados se tratarán en la siguiente sección.

Población y Muestra

Población: Parte representativa por todos los maestros de la Universidad “Juan Mejía Baca” de Chiclayo. (N)

Muestra: Parte selectiva de la población, está representada por 100 maestros. (n=N)

Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos teóricos

-Método de análisis – síntesis:

En la descripción del tema de estudio y su área de aplicación, así como en el desarrollo de los datos obtenida mediante de la consulta de variadas bibliografías.

-Método inductivo-deductivo: En el estudio para comprobar la correspondencia entre la propuesta y análisis del estudio factualmente perceptibles (diagnóstico).

Técnicas empíricas: En la evaluación del estudio las características del actual modelo de evaluación docente, en este estudio se utilizó una lista de verificación. También existen algunas herramientas para evaluar el desempeño docente.

.

Diseño de instrumento - cuestionarios para docentes, estudiantes y directivos

Se sugirieron las siguientes cinco categorías de estudio.

1. Categoría: Factores de evaluación de los docentes, incluidas las percepciones de los estudiantes, docentes y administradores sobre los actores de la evaluación.
2. Mejor lugar relacionado con la evaluación.
3. Categoría: El objetivo de la evaluación.
4. Categoría: Examen del proceso de evaluación docente institucional.
5. Categoría: Sugerencias de evaluación de actores.

instrumentos, métodos y herramientas para la recolección de datos.

Observación: Es el conjunto de métodos que emplea el investigador para conocer más sobre un hecho o fenómeno, y está conectado a la estructura procedimental, estándares, información y datos de los posibles enfoques investigativos.

Encuesta: Dirigida a los maestros de la Universidad Particular "Juan Meja Baca" de Chiclayo, tiene como objetivo identificar los elementos clave que inciden tanto en la gestión institucional como en la eficacia docente.

Estructura del cuestionario:

El cuestionario, está configurado por 6 dimensiones correspondiendo a las competencias docentes. Se evidencia, la distribución del número de enunciados por dimensión.

Dimensión	Cantidad
1.-Dominio de la asignatura	5
2.-Planificación del curso	3
3.-Ambientes de aprendizaje	5
4.-Estrategias, métodos y técnicas	7
5.-Motivación	7
6.-Evaluación	8
7.-Gestión del curso	4
8.-Tecnologías de la información y comunicación	3
Total	42

Análisis de los datos

Los datos empíricos recolectados en el transcurso de la investigación serán procesados estadísticamente, teniendo en cuenta el uso de herramientas de estadística descriptiva en el software SPSS. Los resultados se mostraron en forma de tablas y gráficos pertinentemente analizados e interpretados, que también forman la base para las discusiones pertinentes, de modo que se puedan extraer conclusiones generales del estudio.

Específicamente, se utilizan métodos como la serialización, la codificación, la tabulación, el estudio y la interpretación para procesar las estadísticas. Serialización: Para iniciar el procesamiento de datos, es necesario ordenar las herramientas de la aplicación en un sistema de serialización uniforme para una fácil identificación. Codificación: A medida que continuamos procesando los datos, comienza la codificación, aplicaremos la tabla de codificación, teniendo en cuenta las respuestas codificadas numéricamente. Tabulación: Para comenzar la tabulación, las respuestas de las tablas codificadas se escriben en una matriz que permite trabajarla

Capítulo III: Resultados y Propuesta

3.1.- Resultados

A.- Percepción de los docentes de su función docente

Tabla 01
Planificación de la enseñanza aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente	10	10
Suficiente	20	20
Regular	12	12
Básico	50	50
Suficiente	08	08
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia

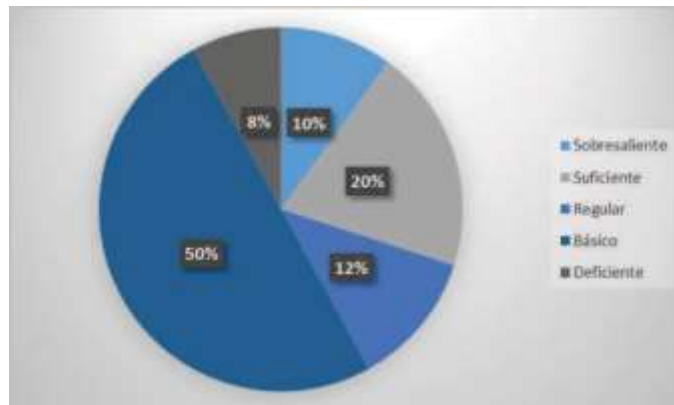


Figura 1: Planificación de la enseñanza aprendizaje

Interpretación

En referencia a las percepciones de los propios docentes sobre su desempeño docente, como una especie de autoevaluación, los docentes admitieron que, para ser honestos, a algunas personas les resulta difícil planificar suficientemente el proceso de enseñanza, cómo llegar a los estudiantes y luego llegar a los sujetos. . competencia. Esto significa que todavía es difícil para los docentes formular resultados de

aprendizaje de acuerdo con las capacidades de los perfiles profesionales, seleccionar y jerarquizar los contenidos de las asignaturas que correspondan a los resultados de aprendizaje, luego desarrollar estrategias que se centren en los estudiantes y generen aprendizajes profundos, y finalmente. , diseñar programas de evaluación basados en perfiles profesionales. La propia percepción de los docentes sobre su desempeño pedagógico, como una forma de autoevaluación, los docentes manifiestan que, francamente, a algunos les resulta difícil planificar adecuadamente el curso de estudio, cómo llegar a los estudiantes y, a su vez, adquirir competencias en el tema.

Tabla 02

Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente	02	02
Suficiente	25	25
Regular	15	15
Básico	53	53
Suficiente	05	05
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia

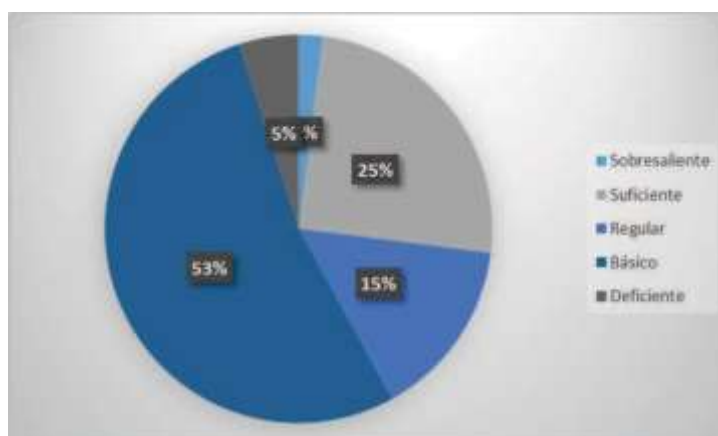


Figura 2: Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.

Interpretación

En cuanto a las percepciones de los propios docentes sobre su desempeño docente, como una especie de autoevaluación, los docentes admitieron que, para ser honestos, a algunas personas les resulta difícil planificar suficientemente el proceso de enseñanza, cómo llegar a los estudiantes y luego llegar a los sujetos. . competencia. Esto significa que los maestros todavía tienen dificultades para articular los resultados. Asimismo, como se muestra en la tabla anterior, se llamó la atención sobre el dato de que la mayoría de los educandos, un 53% manifiestan, que, sus docentes se encuentra en un nivel básico en torno a la conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje. Esto hace que a sus profesores les resulte difícil comprender el contenido de la materia y utilizar estrategias centradas en el comportamiento de los alumnos (estudios de casos, aprendizaje basado en problemas, debates u otras estrategias similares) que faciliten el aprendizaje de las competencias de la materia. crear un buen ambiente y mantener una comunicación e interacción activa con los estudiantes. En cuanto a esta dimensión, los profesores dijeron que todavía hay algunas personas que tienen dificultades para participar en las lecciones. Muchas veces esto se debe a la falta de herramientas o educación en la misma universidad

Tabla 03
Evaluación de la enseñanza-aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente	05	05
Suficiente	15	15
Regular	16	16
Básico	49	49
Suficiente	15	15

Total	100	100
--------------	-----	-----

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En torno a la dimensión, evaluación de la enseñanza aprendizaje, según la percepción de los estudiantes, un 49% manifiestan que, sus docentes se encuentran en un nivel básico en torno a esta dimensión. Esto significa que deben realizar la evaluación contra el aprendizaje previsto y sus herramientas diseñadas para sistematizar los resultados de la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, y luego comunicar los resultados del aprendizaje a los estudiantes de manera oportuna para crear un compromiso de mejora. Los docentes mencionaron que continuaron utilizando las herramientas utilizadas hace dos años sin ninguna innovación, y también fue difícil encontrar herramientas adecuadas para evaluar diferentes habilidades.

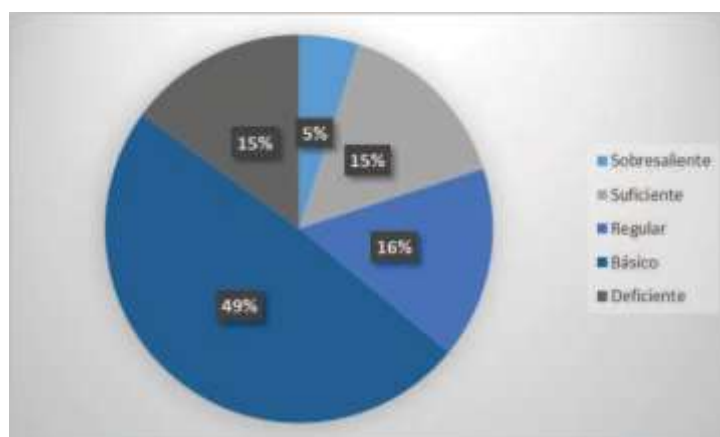


Figura 3: Evaluación de la enseñanza – aprendizaje

Tabla 04

Metodología del proceso enseñanza-aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente	02	02
Suficiente	25	25
Regular	15	15
Básico	53	53
Suficiente	05	05
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia

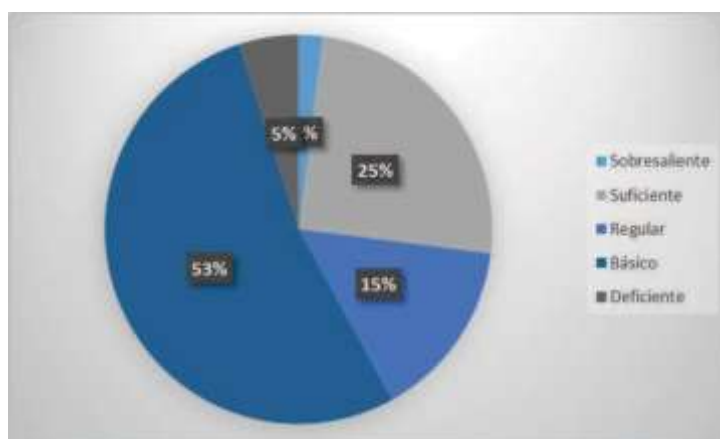


Figura 2: Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.

Interpretación

En cuanto a la percepción de los mismos profesores, con respecto a su desempeño docente, en el proceso metodológico de sus clases impartidas en su autoevaluación, los docentes, manifiestan que sinceramente, existen algunos que les cuesta planificar adecuadamente las estrategias metodológicas en las sesiones de aprendizaje, e incluso las estrategias más adecuadas, a cómo llegar al estudiante a fin de lograr la competencia de la asignatura. Eso quiere decir que a los docentes aún les cuesta, conocer las diversas estrategias metodológicas que se pueden aplicar y desarrollar en las asignaturas, incluso de acuerdo a las opiniones, desconocen lo referente a

estrategias sobre el trabajo cooperativo o trabajo en equipo. Los docentes que tienen dificultades para comprender el contenido de la materia que imparten utilizan estrategias basadas en el comportamiento de los estudiantes (estudios de casos, aprendizaje basado en problemas, debate u otras estrategias similares) para facilitar la adquisición de las habilidades de la materia, creando así un entorno propicio para relacionarse con los estudiantes. Una atmósfera de comunicación e interacción positivas. A su juicio, algunas facultades indicaron que la falta de uso de estrategias metodológicas adecuadas en la docencia se debía muchas veces a la falta de herramientas o de formación por parte de las propias universidades.

3.2.- Propuesta

Sistema de evaluación para la función docente del profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo

I.- Presentación

A la luz del análisis e interpretación de la información obtenida y tomando en cuenta los estudios e investigaciones realizadas sobre la evaluación de docentes, surgen algunas reflexiones que nos permiten proponer un modelo de evaluación de la función docente del profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca” de la ciudad de Chiclayo. Consideramos, que la evaluación de docentes es un tema complejo que depende de una serie de factores de tipo estructural, proveniente de las características específicas de la administración educativa, del puesto de trabajo en los ámbitos público y privado del sistema educativo, del tiempo y los recursos destinados a la evaluación, etc. Es por ello que es complicado dar cuenta de la especificidad de la evaluación de cada sistema. Sabido es que la evaluación de docentes contempla diversos factores que configuran las prácticas pedagógicas y la valoración de éstas. Además, es un tema de alta sensibilidad para los docentes, en la medida que se relaciona, la evaluación de docentes, como un procedimiento con grandes efectos en la calidad de la educación. Asimismo, se percibe la evaluación de docentes, como un mecanismo de selección, un sistema de empleo, de promoción y exclusión de docentes, cuestionando su autonomía y estabilidad laboral, Además, se evalúa al docente como una unidad de análisis, dejando de lado otras dimensiones, culturales, sociales e institucionales. Es en este escenario que planteamos nuestro trabajo de investigación en el sentido de contribuir con un sistema de evaluación que más allá de proponer una estrategia o modelo técnico, o una plantilla que se pueda aplicar mecánicamente en cualquier situación o contexto universitario; se trata de contextualizar la evaluación docente, haciendo entender a la plana docente sobre la utilidad de la evaluación para la institución universitaria misma y para la superación profesional de los docentes. que permite apoyar al docente mediante asesoría y orientaciones específicas que ayuden a mejorar su desempeño.

II.- Fundamentación

La evaluación de docentes debe tener una clara direccionalidad y orientación. La evaluación de docentes, es fruto de un conjunto de intereses y concepciones y opiniones de los políticos, administradores, docentes, sindicatos y estudiosos, por lo que debiera ser revisada en esa dialéctica de equilibrio propio del carácter cultural de las instituciones educativas. Dado que es imposible evitar las tensiones que surgen de la evaluación de los docentes, es práctico sugerir formatos de evaluación que apoyen el avance de los docentes y el logro de una evaluación justa de sus esfuerzos de instrucción. Es decir, apreciando su ejercicio profesional como campo de conocimiento y práctica profesional, y comprendiendo la complejidad de sus actuaciones en la variedad de contextos. Cualquier propuesta de evaluación docente en esta situación debe tener una base teórica que sea consistente y coherente con el conjunto de procedimientos e instrumentos utilizados en el proceso de evaluación. Por lo tanto, es crucial aclarar el objetivo de las evaluaciones docentes, como lo afirma Dwyer (1997, citado por Cuba, 2001), que es lograr una comprensión profunda de las justificaciones de la evaluación y las aplicaciones previstas de sus hallazgos. La evaluación de los docentes no puede ser vista como una elaboración técnica sin una sólida base teórica, sin una comprensión social de la profesión docente y sin una comprensión del modelo de desarrollo del país. Robalino (2007). La evaluación de los docentes debe tener como objetivo fundamental la prestación de servicios educativos que permitan el aprendizaje y, con ello, el crecimiento y bienestar de la población; esto requiere una comprensión compartida de la importancia de la educación en nuestra sociedad. La evaluación de los docentes debe ser una actividad bien organizada que encaje en el esquema general del sistema universitario estructurado y orgánico. No debe ser una tarea singular, no relacionada o una ocurrencia eventual. Es fundamental plantear un marco referencial que defina lo que significa ser un buen docente, teniendo en cuenta no solo los conocimientos de la materia y las técnicas de enseñanza, sino también las actitudes y el compromiso como profesional dentro y fuera del ámbito educativo. Esto requiere el desarrollo de un modelo para el maestro ideal que considere el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo. Dado que “es difícil captar la complejidad del quehacer docente por sí solo

desde un único marco conceptual y metodológico”, es fundamental desde este punto de vista conceptual de la evaluación con una perspectiva formativa decidir los contenidos y los criterios de evaluación, teniendo en cuenta considerar al docente como un profesional reflexivo, es decir, reconocer su experiencia, su pensamiento y sus sentimientos. En este sentido, las aportaciones de M. son importantes. Las siguientes competencias, según M. Sabalza (2012), se entienden vinculadas al perfil de los docentes de base con especialización: Competencia 0. Consolidar los conocimientos académicos previos hasta alcanzar un nivel en el que pueda iniciar los estudios universitarios de su elección. Asimismo, potencia tus técnicas de estudio para que sean adecuadas a la etapa universitaria. Los estudiantes se sintieron homologados en esta primera competencia, Competencia 1. Los pilares históricos, culturales y sociales de la educación chilena deben ser entendidos y analizados críticamente desde una perspectiva humanista. Este concurso destaca lo importante que es para los estudiantes contextualizar su propia ubicación personal, así como su futuro estado profesional; Competencia 2. Demuestre claramente que tiene un conocimiento práctico de los conceptos disciplinarios fundamentales que se cubren en la educación básica. Una de las características de las políticas educativas chilenas —al igual que las de España y otras naciones— ha sido el reforzamiento de la formación disciplinaria de los docentes por cualquier medio, y esta competencia incorporó esa característica. Comprender los fundamentos del saber en esa área curricular y su incidencia en la Educación Básica: Este aspecto comprende un recorrido por cómo se ha construido el saber en esa área, los diversos enfoques existentes, y el aporte de la disciplina en cuestión al desarrollo de las materias y sociedad. Cada una de las materias curriculares se subdividió a su vez en tres subcompetencias fundamentales. Poseer una comprensión crítica del plan de estudios reconocido para ese campo de estudio. Competencia 3. Construir programas de formación adecuados al contexto, la organización y los sujetos con los que interactúa. A partir de esta competencia se pueden incorporar competencias didácticas básicas. En este caso, la planificación se refiere a comprender cómo obtener una visión amplia del proceso formativo a desarrollar, cómo darle estructura y coherencia, y cómo

adaptarlo a la etapa educativa Básica, las asignaturas y la organización en la que se desarrollan. trabajar.

III.- Justificación

La finalidad de la evaluación de docentes, no es una búsqueda de culpables sino una forma de conocer y relacionarse con la realidad, de manera óptima, formativa, motivadora y orientadora; en búsqueda del mejoramiento de la educación. Es necesario evitar la devaluación de la evaluación evitando el carácter represivo y amenazante. Ello implica la necesidad de crear una imagen constructiva de la evaluación difundiendo el planteamiento de que se está a favor del profesor y de su actuación profesional. La evaluación de docentes no puede ser concebida como un proceso administrativo, que pretende controlar, clasificar, comparar o medir a los docentes, sino que debe ser asumida como un proceso de “negociación”, que requiere de contextos que posibiliten el empoderamiento de los actores y de condiciones que favorezcan el encuentro, el diálogo y la reflexión de todos los actores involucrados según sus responsabilidades particulares: las familias, estudiantes, docentes y directivos. Consideramos que el presente trabajo de investigación es importante porque su propuesta teórico-metodológica se basa en los diversos factores tanto contextuales, sociales, técnicos y administrativos propios de la gestión universitaria; en función de ello, consideramos necesario legitimar el objeto, alcance y consecuencias, como así como garantías. los derechos de los evaluados definen las funciones apropiadas para cada agencia, brindan autonomía adicional y permiten la capacidad de respuesta a las necesidades de los grupos de profesores y comunidades específicas.

IV.- Objetivos

Objetivo general

Proponer los lineamientos de una evaluación tendiente a generar una cultura evaluativa acerca de la función docente de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.

Objetivos específicos

-Identificar las características del desarrollo de la función docente en el profesorado de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.

-Revisar y analizar los antecedentes conceptuales sobre el tema objeto de estudio a fin de establecer los lineamientos teórico-metodológicos para el diseño de un sistema de evaluación en la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.

-Formular una propuesta teórico-metodológica direccionada a fomentar una cultura evaluativa integral de la función docente de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo.

V.- Desarrollo teórico-metodológico de la propuesta:

5.1.- Principios de la evaluación de la función docente.

a.- Generar una cultura evaluativa de la función docente universitaria.

Es difícil crear una cultura evaluativa si no se tiene en cuenta la evaluación docente de tipo formativo y de superación, de lo contrario se convierte en un hecho aislado y eventual que genera desgaste sin mayores consecuencias para el desempeño docente. El propósito de la evaluación docente es promover la mejora de su práctica pedagógica y con ello la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Los docentes son evaluados cuando demuestran su utilidad, es decir, contribuyen a cambios reales en las actividades laborales. Según Mata, Rodríguez Diéguez y Bolívar (2004, p. 716), la evaluación debe ayudar a identificar áreas donde los docentes necesitan capacitación. Por el contrario, sugieren, es decir, limitar la evaluación docente a usos sumativos significa seguir manteniendo una socialización profesional que guarda silencio sobre sus usos formativos, lo que dificulta configurar una cultura de evaluación que trascienda la evaluación como rendición de cuentas o control. Por otro lado, Messina (2017). Sostiene que existe la necesidad de fortalecer el papel de los

docentes en el cambio ayudándolos a identificar y compartir conocimientos de autoevaluaciones que configuran sus actitudes, se comprometen a examinar y cuestionar su práctica y facilitarán la evaluación del cambio en este sentido. . por mi cuenta. La experiencia de la enseñanza en el aula debe ser vista como parte de un sistema complejo que incluye otros campos: la cultura, la teoría del sujeto y la práctica pedagógica.

b- Propiciar el carácter ético de la evaluación de la función docente.

La cultura de evaluación de la función docente, definitivamente está asociada, no sólo al rigor técnico sino, a lo ético, a la credibilidad, a la transparencia y equidad del proceso evaluativo. De acuerdo a Montes (2016) Es necesario proteger tanto la privacidad de los evaluados como el derecho de control de la sociedad. Los docentes no pueden estar expuestos en este marco, máxime cuando el sistema no ha tomado las previsiones necesarias para su éxito y entrega total a su tarea pedagógica. Según el autor, la capacidad de los evaluadores para reconocer la situación actual, evaluarla, juzgarla y diagnosticarla, así como brindar información que ayude a mejorarla, constituye el valor ético de la evaluación. "Darling-Hammond", 1997, pág. 24), se afirma que si bien puede haber diferentes objetivos para evaluar a los docentes, el objetivo principal debe ser elevar los estándares de enseñanza. Esto se puede lograr a través del desarrollo profesional tanto individual como grupal, que con frecuencia está relacionado con el reconocimiento profesional, económico y social. Según los autores, la evaluación debe ser vista desde una perspectiva profesional, moral y democrática porque los docentes son los que están mejor equipados para evaluar su propio desempeño porque son los que están más familiarizados con sus propias capacidades y limitaciones.

c.- Cultura de evaluación integral de la función del docente universitario

La evaluación no puede limitarse a la evaluación de un solo aspecto del trabajo de un docente, es decir, no solo se deben tener en cuenta los conocimientos, sino todos los aspectos de su trabajo. Esto significa redefinir el trabajo pedagógico hoy, una tarea

que requiere la propia reflexión y participación de los docentes, obligándolos a reflexionar sobre lo que significa ser docente en un contexto sociocultural y un momento histórico específicos. Los docentes son evaluados teniendo en cuenta tanto los aspectos profesionales correspondientes a sus funciones laborales como los aspectos personales y actitudinales de los docentes. Considerando que la institución educativa ofrece un proyecto educativo relacionado con la formación de personas, debe ser abordado desde el punto de vista de los docentes, disciplinas y profesiones; es decir, se tiene en cuenta su personalidad, habilidades y capacidad para enseñar, integrarse en las instituciones y relacionarse con la capacidad de los Educadores para formar vínculos estrechos que ayuden a resolver diversos problemas que se presentan en las instituciones educativas. La evaluación de conocimientos es una materia obligatoria relacionada y debería estar sujeta a la evaluación del profesor. Sin embargo, esto no es suficiente, también debería corresponder más a las diversas funciones profesionales de los docentes. Las evaluaciones que se enfocan en aspectos particulares limitan la presencia profesional de los educadores al priorizar ciertas funciones sobre otras que son esenciales para sus esfuerzos de instrucción. En este sentido, los aspectos personales de un docente, que se refieren a los tipos de vínculos que establece con sus alumnos, las relaciones con su familia y comunidad, así como la imagen que proyecta y su influencia en la sociedad, son centrales para evaluar una maestro.

5.2.- Dimensiones de la cultura de evaluación de la función del docente universitario

6.1.- Dimensión normativa. (Sistema de evaluación de la función docente al 30%)

En esta dimensión se valora el cumplimiento en los aspectos normativos de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, Chiclayo; la misma que comprende los siguientes indicadores:

1. Asistencia: Puntualidad, constancia
2. Portafolio de Evidencias: Nivel de méritos

3. Cumplimiento en la entrega de la Planeación Didáctica: Responsabilidad y compromiso institucional
4. Calidad de la Planeación: Eficiencia y eficacia.
5. Entrega de Evaluaciones: Puntualidad y responsabilidad
6. Entrega de Reporte de Asistencias: Puntualidad y responsabilidad
7. Participación en Actividades Extracurriculares: Compromiso e identidad institucional, calidad en la proyección social.
8. Participación en Actividades de Capacitación y Actualización permanente: Calidad de su formación académica, profesional y humana
9. Cumplimiento en actividades de Tutoría: Identificación con el estudiante y con la institución
10. Cumplimiento en actividades de Asesoría: Roles puntuales a ser cumplidos con eficiencia y eficacia.

Los resultados de esta dimensión: Se emiten con los siguientes parámetros, lo cual representa el 30% del puntaje final obtenido: • Excelente/10 • Bueno/9 • Suficiente/8 • Insuficiente/7

6.2.- Dimensión en el desempeño en el aula. (Sistema de evaluación de la función docente al 40%)

Esta dimensión tiene en cuenta el peso del modelo para la evaluación de las funciones de aprendizaje tal como está interconectada, ya que el rendimiento en el aula le permite evaluar habilidades de enseñanza como: campo, aprendizaje, aprendizaje, aprendizaje y capacidades técnicas de las pautas de evaluación de Chiclayo y Evaluación del desempeño de la universidad privada Juan Mejía Baca”, Chiclayo. El proceso de solicitud como parte de la estrategia de evaluación es realizado por compañeros profesionales seleccionados del equipo docente e incluidos en el comité

de evaluación, que tiene una duración de 2 años.
Evalúa los siguientes indicadores:

1. habilidades de enseñanza
2. Planificación y estrategias didácticas
3. Métodos y técnicas de enseñanza.
4. Diversidad en la organización de clases
5. Interacciones y actitudes de los maestros
6. Expectativas del estudiante
7. Reglas de clase
8. Recompensas y medidas punitivas
9. Evaluación de investigación

Los siguientes parámetros se emiten utilizando este instrumento. Este parámetro denota el 40% del puntaje final obtenido: • Excelente/10 8 • Bueno/9 • Suficiente/8 • Insuficiente/7

6.3.- Dimensión: Satisfacción de los estudiantes (Sistema de evaluación de la función docente al 40%)

Dado que un proceso de aprendizaje exitoso está directamente relacionado con la capacidad del docente para generar un proceso de enseñanza, las percepciones de los estudiantes sobre su proceso de enseñanza y aprendizaje son de suma importancia para la evaluación del papel del desempeño docente. instrucción diversificada que tiene en cuenta las personalidades, los conocimientos previos y las preferencias de aprendizaje de los alumnos. Por ello, se utiliza la Encuesta de Opinión de Estudiantes para evaluar las características del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los siguientes parámetros, que representan, se utilizan para emitir los resultados de esta dimensión,

el 30% del puntaje final obtenido: • Excelente/10 • Bueno/9 • Suficiente/8 • Insuficiente/7

Integración y reflexión sobre los resultados

Una vez que se aplica la herramienta, se agregan las calificaciones individuales y se asignan puntajes en función del peso relativo de cada dimensión. Los resultados finales se entregan al profesor en forma de informe con el asesoramiento técnico necesario. Si los resultados son insuficientes y adecuados, se solicita a los docentes que desarrollen un plan de mejora que incluya su participación activa en un proceso consultivo especial que aborde específicamente las deficiencias identificadas.

- De esta forma, la cultura evaluativa del rol del profesor universitario será entendida como un reflejo de la actividad docente, permitiendo la construcción de “teorías de la pedagogía”. La reconstrucción del conocimiento práctico de los docentes sobre la evaluación promoverá la evaluación mutua y las relaciones de desarrollo profesional. Se tratará de desarrollar y mantener estándares de evaluación docente, utilizando mecanismos que ayuden a contextualizar la evaluación de la práctica docente.

VI.- Plan de intervención operativa

Instrumento

Cultura de evaluación de la función del docente universitario

Presentación: La Presente evaluación tiene por finalidad identificar las características que presenta la función del docente de la Universidad Privada Juan Mejía Baca", Chiclayo

II. Instrucciones A continuación, se presentan 11 reactivos, presentados en forma de afirmaciones o proposiciones que deberá de responder con sinceridad, asignándole un valor que según Ud. lo considere adecuado.

Los valores son los siguientes: 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si

Reactivos	1	2	3
RESPONSABILIDAD			
Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad			
El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional			
Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional			
Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente			
El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas			
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR EL ESTUDIANTE			
Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina			
Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados			
Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional			
EVALUACIÓN DE LA CLASE EN LINEA			
El docente, en la primera CLASE EN LINEA, explicó el sílabo del curso, sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc			
En el desarrollo de las CLASES EN LINEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico			
Antes que terminara las CLASES EN LINEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado.			

Capítulo IV: Conclusiones

En lo concerniente a la Universidad Privada “Juan Mejía Baca”, de la ciudad de Chiclayo se pudo evidenciar ciertas limitaciones en lo referente a la función docente del profesorado, como en los contenidos seleccionados en el sílabo, en que no siempre contribuyen al logro de los resultados de aprendizaje, pues se elaboran sin tener en cuenta el perfil de egreso de los estudiantes; los contenidos planteados en las programaciones curriculares, no siempre corresponden a los grandes temas establecidos en la sumilla. Cada docente hace su propia propuesta individualmente y no corporativamente. Los docentes no aplican estrategias centradas en el hacer del estudiante (estudio de casos, aprendizaje basado en problemas, debates u otras similares), para favorecer la adquisición de las competencias profesionales.

-El generar una cultura evaluativa de la función docente universitaria es esencial para promover la mejora de su práctica pedagógica y consecuentemente de la calidad de los aprendizajes de los alumnos, pues la evaluación contribuye a ayudar a detectar las áreas donde el docente requiere de capacitación, de fortalecer el protagonismo de los docentes en los cambios, de ayudarlos a identificar y compartir su conocimiento sobre la evaluación de ellos mismos.

-La propuesta destaca el carácter ético de la evaluación de la función docente, pues se considera que la cultura de evaluación de la función docente, definitivamente está asociada, no sólo al rigor técnico sino, a lo ético, a la credibilidad, a la transparencia y equidad del proceso evaluativo.

-El sistema de evaluación de la función del docente universitario basada en la cultura de evaluación integral, no se limita a evaluar un aspecto de la labor del docente, como los conocimientos y procedimientos técnicos y metodológicos, sino que considera integralmente todos aquellos aspectos propios de su labor, como sujeto y como profesional; considerando su personalidad, sus capacidades y sus habilidades pedagógicas, y su capacidad de insertarse éticamente en la institución, estableciendo vínculos asertivos con las personas de la comunidad educativa.

Capítulo V: Recomendaciones

El presente trabajo de investigación se recomienda para la gestión de evaluación universitaria de la función docente, como es el caso de la Universidad Privada Juan Mejía Baca”, de la ciudad de Chiclayo, porque su alcance va más allá de lo convencional u ortodoxo, es decir, el sistema de evaluación de la función del docente universitario propuesto, se limita a evaluar un aspecto de la labor del docente, como los conocimientos y procedimientos técnicos y metodológicos, sino que considera integralmente todos aquellos aspectos propios de su labor, como lo son su personalidad, sus capacidades y sus habilidades pedagógicas, así como su capacidad de insertarse éticamente en la institución, estableciendo vínculos asertivos con las personas de la comunidad educativa.

-Considerando que el constructo evaluación está hasta cierto punto está deteriorado en el sistema universitario en el país, con excepciones por cierto, ya sea por su manejo partidarista, compromiso político, entre otros, el sistema de evaluación propuesto asume el generar una cultura evaluativa de la función docente universitaria direccionado a la mejora de la práctica pedagógica y consecuentemente de la calidad de los aprendizajes de los alumnos, pues la evaluación contribuye ayudar a detectar las áreas donde el docente requiere de capacitación, de fortalecer el protagonismo de los docentes en los cambios, de ayudarlos a identificar y compartir su conocimiento sobre la evaluación de ellos mismos.

Bibliografía

CANO, E. (1998). Evaluación de la calidad educativa. Colección aula abierta Madrid. Ediciones La Muralla. S.A.

CASTILLO, S. (2013). Prácticas de Evaluación educativa. Materiales e instrumentos. Madrid. Pearson Educación S.A.

CUBA, S. (2016). Sistema de evaluación del desempeño docente para el desarrollo profesional. Taller Nacional Perfiles docentes sistema de selección, incorporación y permanencia en el sector. Lima. DINFOCAD-MED.

DÍAZ, H. (2005). Evaluación del desempeño docente: orientaciones e instrumentos para su utilización. Documentos de trabajo. Lima.

DARLING-HAMMOND, L. (1997). Manual para la evaluación del profesorado. Colección Aula Abierta. Madrid. Editorial La Muralla S.A.

FONSECA, E. & MÚÑIZ, J. (2016). ‘Construcción de Instrumentos de Medida para la evaluación universitaria’. Revista de investigación en educación [(5) 13-25]

GONZÁLEZ, F. (2012). El Medio Urbano como ámbito de conocimiento escolar. Análisis y propuestas a partir de un estudio de concepciones de alumnado de Bogotá. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla, Departamento de Didáctica de las Ciencias.

HIRT, N. (2003). Los nuevos amos de la escuela. Madrid: Minor Network.

GÓMEZ, C., RODRÍGUEZ, C. & SALAZAR, N. (2016). Fractura entre la política y la práctica evaluativa docente. Actualidades Pedagógicas. (56), 43-54.

LA FRANCESCO, G. (2013). La investigación en educación y pedagogía: fundamentos y técnicas. Bogotá: Géminis.

MORATA (2003). El profesor universitario en el siglo XXI en La universidad ante la nueva cultura educativa.

MATEO, J. et al. (1996). La evaluación del profesorado. Un tema a debate. Revista de Investigación educativa 14, 2. 73-94. Barcelona.

PUENTES, R. (2000). Enseñar a investigar: una didáctica de la nueva investigación. México: Plaza y Valdés.

SERRANO, E. (2015). ‘Los cuestionarios de la evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectiva de su agenda’. Revista Electrónica de Investigación Educativa [Nº. especial (1)].

TORRES, G. (2015). Documento guía Seminario de Currículo y Evaluación. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

VAILLANT, D. (2011). ‘Construcción de la profesión docente en América Latina: tendencias, temas y debates. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe [1 (1) 1-35]. Recuperado el 11 de marzo de 2015 de http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf

VALDEZ, H. (2012) La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Director del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas Coordinador Nacional del LLECE en Cuba

SABALZA, M. (2012). Las competencias en la formación del profesorado: De la teoría a las propuestas prácticas. Universidad de Santiago de Compostela. España

ANEXOS

Anexo 01

**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSTGRADO**

Instrumento-Encuesta

Docentes de la Universidad Privada “Juan Mejía Baca” de Chiclayo

Instrucciones:

- 1.-No necesita escribir su nombre.
- 2.-Una vez seleccionada la respuesta, marque con una equis (X) en el espacio señalado para ello (sólo una opción)
- 3.-El éxito de la investigación depende de su objetividad y sinceridad al responder cada pregunta.

Percepción de los docentes de su función docente

Planificación de la enseñanza aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente		
Suficiente		
Regular		
Básico		
Suficiente		
Total		

Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente		

Suficiente		
Regular		
Básico		
Suficiente		
Total		

Evaluación de la enseñanza-aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente		
Suficiente		
Regular		
Básico		
Suficiente		
Total		

Metodología del proceso enseñanza-aprendizaje

Variable cualitativa	Frecuencia	%
Sobresaliente		
Suficiente		
Regular		
Básico		
Suficiente		
Total		

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- Información general

1.1. Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.4. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Sistema de evaluación

Autor/a : Pazos Soplapuco, Loly Noelia

II.- Aspectos de validación

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				X	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad			X		
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				X	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable: estrategias metodológicas en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					X
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Sistema de evaluación				X	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten			X		X

	hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					X
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación				X	
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sistema de evaluación				X	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
	Puntaje parcial	06 24 25				
	Puntaje total	55				

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 23 junio 2022



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- Información general

1.1.- Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2.- Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3.- Título Profesional: Lic. En Sociología

1.4.- Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Función del desempeño docente

Autor/a : Pazos Soplapuco, Loly Noelia

II.- Aspectos de validación

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Aceptable 4= Buena 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				X	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				X	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				X	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable desempeño laboral docente, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					X
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Función del desempeño docente			X		
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				X	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación				X	
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable función del desempeño docente					X
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
	Puntaje parcial	03 28 20				
	Puntaje total	51				

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 23 junio 2022



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio César

1.7. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.8. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.9. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.10. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Sistema de evaluación

Autor/a : Pazos Soplapuco, Loly Noelia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Aceptable 4= Buena 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información metodológicas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Sistema de evaluación				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x x		

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Sistema de evaluación				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial	09 24 20				
	Puntaje total	53				

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 julio 2022



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.11. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio Cécar

1.12. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.13. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.14. Grado /Mención: Dr. en Educación

1.15. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Función del desempeño docente

Autor/a : Pazos Soplapuco, Loly Noelia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Aceptable 4= Buena 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				x	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable pensamiento crítico en el aula en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Función del desempeño docente				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten			x		

	hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable función del desempeño docente					x
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	09 12 35				
	Puntaje total	56				

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 julio 2022



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311



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: Loly Noelia Pazos Soplapuco
Título del ejercicio: Tesis turnitin
Título de la entrega: Sistema de evaluación para la función docente del profesor...
Nombre del archivo: TESIS_OFICIAL_DE_LOLY_PAZOS.docx
Tamaño del archivo: 638.52K
Total páginas: 70
Total de palabras: 15,241
Total de caracteres: 87,871
Fecha de entrega: 02-may.-2023 03:03p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2082367118



Asesor:
Dr. Guevara Servigón,
Dante Alfredo

Sistema de evaluación para la función docente del
profesorado de la Universidad Privada "Juan Mejía Baca",
Chiclayo

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	9%	2%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%
	Trabajo del estudiante	
3	docslide.us	1%
	Fuente de Internet	
4	www.scielo.org.co	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
6	files.pucp.education	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uam.es	<1%
	Fuente de Internet	
8	docplayer.es	<1%
	Fuente de Internet	



Asesor:

Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
11	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
12	revistasdigitales.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	revistaseug.ugr.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Asesor:

Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo