



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

ESCUELA DE POSGRADO

**“EVALUACIÓN 360 GRADOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA
COVID-19 DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA EN EL PERIODO DE
2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

PRESENTADO:

BACHILLER: CALDERÓN DE LA CRUZ, YESSENIA VANESSA

ORCID: 0000-0001-6071-7589

BACHILLER: CHE LEÓN VÁSQUEZ PITA, RAMÓN ALBERTO

ORCID: 0000-0002-6343-7985

LIMA-PERÚ

2022

Evaluación 360 grados y su efecto en el desempeño del docente universitario
en el contexto de la pandemia COVID19 de una universidad peruana en el
periodo de 2022

Línea de investigación:

Gestión de la investigación universitaria.

ASESORA: DRA. HUAITA ACHA, DELSI MARIELA

ORCID:0000-0001-8131-624X

LIMA-PERÚ

2022

DEDICATORIA.

Gracias a mi compañera de tesis por ser paciente, enseñarme a mejorar y modular mi carácter. A los profesores que nos ayudaron a aprender y comprender mejor este proceso de crecimiento. Y a mi familia por darme el tiempo, comprensión y apoyo.

DEDICATORIA.

A Dios padre siempre que ilumina mis pasos, Bruno y Marcos mis amados hijos que son mi mayor motivación, a mi padre por su aliento y a mi querido Ramón, por ser mi apoyo incondicional durante todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a nuestras familias, amistades y colegas, por su apoyo constante.

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	10
1.1 Antecedentes	10
1.2 Problema de Investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación	22
1.3.1. Objetivo General	22
1.3.2. Objetivo Específico	22
1.4 Relevancia	23
2. MARCO TEÓRICO	24
2.1 Marco Teórico	24
3.METODOLOGÍA	43
3.1 Tipo de investigación	43
3.2 Diseño de investigación	43
3.3 Escenario de estudio y participantes	44
3.4 Estrategia de producción De Datos	45
3.5 Estrategia de Análisis de Datos	47

3.6 Criterios de Rigor	47
3.7 Aspectos éticos	48
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	51
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
6. REFERENCIAS	66
7. ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de categorización	
Anexo 2: Instrumento	
Anexo 3: Certificados de Validez	
Anexo 4: Consentimiento Informado	
Anexo 5: Informe del porcentaje del Turnitin.	

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar el efecto de la evaluación 360° y el desempeño docente en el contexto de la pandemia covid19. La metodología de investigación fue inductiva, de tipo básico, cualitativo, con diseño de estudio de casos y de corte transversal. La muestra estudiada fue elegida por el principio de conveniencia, compuesta por 3 docentes universitarios de una universidad peruana. Los datos fueron recolectados mediante entrevistas a profundidad, para conocer la opinión sobre la evaluación 360°. El resultado de dichas entrevistas, evidenció que la evaluación 360° tiene un efecto positivo en el desempeño docente. La conclusión evidencio que según las entrevistas realizadas y el análisis con el programa de correlación Atlas-ti, existe una influencia de la evaluación 360°, con un efecto positivo en el desempeño docente, ayudando a la mejora continua de la labor docente en favor de los estudiantes universitarios.

Palabras clave: Evaluación 360°; Desempeño Docente; Pandemia Covid19.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the effect of 360° evaluation and teaching performance in the context of the covid-19 pandemic. The research methodology was inductive, basic, qualitative, with a cross-sectional case study design. The sample studied was chosen by the principle of convenience, composed of 3 university professors from a Peruvian university. The data was collected through in-depth interviews, to find out the opinion about the 360° evaluation. The result of these interviews showed that the 360° evaluation has a positive effect on teaching performance. The conclusion showed that according to the interviews carried out and the analysis with the Atlas-ti correlation program, there is an influence of the 360 ° evaluation, with a positive effect on teaching performance, helping the continuous improvement of teaching work in favor of The college students.

Keywords: 360° evaluation; Teaching Performance; Covid19 pandemic.

1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes:

La calidad enseñanza universitaria del país, se vio enfrentada por la coyuntura de la pandemia COVID19, esto forzó casi de manera inmediata a que los sistemas de educación superior se ajusten al contexto. Por un lado, los docentes se vieron en la necesidad de adecuarse a los cambios que implicó pasar de una enseñanza presencial a una enseñanza digital; por su parte las universidades, se vieron en la obligación de impulsar medios que propicien una evaluación integral, efectiva y confiable del desempeño de sus docentes, esto con el fin de garantizar y mantener los estándares de calidad, por lo que la evaluación 360 grados resultó favorable para este fin.

Esta herramienta se ha ido implementando desde hace algunos años en otros países, porque resulta de gran utilidad para conocer el desempeño de los docentes, por ello Báez et

al. (2021) elaboraron una propuesta de evaluación y retroalimentación de la evaluación 360° para docentes de educación superior en ciencias de la salud, considerando además la evaluación a autoridades académicas, evaluaciones a los alumnos y autoevaluación de docentes y pares, utilizando el análisis de juicio de expertos para los resultados obtenidos. La evaluación 360 grados se aplicó a 8 docentes, obteniéndose alta validez de la evaluación, con buenos indicadores de capacidad de discriminación y fiabilidad de los ítems de las diferentes escalas evaluadas. Concluyeron que se recomienda el uso de la evaluación para obtener una mirada integral de la calidad del servicio docente entregado.

La evaluación 360° empodera a los docentes permitiendo elevar la calidad de la enseñanza universitaria, como lo menciona Espinoza et al. (2021) en su indagación científica en donde buscaron analizar el comportamiento de los docentes de la Universidad de Machala-Ecuador en tiempos de pandemia de COVID-19, fue uno estudio descriptivo cuantitativo-cualitativo, de análisis de contenido en el que se aplicó una encuesta, se concluyó que es necesario para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje que la universidad fomente la capacitación de los docentes en el uso de las TICs.

Así mismo, Suarez (2020) en su investigación señaló que debido a la coyuntura que se vive por la pandemia la educación en Ecuador, durante los primeros meses de la crisis sanitaria, se evidenció una grandes limitaciones, entre ellas, las tecnológicas, deserción estudiantil, recorte de presupuesto, además que la mayoría de los docentes no contaban con experiencia en los entornos virtuales, por lo que han tenido que sobrellevar y adaptarse a los diferentes cambios; esto último, es una de las conclusiones a los que llegó la autora, el docente debe estar ser consciente de la importancia de su labor, ya que de ello dependerá la formación de futuros profesionales.

Por otro lado, Arróliga (2020) elaboró una tesis en la cual propuso el uso de un modelo evaluador del desempeño laboral por competencias para una empresa ingeniería

centroamericana en el área de recursos humanos, utilizando el enfoque de la evaluación de 360°, con el objetivo de obtener recursos imprescindibles para el desarrollo de evaluaciones de desempeño y aplicarlo en otras áreas, utilizando una metodología mixta (cualitativa-cuantitativa). La población de estudio estuvo compuesta por el personal del departamento de recursos humanos; obteniéndose como resultado que todo el grupo de encuestado conoce el perfil organizacional de la empresa, permitiendo tener una visión más amplia para determinar un modelo de evaluación del desempeño. Concluyeron que el modelo de evaluación de 360°, será una herramienta que permitirá evaluar el rendimiento del personal de esta área y servirá como una guía para futuras mediciones.

Esta herramienta es flexible e innovadora, Castro y Moreno (2018) elaboraron una tesis para la evaluación del desempeño del docente con la evaluación 360° con herramientas web, con el objetivo de implementar un sistema de evaluación web. La metodología utilizada fue cuali-cuantitativa para recolectar los datos y poder implementar la construcción de un software web de la evaluación 360°, considerándose a todos los docentes y los procesos de la evaluación 360°. Se obtuvo información para diseñar de forma general el sistema de evaluación, que permitirá la fluidez de la construcción de reportes y mejorar el tiempo que tarda el personal en realizar todas las tareas dentro del proceso. Se pudo concluir que la mejora del desempeño del docente se obtuvo luego de dar una correcta interpretación de la información arrojada por el programa de acuerdo a cada área educativa de la institución.

La evaluación 360° facilita el feedback, Andrade et al. (2018) realizaron una propuesta para el diseño de un modelo de evaluación de 360° para ser aplicado en el personal docente de una universidad que cumpla con las normas internas y externas, con el objetivo de proporcionarle al docente la retroalimentación para la mejora de su desempeño, su comportamiento, sus actitudes y poseer información para futuras decisiones en

diferentes escenarios. La metodología utilizada fue mixta (cualitativa-cuantitativa), para el recojo de los datos y la interpretación de los mismos, orientada a los 5 componentes de la evaluación 360°; de acuerdo a los resultados obtenidos de autonomía, de satisfacción y de destacado, poder ser considerados en programas de capacitación, programas de estímulo académico y/o de apoyo extraordinario; teniendo como finalidad que la evaluación 360° se convierta en un instrumento de apoyo organizacional de la institución.

A nivel local, Carrera y Leyva (2020) elaboraron una tesis con un enfoque cualitativo de acuerdo a la naturaleza del estudio, con el objetivo de describir la forma en el que el reconocimiento institucional fortalece los valores organizacionales en el personal docente de un instituto de Chiclayo; dirigido a 110 docentes de la institución. Los resultados evidenciaron dos tipos de reconocimiento: el reconocimiento informal de acuerdo al resultado de las actividades realizadas por los docentes, fue a través de herramientas digitales no convencionales de trabajo de bajo costo (WhatsApp, Facebook, correo electrónico) y el reconocimiento formal de acuerdo a los resultados de la evaluación 360°, a través de una ceremonia de premiación. Concluyeron que la institución brindaba el reconocimiento informal y formal a través de diferentes actividades.

Al comparar este tipo de evaluación con la convencional, es evidente que brindaría mejoras por la calidad de la información obtenida, Vásquez (2020) realizó un estudio que tuvo como objetivo el analizar el sistema de evaluación 360° en una universidad de Lima, con una metodología mixta, debido a que en una primera fase se necesitó diagnosticar el sistema de evaluación tradicional a través de encuestas y una segunda fase en diseñar el sistema de evaluación 360°, con un enfoque cualitativo probabilístico; dirigidos a 3657 estudiantes, 186 docentes y 12 jefes académicos de la universidad. Concluyeron que la evaluación tradicional no garantiza la valoración integral y que la implementación de la evaluación de 360° es necesaria y factible para la universidad.

Permite conocer las oportunidades de mejora del talento humano, Chuctaya (2020) elaboró una tesis con el objetivo de determinar la relación entre la evaluación 360° y el talento humano en la dirección de recursos humanos de una institución del estado, con una metodología exploratoria-cualitativa; dirigido a 1828 efectivos policiales. Los resultados obtenidos evidenciaron que la evaluación 360° permitió conocer el estado actual en relación al trabajo realizado por los participantes y el poder acciones necesarias para llegar a la excelencia y su sostenibilidad en el tiempo. Concluyeron que, para alcanzar la excelencia y sostenibilidad en los trabajos, es necesario la capacitación constante del personal de la policía.

Además, en la investigación de Carrera et al. (2017) proponen elaborar investigación con el objetivo de medir la calidad del desempeño del docente respecto a sus capacidades teóricas y prácticas, comportamiento ético, comportamiento ciudadano y responsabilidad social, usando la evaluación 360°, empleando una metodología cualitativa por la naturaleza de la evaluación 360°, aplicándolo a todo el personal de una universidad privada de Lima. Los resultados esperados de la investigación, se utilizarían para establecer niveles adecuados de desempeño y acciones de mejora de los docentes, bajo la implementación de la misma universidad.

La virtualización abrupta de los sistemas de educación en el contexto de la pandemia COVID19, forzó a que las universidades generen e implementen sistemas de educación virtual y a distancia que satisfagan la imperante necesidad de cubrir la enseñanza de la población universitaria en este contexto, para Sanabria (2020) señala lo siguiente:

Se plantearon desafíos, y la docencia hubo y ha de seguir ejerciéndola a través de medios como las herramientas tecnológicas, lo que

supone una novedad para muchos, que además viene acompañada de un cambio sustantivo en la cotidianidad laboral y personal. (p. 3)

En la dimensión referida a la autoevaluación docente, para Fraile (2009) “es la evaluación que una persona realiza sobre sí misma o sobre un proceso y/o resultado personal” (p.7). En la evaluación 360 grados, se contempló la aplicación una encuesta, que comprende una serie de preguntas, que van desde la autopercepción como docente, dominio de los temas de los cursos que imparte, capacitación interna y externa, motivación y compromiso con el ejercicio de la docencia, este proceso, que está a cargo del área académica, busca conocer qué piensa cada docente de su rol en la institución educativa, cabe decir que se requiere de un planeamiento previo, que tiene fecha específica dentro del calendario académico.

Se realiza una difusión y capacitación a los docentes, en las que se les incentiva a participar, de manera oportuna y objetiva, los docentes deben tener clara la importancia que tiene su participación; sus respuestas, estas deben ser lo más sinceras y transparentes posibles, debido a que favorecerá a la mejora continua en el proceso de enseñanza, es decir que cada uno de los docentes debe realizar un autoanálisis de su desempeño.

Sobre la autoevaluación, Fuentes y Herrero (1999) mencionan que:

La autoevaluación es aquella evolución donde el agente evaluador y sujeto evaluado coinciden. Planteamos que una evaluación eficaz del profesor que conlleve la mejora de la enseñanza y, como consecuencia, una mayor efectividad de la escuela, debe iniciarse desde la capacidad de autocrítica del profesor. (p. 358)

La información obtenida de la autoevaluación docente, tendrá un porcentaje, establecida por las normas del área de calidad educativa de cada universidad; esta será incluida en el informe de los resultados de la evaluación 360 grados, es por ello, que los

docentes son informados previamente, de que la omisión del cumplimiento de esta actividad, conlleva a una calificación equivalente a 0, que perjudica sobremanera sus resultados finales de evaluación.

Dentro de las dimensiones que comprende la evaluación 360 grados, está la encuesta académica, dicha actividad es realizada por todos los estudiantes, en cada una de las secciones, esto quiere decir que, si un docente tiene 1 o más secciones, será evaluado en cada una de ellas, y formará parte de su resultado anual; en esta dimensión, podemos conocer cuál es la opinión de los estudiantes sobre el desempeño de su docente.

El área de calidad educativa, es la encargada de la programación, difusión y cumplimiento, en las fechas establecidas en el calendario académico; esto pueden variar de acuerdo a cada institución educativa, habiendo por lo general 2 encuestas: una encuesta inicial que se aplica en la semana 6 del calendario académico, que permite conocer cuál es la percepción del estudiante durante las primeras semanas, permitiendo al docente realizar mejoras necesarias. La segunda encuesta se realiza en la semana 13 del calendario académico, ello permite evidenciar si las mejoras y ajustes que se realizaron previamente fueron eficaces.

Como se mencionó previamente, el área de calidad educativa es la encargada de dicho proceso de la encuesta académica, que comprende desde la programación, difusión, capacitación, recolección de la información, publicación y manejo de los resultados; además de la intervención en caso de encontrarse algún caso particular que requiera seguimiento e intervención por parte del área académica, en las que se contempla, reuniones, capacitaciones, de acuerdo a las necesidades de cada docente. Este proceso fomenta la participación de los delegados, estudiantes, docentes y personal administrativo, para el cumplimiento efectivo para llevar a cabo las encuestas.

Las encuestas cobran gran importancia, debido a que permiten medir la percepción que se tiene del desempeño docente, de parte del usuario directo (el estudiante). En esta encuesta se toman en cuenta diferentes aspectos, como el dominio del curso, metodología de enseñanza, empatía, sugerencias laborales, e incluso, si los estudiantes recomendarían a su docente, a otro estudiante, permitiendo que se tenga en cuenta la opinión del alumnado, volviéndose actores activos de su proceso de aprendizaje. Según Muñoz y Sifuentes, afirma que “el estudiante no debe ser interpretado como un cliente pasivo frente a un producto de consumo, ya que en el caso de la docencia se establecen unas relaciones profesor-alumno y alumno-profesor” (2012, citado en Cabero et al., 2018).

Una vez recolectada la información de las encuestas por el área académica, estas son analizadas por la misma, permitiendo conocer cuáles son las fortalezas y debilidades de cada docente, y en algunos casos, poder intervenir oportunamente. Esto quiere decir que los resultados obtenidos por el área académica, les permite recomendar y sugerir capacitaciones en metodología de enseñanza, didáctica, manejo de TICS, etc., en búsqueda del beneficio del docente.

Se consideró, además, que las encuestas también pueden ser subjetivas, debido a que es un “foto del momento”, y en algunos casos puede haber actos de represalia de parte de los estudiantes, por ejemplo, una evaluación o tarea académica reciente que puede sesgar los resultados, de ahí la relevancia que toma la difusión e información respectiva, en la que se debe concientizar a los estudiantes sobre la importancia de la veracidad de sus respuestas, que a la larga los beneficiará. Se puede considerar de acuerdo a Gaytán (2012) afirma lo siguiente:

Las encuestas al alumnado pueden tener en cuenta, si se usan de forma positiva (y no coercitiva, ni punitiva) un efecto beneficioso en la actividad del profesorado y de la

calidad general del desempeño docente, si se emplean como un indicador más, del estado de la convivencia en el aula y el desarrollo del proceso de construcción del aprendizaje. (2012, citado en Cabero et al.,2016)

Es fundamental que una vez se obtengan los resultados se realice el seguimiento intervención por parte del área de calidad educativa y por el área académica de cada facultad, los cuales articulan los resultados de las encuestas, siendo un instrumento muy valioso, para poder sugerir las mejoras respectivas en beneficio del docente, y consecuencia, del estudiante.

1.2 Problema de Investigación

Los docentes son actores activos del proceso de aprendizaje enseñanza, su rol de facilitador y guía son pieza fundamental en la formación de personas, en este caso, los docentes universitarios acompañan a los estudiantes para el logro de sus objetivos profesionales; pero como todo trabajador, está sujeto a una serie de evaluaciones para medir su desempeño. Para ello algunas instituciones educativas fomentan estrategias para conocer el rendimiento de sus colaboradores, con el fin de brindar un servicio de enseñanza de calidad, pero este esfuerzo no se da en todas las casas de estudio, debido a que es un proceso aún de implementación incipiente.

La evaluación 360° evaluó el desempeño basado en las actitudes, conductas y el progreso frente a la labor realizada por el docente. En sus inicios se aplicó en empresas a nivel organizacional y de recursos humanos, como lo mencionan Sapién et al. (2017) señalan en su tesis *“Evaluación del desempeño por el método de 360 grados y por factores de evaluación en una empresa mexicana”*, la cual tenía por finalidad “evaluar el desempeño del personal de evaluación 360 grados y el de factores de evaluación.”

Frente a la calidad y excelencia académica, algunas instituciones educativas adaptaron las dimensiones de evaluación y calificación, para medir el cumplimiento de las normas establecidas por cada casa de estudios, de manera que fomentan estrategias destinadas a conocer el rendimiento de sus colaboradores, con el fin de brindar un servicio de calidad y excelencia.

Pero este esfuerzo muchas veces, no se da en todas las casas de estudio, debido a que esta actividad requiere planeamiento y seguimiento continuo y constante de mejora, por el área de calidad educativa universitaria, como lo mencionan Sureda et al. (2017) elaboraron un estudio que tuvo como objetivo “*proponer un modelo de mejora continua que se ajuste a las necesidades, evaluando las competencias específicas y técnicas*”; aplicando en dicho estudio la técnica de la evaluación 360°. Los resultados obtenidos buscaban contribuir con la mejora en la práctica profesional para beneficio de los usuarios de salud.

Este modelo de gestión está basado en estándares internacionales, que se aplican en Europa, Asia y Estados Unidos y en algunos países de Latinoamérica desde hace varios años, Chiavenato (2007) menciona que, “*el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores*” (242). Esta evaluación debe ser adaptada a la realidad de cada país; en el Perú, sólo en algunas universidades vienen realizando este tipo de evaluación a sus docentes; tal vez porque que un proceso que requiere una logística, presupuesto y costos elevados, siendo estos costos un limitante para la ejecución de esta herramienta, que, si se realiza adecuadamente, se pueden obtener un punto de referencia para las mejoras en la educación universitaria.

Es importante resaltar que para realizar cambios o ajustes en caso los resultados no sean los esperados, se deben tomar las medidas correctivas y fomentar la mejora continua del sistema de enseñanza-aprendizaje, ya que pretenden: “*...los diseños de evaluación por*

competencias: que las personas desarrollen capacidades amplias, que les permitan aprender y desaprender, a lo largo de toda su vida, para adecuarse a situaciones cambiantes” (Cano, 2008, p. 2).

En nuestro medio, la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, es una de las instituciones de educación superior que impulsa esta estrategia para medir la actividad docente, con el fin de conocer qué tan involucrados se encuentran los docentes con su labor; dicha institución ha generado todo un sistema que involucra a gran parte de la comunidad educativa, quienes participan de manera activa para la mejora del proceso, es por ello que la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) señala que, “ estos resultados sirven para justificar decisiones de mejora tanto para las direcciones académicas como para servicios” (UPC, 2016, párr.1).

En algunos casos los docentes no participaron activamente en la evaluación ya sea por desconocimiento de proceso, por falta de interés, o por temor a los resultados, debido a que, “puede incluir el miedo a no ser bien valorado por los alumnos, padres o compañeros, a que los alumnos le evalúen negativamente en la encuesta anual al profesorado” (Prieto, 2012, párr.7). Una muestra de ello, es cuando los estudiantes realizan las encuestas, se evidenció que mostraron temor, postergan las actividades, algunos fueron ser más complacientes con los estudiantes para evitar que les pongan baja calificación, esto es contraproducente, debido a que lo que se busca es que los estudiantes expresen de manera imparcial su sentir y apreciación con sus docentes.

Se tuvo en cuenta la problemática de establecer una adecuada evaluación estandarizada que mida la labor de los docentes universitarios, se sumó además en el contexto de la pandemia COVID-19, las limitaciones que implicó la misma como el cierre de los campus universitarios, cero clases presenciales, incertidumbre del retorno a clases de

manera regular, deserción universitaria, falta de logística para clases virtuales, Benavides et al. (2020) refiere lo siguiente:

En el caso de las universidades, éstas han tenido que tomar una serie de medidas para acatar las indicaciones gubernamentales, al tiempo que intentan proporcionar a profesores y estudiantes con la infraestructura informática y tecnológica que les permita continuar con sus actividades académicas a distancia. (p.4)

Esta situación sanitaria provocó que los docentes implementen nuevas herramientas de enseñanza, gran parte de ellos no eran nativos digitales o no poseían la capacitación para el manejo de entornos virtuales, en muchos casos no contaban con equipos tecnológicos adecuados, dificultad con las conexiones de internet, además de los costos que genera el adaptar un ambiente adecuado para el dictado de clases, viéndose reflejado en la demora para el cumplimiento de las normas que establece la evaluación 360 grados, esto obligó a los docentes a adaptarse a nuevas plataformas, en medio de la incertidumbre ocasionada por la pandemia. Expósito y Marsollier (2020) mencionan lo siguiente:

Esto ha representado un desafío sin precedentes, ya que la mayoría de los profesores tuvieron que generar sus propios aprendizajes para trabajar en entornos virtuales y, a la vez, fueron los responsables de enseñar a sus estudiantes a manejarse en ese espacio. (p.2)

En caso de no cumplir con las normas establecidas por la universidad, los resultados de la evaluación podrían reflejar un bajo rendimiento del docente; esto pudo deberse a diferentes circunstancias del contexto de la pandemia. Estos resultados podrían tener efecto positivo o negativo, de acuerdo a la actitud y respuesta del docente frente a la coyuntura, promoviendo posiblemente la mejora académica o conformidad de los mismos.

A su vez, los entornos virtuales demandaron una preparación ambiental y logística, para poder impartir las clases de manera adecuada, pero no todos contaron lo necesario, García (2021) evidenció “falta de apoyos técnicos al profesorado presencial poco habituado a manejar estas tecnologías interactivas” (p.16).

1.3. Pregunta y Objetivos de la investigación

¿Cuál es el efecto de la evaluación 360 grados y el desempeño de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022?

1.3.1 Objetivo general

Conocer el efecto de los resultados de la evaluación 360 grados y el desempeño de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la actitud de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022.

2. Conocer el compromiso de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022, en referencia del informe del programa.

3. Descubrir qué motiva a los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2021, para la ejecución de la capacitación docente.

1.4 **Relevancia:**

La pandemia del COVID-19 ha llevado a la sociedad a adaptarse a cambios drásticos en todos los ámbitos de su vida diaria, para los docentes universitarios también fue un reto el poder adaptar el manejo de las sesiones de clases convencionales a entornos virtuales, muchos de ellos no contaban con de recursos tecnológicos para el dictado de las mismas, inestabilidad de la conexión a internet, aumento del número de alumnos en los grupos de clase; sin dejar de lado la autoadaptación a la coyuntura, sumándose además, los problemas de índole personal, como la pérdida de familiares o amigos, los miedos de enfermar o el proceso de recuperación en caso de contagio.

Es por ello que resulta relevante esta investigación, no sólo por lo descrito líneas arriba, en la que se realiza un recuento de algunas de las adaptaciones que vivió del docente universitario debido a la coyuntura; además de todo ello, se debía de continuar con el proceso de evaluación 360 grados, por lo que se considera relevante. Según la publicación de la Universidad de Guadalajara (2022) comenta que: “La relevancia, por su parte, se refiere a la idoneidad, valor e importancia del recurso informativo para el proyecto o investigación que se esté desarrollando. Implica la presentación de evidencias verificables que establecen a dicho recurso informativo como confiable”. (s.p)

Por lo expuesto fue conveniente conocer cuál fue el efecto de la evaluación 360 grados en el desempeño en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022, de manera que se podrá contar con información valiosa para realizar las mejoras pertinentes, para la mejora continua de la actividad docente.

2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico:

La evaluación 360 grados es una herramienta que se adaptó a la gestión universitaria, debido a que, en su versión original, orientado al área de recursos humanos, resultó muy favorable y permitía identificar las oportunidades de mejora y fortalecer los aciertos, para Carrera et al. (2017) menciona lo siguiente:

La Evaluación 360° permite valorar la actividad docente en sus diferentes etapas, desde el planeamiento, incluyendo estrategias, materiales y actividades previstas por sesión, considerando la ejecución de procedimientos y acciones de enseñanza aprendizaje innovadoras en el aula hasta los resultados obtenidos en el proceso formativo. (p. 46)

Este proceso también permite tener una mirada global del desempeño del docente, y esta información valiosa puede ser utilizada por diferentes áreas como RRHH; Chuctaya (2020) refiere que, "...se hizo necesaria la aplicación de la evaluación de desempeño de 360°, herramienta de recursos humanos; porque esta herramienta permitirá que se lleve a cabo la gestión eficiente del talento humano" (p.7).

La evaluación 360 grados, ha demostrado ser muy eficaz, debido a que permite identificar y analizar el desempeño de los trabajadores, en este caso los docentes universitarios, cumplen una labor dentro de un centro de trabajo es decir las universidades, ya que este tipo de evaluación contempla todas las áreas de la actividad docente, Casalla (2017) afirma lo siguiente:

La evaluación de desempeño de 360° es uno de los métodos más completos, desarrollados hasta el momento para la medición del desempeño de las personas; este modelo vincula la participación de agentes internos y externos con los cuales interactúa un colaborador en el desempeño de las actividades diarias. (p.46)

La evaluación docente o evaluación 360 grados, fue aplicada en las universidades y resultó ser es una herramienta importante durante el proceso de aprendizaje-enseñanza, debió a que permitió evaluar de manera integral la actividad docente, por su parte Chiavenato refiere que:

Es una innovación reciente en la apreciación del desempeño, según la cual cada persona es evaluada por las personas de su entorno; esto significa que cualquier persona con la que mantenga cierta interacción o intercambio participa en la evaluación de su desempeño (2001, citado en Sifuentes, 2016).

Así mismo, sobre la evaluación 360 grados, Caram et al. (2012) menciona que, “la realización de un conjunto de acciones encaminadas a recoger una serie de datos en torno a una persona, hecho, situación o fenómeno, con el fin de manifestar un juicio valorativo” (p.29). Es por eso, que surge la necesidad de que las distintas universidades, desarrollen métodos y procesos que permitan medir integralmente los procesos de mejora continua, identificando como participantes fundamentales a los docentes, para la capacitación y

excelencia en enseñanza en beneficio de los estudiantes, con la finalidad de alcanzar niveles académicos de excelencia.

Por ello, la evaluación 360 grados se ha considerado una herramienta fundamental, como lo mencionan Andrade et al. (2018) es "...la creación de un instrumento que permita evaluar de forma integral el desempeño-performance de los docentes visto a través de las perspectivas del director de División, Pares, Estudiantes, Recursos Humanos y la propia autoevaluación del docente" (p. 4).

Dentro de la evaluación 360 grados se miden las competencias blandas, que tiene relación con la inteligencia emocional, identificando los rasgos de la personalidad, las habilidades sociales, de comunicación, valores, creatividad, compromiso, proactividad, claro está que también se tiene en cuenta las competencias duras que identifican el conocimiento académico curricular. Obando et al. (2014) mencionó que, "La evaluación docente busca perfeccionar al profesorado por medio del desarrollo de procesos de reflexión crítica y autocrítica, y cita a través de formas establecidas de analizar el desempeño docente" (p. 335).

La evaluación 360 grados, ha permitido identificar y analizar el comportamiento del docente frente a dicha evaluación, además de conocer qué los motiva para el desarrollo de sus funciones en favor de las innovaciones educativas y perfeccionamiento continuo, Vidal et al. (2010) señaló que, "La motivación es un elemento complejo y multidimensional que es necesario para el aprendizaje y el desarrollo" (p.938). Es por ello que será reflejado en su práctica diaria, esto en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Una de las ventajas de utilizar la evaluación 360 grados, es que se encuentra estandarizado en varios países como Estados Unidos, Asia, Europa y América Latina, variando solamente su aplicación, ya que en un primer momento se utilizó para la evaluación del personal en empresas, Casallas (2016) afirmó:

Se convierte en una herramienta de gran importancia para medir el desarrollo laboral de los colaboradores en las empresas, es difícil establecer las debilidades y fortalezas que presenta el recurso humano si no se cuenta con una metodología técnica y confiable que lo determine, y que se fue adaptando de acuerdo a las necesidades en los cambios de los sistemas de acreditación y evaluación universitaria (s.p.).

Hay que tener en cuenta que los estándares varían de acuerdo a la realidad educativa de cada país, de acuerdo a la evaluación y acreditación de estándares básicos de educación universitaria. Conexión ESAN (2016) Este sistema de evaluación considera todas las relaciones representativas que tiene el líder o evaluado a su alrededor, desde la organización: pares, clientes internos, colaboradores y jefes. (párr. 1)

La evaluación docente 360 grados es un proceso que cuenta con 7 etapas:

- Preparación (se planifican las acciones de este proceso) según Juncos (2008) afirma que, "...para alinear la organización en pos de un objetivo común y la clave del éxito en este proceso consiste en obtener la participación activa y el compromiso de todos los miembros de la organización" (p. 6).

- Sensibilización (exponer los beneficios y romper la tensión) Blanca-Moya (2019) menciona que es, "...un proceso de sensibilización implica modelar el interés, comunicar expectativas y atribuciones adecuadas, resaltar los productos esperados como parte del proceso" (p.186).

- Proceso de evaluación: Foronda Torrico y Foronda Zubita (2007) afirman que: “la Evaluación es un proceso sistemático y reflexivo para escenarios educativos en general” (p.16).
- Recolección de datos. según Hernández Mendoza y Duana Àvila “... comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación.” (p.52).
- Reporte (información estadística) Casado (2015) menciona que, “el informe estadístico es un documento que presenta los resultados de los análisis estadísticos realizados en un estudio”.
- Retroalimentación. Sánchez Henríquez y Calderón (2012) afirman los siguiente:

En esta etapa, la organización debe verificar si se alcanzaron los objetivos que perseguía con el proceso, si la planificación fue adecuada y efectiva, si el proceso se llevó a cabo de la forma en que se planificó y, en definitiva, si cada una de las actividades que se realizaron ayudaron efectivamente a realizar un proceso de evaluación efectivo. (p.65)

- **Planes de desarrollo.** “La definición de los cambios sociales que queremos lograr, así como las estrategias de acción, se obtienen priorizando lo que podría, hipotéticamente hablando, generar un mayor impacto positivo en la población a la cual nos dirigimos” (“Manual para la Formulación de Proyectos con enfoque de Marco Lógico” 2012).

Los criterios que se tienen en cuenta durante el proceso de evaluación son estos son los siguientes:

- **Autoevaluación docente:** en la evaluación 360 grados se contempla la autoevaluación docente, se recogen los datos mediante una encuesta, en la cual el docente

plasma la percepción que tiene de sí mismo, esto permitirá que realice un análisis de su actividad como docente, sobre la autoevaluación Martínez (2018) afirma lo siguiente:

La permanente necesidad de mejora de la acción docente, unida a las exigencias más acuciantes de la sociedad del conocimiento ponen de manifiesto una necesaria revisión y reflexión sobre las competencias docentes que se ponen en juego para preparar al alumnado. (p.3)

- **Encuestas académicas estudiantiles:** en esta etapa de la evaluación 360° se aplica la encuesta a los estudiantes para recolectar información sobre percepción del desempeño de sus docentes durante las sesiones de clase, para Espinal et al. (2010) afirman que, “la encuesta es una técnica de recogida de datos, o sea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación” (p.318).

Es por esto que las encuestas académicas tienen un peso importante dentro de la evaluación 360 grados, Lara et al. (2016) refieren que, “consiste en que un grupo de personas valoren a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos” (p.18). Esta recolección de datos permitirá realizar las intervenciones pertinentes de ser el caso. Para este proceso se cumple con varias etapas que ya están establecidas en el cronograma de actividades del año, se generan reuniones informativas con las direcciones académicas, a los docentes, delegados y estudiantes, para que se sensibilice sobre la importancia de dicha actividad.

- **Informe de directores de carrera:** este informe recoge las actividades propias de la labor del docente, como la participación en las reuniones de coordinación, actualización de materiales, guías de práctica, rúbricas, sílabos, además reconocimiento a los méritos obtenidos por los docentes parte de la universidad y reconocer la trayectoria de su trayectoria profesional.

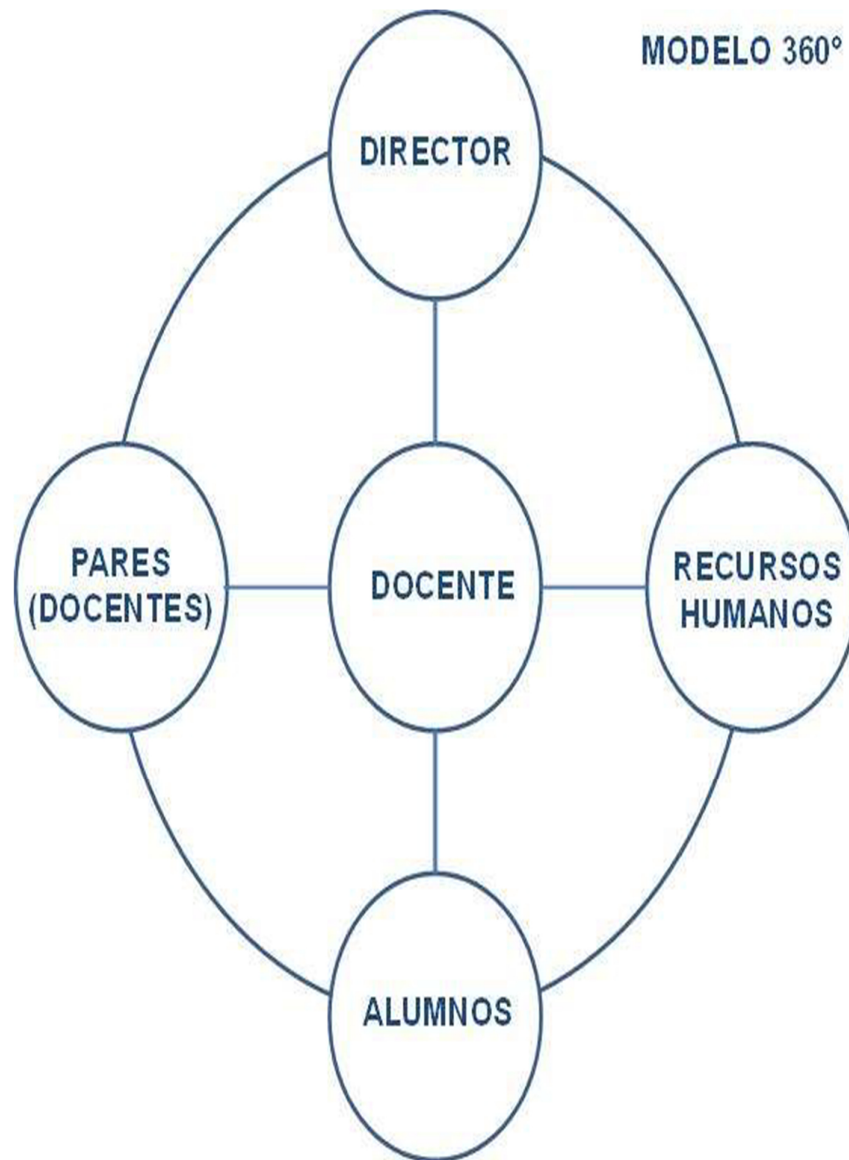
En el artículo 2.2 del D. S. N.º 016-2015-MINEDU (2015), se establece: “La carrera académica del docente universitario se rige por la excelencia y meritocracia, contribuyendo así a la alta calidad del proceso formativo y a la producción académica e intelectual” (p.9). Las direcciones académicas convocan periódicamente a los docentes para la revisión de material de clases entre otros, fomentando así la participación activa de los docentes que es fundamental para la mejora del contenido de las sesiones de clase, los coordinadores académicos son los encargados de enviar esta información al área de calidad educativa, para adjuntarlo en la evaluación 360 grados.

- **Informe de calidad educativa:** en este ítem se tiene contemplado la capacitación periódica del docente, que puede ser intramural o extramural y el cumplimiento de la misma. “... perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa” (Ley universitaria N.º 30220, art. 87.4, 2014). Por su parte las universidades a través de su área de calidad educativa ofrecen una variedad de cursos o talleres, los cuales propician la mejora y perfeccionamiento de la labor docente. Según las normas establecidas por cada universidad, se contempla la cantidad de horas o cursos a realizar durante el año, estas capacitaciones pueden ser sincrónicas o asincrónicas, dando así las facilidades necesarias para cumplir con esta actividad.

- **Informe de cumplimiento de normas:** En el modelo de evaluación 360 grados se contempla también una serie de actividades referentes a la asistencia y recuperación de clases, toma de asistencia, elección de delegado, y envío de las evaluaciones dentro de las fechas establecidas, como “presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el Estatuto y cuando le sean requeridos” (Ley N.º 30220, art.87.7, 2014).

Andrade et al. (2018) nos muestra el modelo de interacción de la evaluación 360 grados:

Figura 1: Modelo de evaluación 360 grados.



Nota: el gráfico representa el modelo de evaluación 360 grados. *Tomado de Diseño de un modelo de evaluación docente de 360° para universidades tecnológicas Caso Universidad Tecnológica de Tecámac. p6, por G. Andrade”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.*

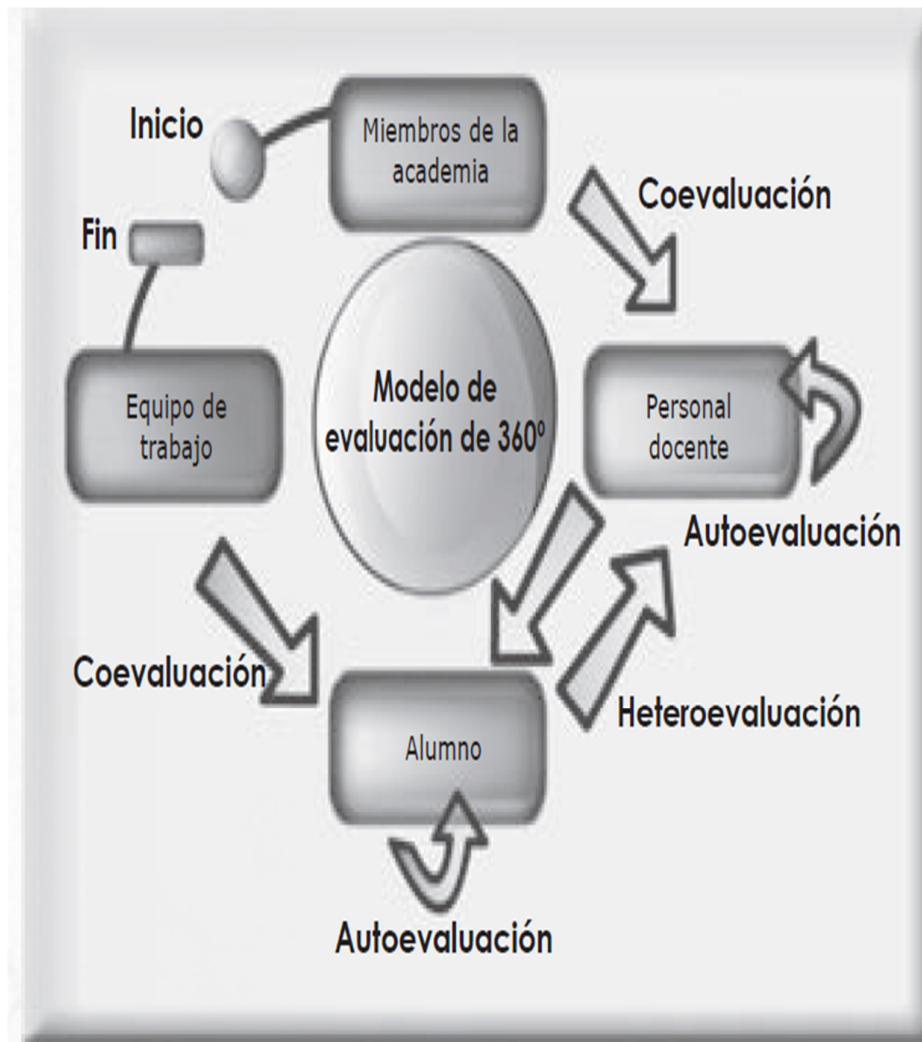
La evaluación 360 grados según Valdés es un:

Proceso sistemático para la obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus

capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (2000, citado en Pemberton, F. y Pereira, 2006).

Figura 2:

Modelo de evaluación 360° para el proceso enseñanza-aprendizaje.



Nota: el gráfico representa el modelo de evaluación 360 grados para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tomado de *Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje)*. p50, Y. Jiménez. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

El país requiere que todos los actores involucrados en la educación superior universitaria se organicen, relacionen y operen de manera sistemática, según las exigencias de calidad para la prestación de este servicio educativo. Se establece a través del Decreto Supremo N.º 016-2015-MINEDU (2021), expone que:

El proceso de reforma establece y norma las funciones diferenciadas y coherentes que posibiliten la instauración de un Sistema Universitario donde el Estado es garante del derecho a una educación de calidad, la universidad es el mecanismo institucional proveedor del servicio educativo y la sociedad informada desempeña un rol de vigilancia académica e institucional. (p. 21)

Para poder obtener un Sistema Universitario de calidad, se debe involucrar tanto el Estado Peruano, como la universidad, fomentando una relación que impulse resultados favorables para la comunidad estudiantil.

Esto se ve reflejado dentro de la Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria, que refiere lo siguiente:

El Estado como garante del derecho a una educación de calidad, tiene como principal objetivo asegurar el desarrollo integral del estudiante, el bien común de la sociedad y la finalidad pública de todo proceso formativo. En ese sentido, participa en el fomento del desarrollo y consolidación de la prestación del servicio público de la educación universitaria, en la medida en que es su obligación garantizar que este se preste en la cantidad y calidad necesarias, y para salvaguardar la fe pública de los usuarios de este servicio. (p. 21)

“Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país” (Constitución Política del Perú, art.14, 1993). es decir que el Estado, debe ser el proveedor

de los recursos necesarios para salvaguardar una educación con calidad, asegurando que las casas de estudio proporcionen un servicio de calidad a los estudiantes, a través de entes reguladoras lideradas por el Ministerio de Educación que velará por fomentar acciones que regularicen las actividades de las universidades, mediante el proceso de licenciamiento y acreditación institucional de todas las casa de estudio, éstas actividades garantizarán la calidad de los servicios educativos en el país.

Por ello el monitoreo a través de la evaluación 360, para la mejora y excelencia de los docentes, surge la necesidad de realizar capacitaciones a los docentes universitarios, para la generación de constructos cognitivos, Pons y Serrano (2011) mencionan lo siguiente:

El proceso de construcción del conocimiento es individual, realiza los análisis sobre estos procesos bajo tres perspectivas: la que conduce al análisis macrogenético de los procesos de construcción, la que intenta describir y analizar las microgénesis y la vertiente integradora de estas dos posiciones. (p. 6)

La aplicación del constructivismo como herramienta pedagógica para Ortiz (2015) fundamenta que:

Es posible plantearse en consecuencia que el objetivo de la enseñanza, desde esta postura es el de que los estudiantes construyan un conocimiento significativo; alcancen la comprensión cognitiva para favorecer el cambio conceptual, considerando las condiciones emocionales, tanto del educador como del estudiante, para lograr niveles satisfactorios de adaptación al contexto y un adecuado bienestar. (p.9)

Dentro de la evaluación 360 grados, se tiene en consideración la aplicación de las encuestas dirigidas tanto a los alumnos como a los profesores (autoevaluación), teniendo

en cuenta la idiosincrasia de la casa de estudios en donde se aplica. Andrade *et al.* (2018) nos muestra ejemplos de las evaluaciones realizadas a los alumnos y las autoevaluaciones a los docentes:

Figura 3:

Modelo de evaluación para estudiantes

EVALUACIÓN ALUMNOS - PTC				
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Evaluación / Puntos			
	Nunca 0	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
I. PREPARACIÓN PARA LA DOCENCIA				
1. ¿El profesor planea clases y prepara material didáctico?				
2. ¿Demuestra conocimientos sobre el contenido de la asignatura que imparto?				
3. ¿Inicia y termina sus clases de acuerdo con el horario establecido?				
II. COMUNICACIÓN DE CONOCIMIENTOS				
4. ¿Informa al inicio del curso, de manera clara y oportuna, los objetivos y planeación de la asignatura?				
5. ¿Responde de manera clara y asertiva las inquietudes y/o dudas de los alumnos?				
6. ¿Relaciona los contenidos de la asignatura con los conocimientos previos del grupo?				
7. ¿Promueve la interacción del grupo en beneficio de los objetivos de la asignatura?				
8. ¿Fomenta la participación de los alumnos en su aprendizaje, a través de exposiciones, investigaciones, trabajos de campo, prácticas y demás actividades académicas?				
9. ¿Retroalimenta los trabajos entregados por los alumnos, en tiempo y forma?				
10. ¿Explica con claridad los criterios para la entrega de trabajos, ejercicios, tareas y demás actividades académicas?				
11. ¿Retroalimenta a los alumnos sobre los resultados de sus evaluaciones, haciendo recomendaciones y sugerencias de aprendizaje?				
III. DIDÁCTICA Y TECNOLÓGICA				
12. ¿El profesor hace uso de herramientas didácticas y tecnológicas al grupo para superar sus dificultades de aprendizaje?				
13. ¿Durante la clase se utiliza de manera óptima los medios tecnológicos y didácticos?				
14. ¿Promueve el aprendizaje mediante el uso y manejo de las TIC'S?				
IV. COMPETENCIA ACADÉMICA				
15. ¿El profesor propone casos prácticos a situaciones reales y/o cotidianas de acuerdo a los temas vistos en clase?				
16. ¿Cumple con las expectativas académicas de acuerdo con lo establecido al inicio del curso?				
17. ¿Le interesa el aprendizaje grupal e individual de los alumnos?				
18. ¿Promueve el intercambio de ideas y el trabajo en equipo durante el desarrollo de mis clases?				
19. ¿Incentiva la búsqueda de información por parte de los alumnos, para la construcción y aplicación de sus conocimientos hacia otras materias?				
V. COMPETENCIA ÉTICA				
20. ¿Promueve un trato respetuoso y de cordialidad entre los alumnos y yo?				
21. ¿Mantiene la confidencialidad del alumno dentro y fuera del aula?				
22. ¿Promueve los valores institucionales dentro y fuera del aula?				
PUNTUACIÓN OBTENIDA				

Nota: el gráfico representa la evaluación 360 grados para alumnos. Tomado de *Diseño de un modelo de evaluación docente de 360° para universidades tecnológicas Caso Universidad Tecnológica de Tecámac*. p7, por G. Andrade”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.

Figura 4:

Modelo de autoevaluación para docentes.

AUTOEVALUACIÓN (DOCENTE) - PTC				
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Evaluación / Puntos			
	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	0	3	4	5
I. DOCENCIA				
1. ¿Planea clases y preparo material didáctico?				
2. ¿Demuestra conocimientos sobre el contenido de la asignatura que imparto?				
3. ¿Inicia y termina las clases de acuerdo con el horario establecido?				
4. ¿Responde de manera clara y asertiva las inquietudes y/o dudas de los alumnos?				
5. ¿Fomenta la participación de mis alumnos en su aprendizaje, a través de exposiciones, investigaciones, trabajos de campo, prácticas y demás actividades académicas?				
6. ¿Retroalimenta los trabajos entregados por mis alumnos, en tiempo y forma?				
7. ¿Explica con claridad los criterios para la entrega de trabajos, ejercicios, tareas y demás actividades académicas?				
8. ¿Retroalimenta a los alumnos sobre los resultados de sus evaluaciones, haciendo recomendaciones de aprendizaje?				
9. ¿Se hace uso de herramientas didácticas y tecnológicas al grupo para superar sus dificultades de aprendizaje?				
10. ¿Propone casos prácticos a situaciones reales y/o cotidianas de acuerdo a los temas vistos en clase?				
II. INVESTIGACIÓN APLICADA, DESARROLLO Y/O TRANSFERENCIAS DE TECNOLOGÍAS				
11. ¿Participa de manera activa en academia?				
12. ¿Participa en forma activa en cuerpos académicos?				
13. ¿Tiene producción académica reconocida por el Prodep?				
14. ¿Participa en proyectos internos y externos?				
III. TUTORÍA Y ASESORÍA				
15. ¿Cumple con la función de tutoría?				
16. ¿Brinda atención y asesorías académicas?				
17. ¿Brinda atención a alumnos de estadía?				
18. ¿Cumple con la entrega oportuna de documentación relacionada con la estadía?				
IV. GESTIÓN ACADÉMICA, VINCULACIÓN Y DIFUSIÓN				
19. ¿Participa en comisiones académicas?				
20. ¿Participa en comisiones administrativas?				
21. ¿Participa en comisiones especiales?				
22. ¿Participa en eventos académicos y de vinculación?				
PUNTUACIÓN OBTENIDA				

Nota: el gráfico representa la evaluación 360 grados - autoevaluación para los docentes. Tomado de *Diseño de un modelo de evaluación docente de 360° para universidades tecnológicas Caso Universidad Tecnológica de Tecámac*. p8, por G. Andrade”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.

Sobre la evaluación Desler y Varela señalan que:

La evaluación del desempeño significa calificar el trabajo actual y/o anterior de un empleado en relación con sus estándares. Aunque “evaluar el desempeño” por lo general trae a la mente herramientas específicas de

evaluación, como el formato de medición de la enseñanza, los formatos reales tan sólo son parte del proceso en su conjunto (2011, Citado en Sifuentes, 2016).

Todos estos procesos de evaluación por parte de los alumnos (encuesta académica) y de los docentes (autoevaluación) conllevaron a una mejora continua del proceso de aprendizaje-enseñanza, siendo pieza angular el cumplimiento de las normas, para alcanzar los estándares de excelencia, en búsqueda del desarrollo integral de la persona humana. Es por ello que el docente debe tener la comprensión necesaria de los resultados obtenidos en las diferentes dimensiones que comprende la evaluación 360 grados, para que, a través de la reflexión sobre los resultados, se obtenga un cambio beneficioso en pro de su desempeño diario.

Si bien este tipo de evaluación ya es aplicada por algunas universidades de nuestro medio, qué pasó durante el inicio de la Pandemia por el COVID 19. Desde diciembre del 2019 el mundo cambió, una amenaza proveniente de Wuhan, provincia Hubei en China, alertaba de la detección de casos de una neumonía desconocida, con el pasar de los días se identificaron casos letales, las autoridades chinas identificaron a este brote como un tipo de virus de tipo Coronaviridae, llamado SARS-CoV-2, según Maguiña et al. (2020) menciona que, “es muy contagioso y se transmite rápidamente de persona a persona a través de la tos o secreciones respiratorias, y por contactos cercanos”(p.125).

Esto alertó al mundo y la Organización mundial de la salud a través del director general Tedros Adhanom Ghebreyesus declara Pandemia el 11 de marzo 2020. Arroyo (2020) refiere lo siguiente:

“La OMS ha evaluado este brote durante los últimos días y estamos profundamente preocupados, tanto por los niveles alarmantes de

propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción. Es por ello que hemos decidido decretar el estado de pandemia” (párr.3).

Esta información se compartió a nivel mundial en minutos, la vida como la conocíamos cambiaría de manera drástica, dada la forma de contagio, de acuerdo con el Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias de España (2021):

Con la evidencia científica acumulada, se considera que SARS-CoV-2 puede transmitirse de persona a persona por diferentes vías, siendo la principal mediante el contacto y la inhalación de las gotas y aerosoles respiratorios emitidos por un enfermo hasta las vías respiratorias superiores e inferiores de una persona susceptible. (p.7)

Se tenía mucho temor y poca información sobre este nuevo virus, en el Perú en los primeros meses de conocida la enfermedad la noticia se veía algo lejana, se realizaron algunas medidas para prevenir los contagios provenientes del extranjero, cierre de aeropuertos, que en realidad fueron insuficientes. Para el 06 de marzo se tenía conocimiento del caso 0, esta noticia fue difundida por el presidente de entonces el señor Martín Vizcarra, que dio algunas medidas que intentarían frenar los contagios, *“Hemos dispuesto todas las medidas necesarias para enfrentar situación de este tipo”* (El Comercio, 2020). pero con el pasar de los días los casos se fueron incrementando, causando preocupación e incertidumbre en la población.

Para el 16 de marzo se declaró estado de emergencia, obligando a la población a una cuarentena, que nos confinó y estableció una serie de restricciones, con esta acción buscaba contener el avance de la enfermedad. Esta situación hizo notar las deficiencias críticas que tenemos como país, el ejemplo más saltante fue el sector de salud, que, con su paupérrimo sistema, se vio colapsado en días. Según Lossio (2021), “en Perú en 2020 contaba con 773 camas en UCI en total, número muy bajo incluso para el nivel de América

Latina” (párr. 5). Esta realidad propició la crisis sanitaria, con la pérdida de miles de personas, creando incertidumbre e inestabilidad en la población, que poco a poco veía la magnitud del problema, que se hacía más cercano a su entorno.

Con respecto a la educación superior el Estado Peruano promulgó el Decreto legislativo N.º 1496, en que se establece una serie de disposiciones referente a la educación superior universitaria, en el contexto del estado de emergencia sanitaria a nivel nacional, que señala en el artículo Nº1

Decreto Supremo N.º 008-2020-SA (2020), establece que:

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer medidas orientadas a garantizar la continuidad y calidad de la prestación de los servicios de educación superior universitaria, en aspectos relacionados a la educación semipresencial o no presencial, en el marco de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19.

El contexto actual de la pandemia, ha sido uno de los factores desencadenantes que ha permitido la evolución de la enseñanza presencial a una enseñanza virtual o remota al 100%. Esto conlleva a una serie de modificaciones y adaptaciones de los contenidos académicos, como evaluaciones, tareas académicas, escenarios de simulación virtual con paciente estandarizado, fomentado el uso de TICS, y propiciando la adecuación de la metodología y además potenciar la capacitación de los docentes sobre entornos virtuales.

SUNEDU es el ente que supervisa y vela que se cumplan con las condiciones básicas de calidad ofrecidas por las distintas universidades, incluso en la actual coyuntura, viene haciendo auditorias permanentes para garantizar la adecuación de los programas educativos a los entornos virtuales. La formación de enseñanza virtual para García refiere que:

Hablar de un sistema tecnológico de comunicación masiva y bidireccional, que sustituye la interacción personal en el aula como medio preferente de enseñanza, por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización tutorial, que propician el aprendizaje autónomo de los estudiantes (2014, citado de Cabero et al., 2018).

Cuando hablamos de la evaluación 360 grados, no solo conlleva las competencias y formación profesional del docente, incluye también en el desarrollo institucional que es útil en las acreditaciones y certificaciones de la calidad básica, Instituto internacional para el aseguramiento de la calidad, Instituto internacional para el aseguramiento de la calidad (2021), menciona que: La institución cuenta con mecanismos y procedimientos que le permiten evaluar regularmente si se están cumpliendo sus objetivos (s.p)

El desempeño se entiende como una acción de realizar o cumplir con una tarea, en este caso se refieren a las actividades propias del docente, que a su vez se encuentran sujetas a las normas o estatutos ya establecidos por la institución en la que labora, éstas deben ser cumplidas durante su actividad y pueden ser medidas. MINEDU (2016) refiere que:

Las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (p. 29)

Por otro lado, el desempeño docente para Anchundia-Delgado (2019) afirmó que, “está relacionado directamente con las acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje”

(p. 6). Con respecto al desempeño de sus funciones laborales, L. Vásquez (2015) refirió que:

Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que, en realidad, hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripezia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros. (p. 22)

Con respecto la dimensión referente a las capacidades pedagógicas, Vaillant (2010) mencionó que:

Aparece la dimensión cognitiva-académica, en la que se incluyen la cualidad y cantidad de saberes del docente (formación académica y capacitación continua), sus estrategias pedagógicas y su efectividad en la transmisión y construcción de conocimientos, en el colectivo estudiantil. En segundo lugar, se identifica la dimensión vincular-actitudinal, en la que se incluyen la transmisión de valores morales y éticos inherentes al ejercicio docente, imprescindible y necesario para el desarrollo social y personal de los estudiantes. Motivación, liderazgo, empatía, espíritu emprendedor, buena disposición, actitud positiva, estimulación intelectual, comprensión, sostén emocional, formador de subjetividades, son muchos de los componentes que se incluyen en esta dimensión. (p. 178)

Para Chóliz (2005) sostiene que la emocionalidad se entiende por “una experiencia multidimensional con al menos tres sistemas de respuesta: cognitivo/subjetivo; conductual/expresivo y fisiológico/adaptativo” (p3), complementándose con lo expuesto

por Vilerá (2005) que la “labor educativa supone la integración ética, social, cívica y humana entre todo encuentro pedagógico”. (p.2)

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación:

En este sentido, el presente trabajo es una investigación básica, para Esteban (2018) "sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia" (p.1). En este caso se busca evidenciar el efecto de la evaluación 360 grados en el desempeño de los docentes en el contexto de la pandemia COVID19, en busca de la mejora continua.

3.2 Diseño de investigación:

Esta investigación pretendió conocer cuál es el efecto de la evaluación 360 grados en el desempeño de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID19 de una universidad peruana en el periodo 2021, esta investigación tiene un diseño de estudio de casos, como menciona López (2013), afirma que, " en un estudio de caso, un investigador conoce una realidad, un caso, acercándose a esa realidad según conveniencia o siendo informado off-line desde ella, independientemente de si se sigue una postura positivista o interpretativa" (p. 140) .

Según la naturaleza de la información que se recogió de la problemática planteada, se utilizó un enfoque cualitativo, como lo menciona Hernández et al. (2014) que "se enfoca en comprender los fenómenos, explorando desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (p.358). Y su método es inductivo, como lo menciona López (2013) que manifiesta que, "a través de las descripciones, interpretaciones, propuestas de cambio entre otros, de los casos en estudio, es que se

produce la contribución teórica” (p. 142), que nos permitió conocer el efecto de la evaluación 360 grados en el desempeño de los profesores universitarios.

Es en este proceso, la evaluación 360 grados, tuvo como finalidad obtener información actualizada, confiable y relevante para la investigación, de manera que se propicie la toma de decisiones dirigidas a fomentar la mejora del desempeño de los docentes universitarios en este contexto actual de pandemia, en favor del proceso de enseñanza-aprendizaje; sobre esto Abreu et al. (2018) define que: “conforma una unidad que tiene como propósito y fin contribuir a la formación integral de la personalidad del futuro profesional”(p. 614). Esta información beneficiará no sólo al docente, sino a los estudiantes debido a que permitió conocer si existía efecto de evaluación 360 grados en el desempeño de los docentes universitarios.

3.3 Escenario de estudio y participantes

El escenario de estudio seleccionado como lo mencionan Bogdan y Taylor (1994), “el escenario ideal para la investigación es aquel en el cual el observador obtiene fácil acceso, establece buena relación inmediata con los informantes y recoge datos directamente relacionados con los intereses investigativos” (p.36). Para el escenario de estudio se contó con una población conformada por docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad peruana y la muestra de la investigación contó con un grupo de 3 docentes universitarios voluntarios a los que conocían la evaluación 360°.

Por lo que a elección de los participantes de la investigación se eligió de acuerdo con el principio de conveniencia, para Quintana (2006):

De un lado, a la elección del lugar, la situación o el evento que faciliten una labor de registro, sin interferencias. Por el otro, a la adopción de una alternativa que le permita al investigador posicionarse socialmente

dentro del grupo que busca analizar, mediante una oportuna y bien definida ubicación cultural, a través de la cual obtenga una comprensión clara de la realidad que está estudiando. (p. 65)

Debido a la naturaleza de esta investigación, la población pudo variar en función al momento en el que se presente el punto de saturación, pero para este estudio se logró completar, según Martínez-Salgado (2012) refiere que:

En el ámbito de la investigación cualitativa se entiende por saturación el punto en el cual se ha escuchado ya una cierta diversidad de ideas y con cada entrevista u observación adicional no aparecen ya otros elementos. Mientras sigan apareciendo nuevos datos o nuevas ideas, la búsqueda no debe detenerse. (p. 617)

3.4 Estrategias de producción de datos:

Los datos como pieza fundamental de toda investigación, conllevan una gran responsabilidad, es por ello que se debe tener en claro que “...los datos producidos por los investigadores forman un grupo de materiales extremadamente heterogéneo y complejo, creado para distintos propósitos y mediante procesos también diferentes” (FECYT, 2012, p. 10). Para el siguiente trabajo se utilizó la entrevista a profundidad para la recolección de datos, por su naturaleza flexible e interactiva, que permitió generar información para la investigación.

- **Entrevista a profundidad:** Esta técnica según Robles (2011) menciona que:

La intencionalidad principal de este tipo de técnica, es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y

relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro. (p. 40)

La ventaja que brindó este tipo de entrevista es que permitió la conversación entre iguales, según Taylor y Bogdán afirma que son, "...encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes" (1990, Citado en Robles, 2011). Con el instrumento elegido se logró conectar con los participantes de manera apropiada, promoviendo un clima de confianza y de respeto para obtener información necesaria para la investigación, es necesaria saber que Taylor y Bogdán:

En esta técnica, el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación, por medio de ellas se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente. (1990, citado en Roble, 2011).

En "...la entrevista proporciona una mayor profundidad en la respuesta y así una mayor comprensión del fenómeno estudiado" (Campoy y Gomes, s.f.). Además, Batista et al. (2014) señalan que son "... para recabar datos cualitativos son la observación, la entrevista, los grupos de enfoque, la recolección de documentos y materiales, y las historias de vida" (p.406).

Por otro lado, Vargas, "La entrevista, una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador" (2012, citado en Troncoso-Pantoja y Amaya-Placencia (2016), p. 330), es por ello que se realizará una entrevista a 3 docentes universitarios para la producción de datos. Debido a que la entrevista en un sentido general, se entiende como una interacción entre dos personas, es

planificada y obedece a un objetivo, en la que el entrevistado da su opinión sobre un asunto y, el entrevistador, recoge e interpreta esa visión particular, se buscó obtener la mayor información posible con el fin de proponer acciones para la mejora del proceso educativo en el contexto de pandemia.

3.5 Propuesta de análisis de datos:

En el siguiente apartado se consignó el plan de procesamiento de los datos obtenidos utilizando el programa Atlas T.I para el análisis de información, cabe decir que dichos resultados fueron analizados a través de la técnica de categorización según Ibáñez et al, (2006), comentan que, “la categorización hace posible clasificar conceptualmente las unidades que son cubiertas por un mismo tópico” (p.122).

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el análisis de teoría fundamentada que “consiste en una serie de directrices sistemáticas pero flexibles para la recolección y análisis de datos cualitativos con el fin de construir teorías basadas en los propios datos” (Charmaz, 2006, citado en González-Teruel,2015).

Esto permitió el planteamiento de unas categorías generales, que provienen del marco teórico, para luego, pasar a las subcategorías, a partir de la indagación de la información recolectada. Se clasificarán las evidencias recolectadas, para ello se utilizarán los siguientes organizadores: los mapas conceptuales, diagramas de flujo o diagramas de espina de pescado.

3.6 Criterios de rigor:

El presente trabajo de investigación “La evaluación 360 grados y su efecto el desempeño de los docentes en el contexto de la pandemia COVID19 de una universidad

peruana en el periodo de 2021”, tendrá presente los criterios de rigor que regularmente se utilizan para evaluar la calidad científica de un estudio cualitativo.

- Credibilidad o también llamada valor de la verdad: Según Alcaraz-Moreno et al. (2012) mencionan que, “están en función de la información o hallazgos encontrados en los resultados que se obtengan en la investigación que será realizada” (p.267).

- Transferibilidad o aplicabilidad: en su investigación Salgado (2007)

mencionó que: Se refiere a la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones. En la investigación cualitativa la audiencia o el lector del informe son los que determinan si pueden transferir los hallazgos a un contexto diferente del estudio. (p. 74)

- Auditabilidad o seguridad, refiere que, sobre la información recogida durante esta investigación, deberá cumplir rigurosamente con el esquema establecido por la Universidad Norbert Wiener en la Resolución N° 119-2020-R-UPNW. (2020) del artículo tercero, se establece que:

Que los estudiantes, y egresados de los diversos programas académicos de pregrado, posgrado y segunda especialidad, docentes, asesores, y autoridades académicas de la Universidad Privada Norbert Wiener, deben observar el contenido de los documentos aprobados en la presente resolución, bajo responsabilidad, los mismos cuya aplicación será de aplicación a partir del 01 de agosto de 2020, sin excepción. (s.p.)

- Conformidad o reflexividad, denotará la transparencia durante todo el proceso, desde la información del lugar donde se aplicará el instrumento, los sujetos de investigación, así como accesibilidad a los resultados (transcripción de los audios de la entrevista) para validar la veracidad de la información obtenida (p.268).

3.7 Aspectos éticos

En referencia a los aspectos éticos, en su artículo Acevedo (2002) menciona lo siguiente:

En el año 1947 la enunciación del Código de Nuremberg marcó una de las primeras medidas de protección de las personas humanas en pro del ejercicio de la autonomía; en él se señala que el consentimiento voluntario es esencial y que, en ausencia de la posibilidad de ejercerla, si fuere necesario, deberá existir un representante legal; no podrá haber coacción, fraude, engaño o presión sobre los probando. (p. 15)

Cabe precisar que esta investigación cumplirá con los criterios y procedimientos establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener, además del respeto por el código de Ética para la investigación, por su parte se hará un siguiendo riguroso el formato establecido por la mencionada Institución, como guía para el camino a seguir en el proceso de investigación.

Adicionalmente a ello, se debe considerar la conducta ética del investigador, la adecuada conducta científica, la autoría responsable, conflictos de interés, mentoría, plagio, publicación responsable, entre otros. Por otro lado, los Ítems que no se encuentren descritos en la guía, serán coordinados con el responsable de investigación de la Escuela de Posgrado UPNW.

4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados y Triangulación:

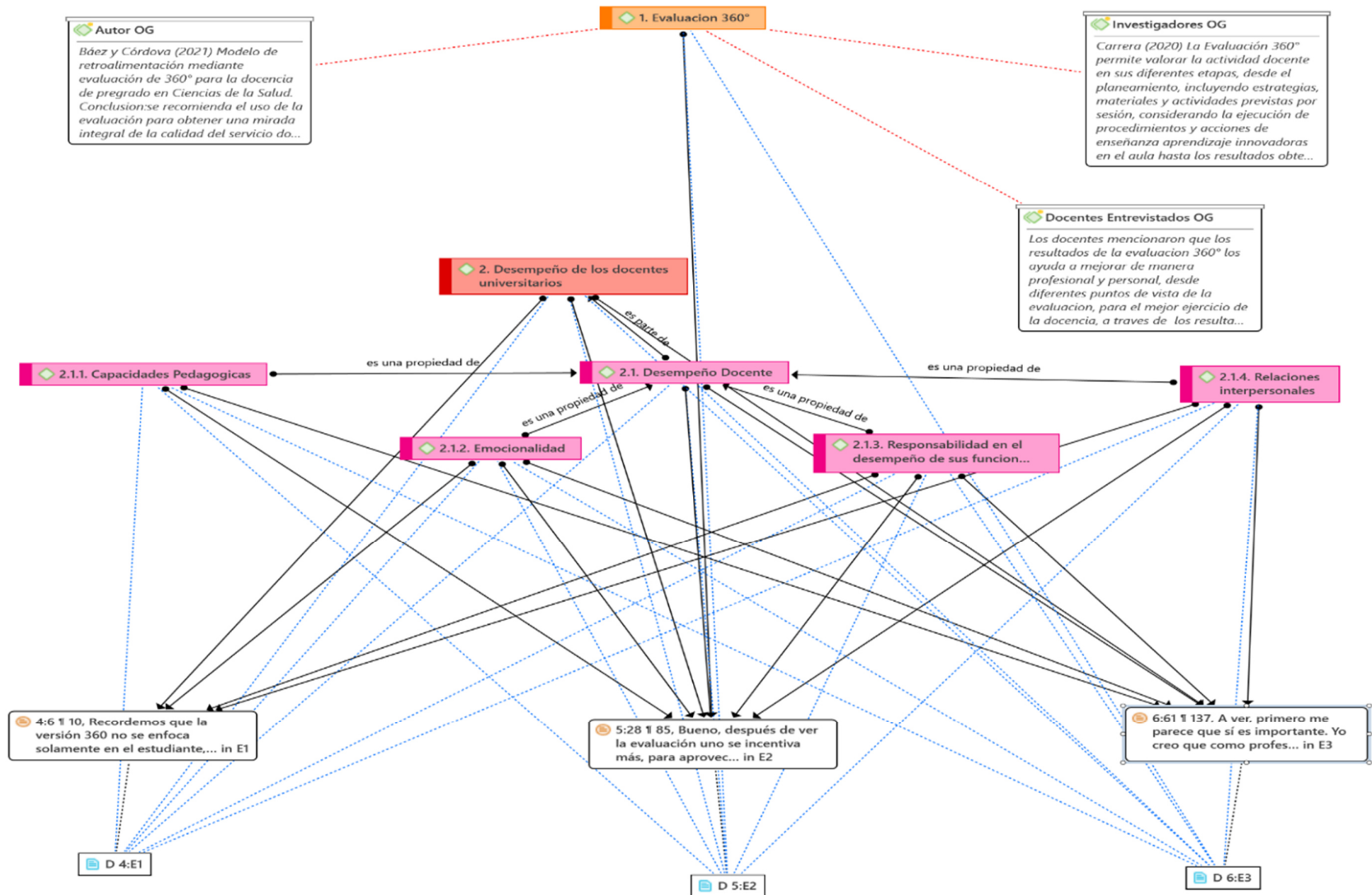
Según el objetivo general de conocer el efecto de los resultados de la evaluación 360 grados y el desempeño de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022, los resultados obtenidos en las entrevistas, se evidencio que existe efecto directo de la evaluación 360° en el desempeño, manifestando:

“Recordemos que la versión 360 no se enfoca solamente en el estudiante, implica una precisión del estudiante que tiene un valor menor. Una apreciación de tus líderes, de tus jefes inmediatos superiores, que más o menos enfocan, la mayoría del peso de la relación en función de tus metas de desarrollo de actividades para la carrera. Y tercero, es un puntaje que tú también te otorgas”. (E1, L10) (Entrevistado 1, Línea 10)

“Bueno, después de ver la evaluación uno se incentiva más, para aprovechar; bueno, ahora no solamente alcanzar los créditos que ellos te dicen, con los veinte puntos, si es que no me equivoco, algo así. Si, aprovechar lo que los cursos que haya no, y si se puede llevar a cabo perfecto. Aprovechar más que todo como docente, pero claro, ahora me gustaría que haya más cursos, pero en el manejo del sistema, Le escribí y me dijo ah, sería estupendo”. (E2, L85) (Entrevistado 2, Línea 85)

“A ver, primero me parece que sí es importante. Yo creo que como profesor y como profesores aparte mi directora y estamos en la universidad, cierto seguimiento, cierto orden, Y creo que lo tiene porque todos sus ítems abarcan desde registros académicos hasta la opinión de mi directora”. (E3, L137) (Entrevistado 3, Línea 137)

En general, los docente mencionaron que los ayuda a mejorar de manera profesional y personal, desde los diferentes puntos de evaluación y seguimiento de la evaluación 360°; datos que al ser comparados con lo encontrado por Báez y Córdova (2021) en su estudio “Modelo de retroalimentación mediante evaluación de 360° para la docencia de pregrado en Ciencias de la Salud”, concluyeron que se recomienda el uso de la evaluación para obtener una mirada integral de la calidad del servicio docente entregado, con estos resultados de las entrevistas se infiere que la evaluación 360° tiene efecto directo en el desempeño docente, como lo menciona Carrera (2020) que la Evaluación 360° permite valorar la actividad docente en sus diferentes etapas, desde el planeamiento, incluyendo estrategias, materiales y actividades previstas por sesión, considerando la ejecución de procedimientos y acciones de enseñanza aprendizaje innovadoras en el aula hasta los resultados obtenidos en el proceso formativo, para la mejora de la enseñanza de los docentes y aprendizaje de los estudiantes.



Autor OG
 Báez y Córdova (2021) Modelo de retroalimentación mediante evaluación de 360° para la docencia de pregrado en Ciencias de la Salud. Conclusión: se recomienda el uso de la evaluación para obtener una mirada integral de la calidad del servicio do...

Investigadores OG
 Carrera (2020) La Evaluación 360° permite valorar la actividad docente en sus diferentes etapas, desde el planeamiento, incluyendo estrategias, materiales y actividades previstas por sesión, considerando la ejecución de procedimientos y acciones de enseñanza aprendizaje innovadoras en el aula hasta los resultados obte...

Docentes Entrevistados OG
 Los docentes mencionaron que los resultados de la evaluación 360° los ayuda a mejorar de manera profesional y personal, desde diferentes puntos de vista de la evaluación, para el mejor ejercicio de la docencia, a través de los resulta...

Según el objetivo específico número 1, identificar la actitud de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022, en referencia del informe del programa, los resultados obtenidos en las entrevistas, se evidenció que los existe actitud de autocrítica y de mejora constante por parte de los docentes entrevistados, manifestando:

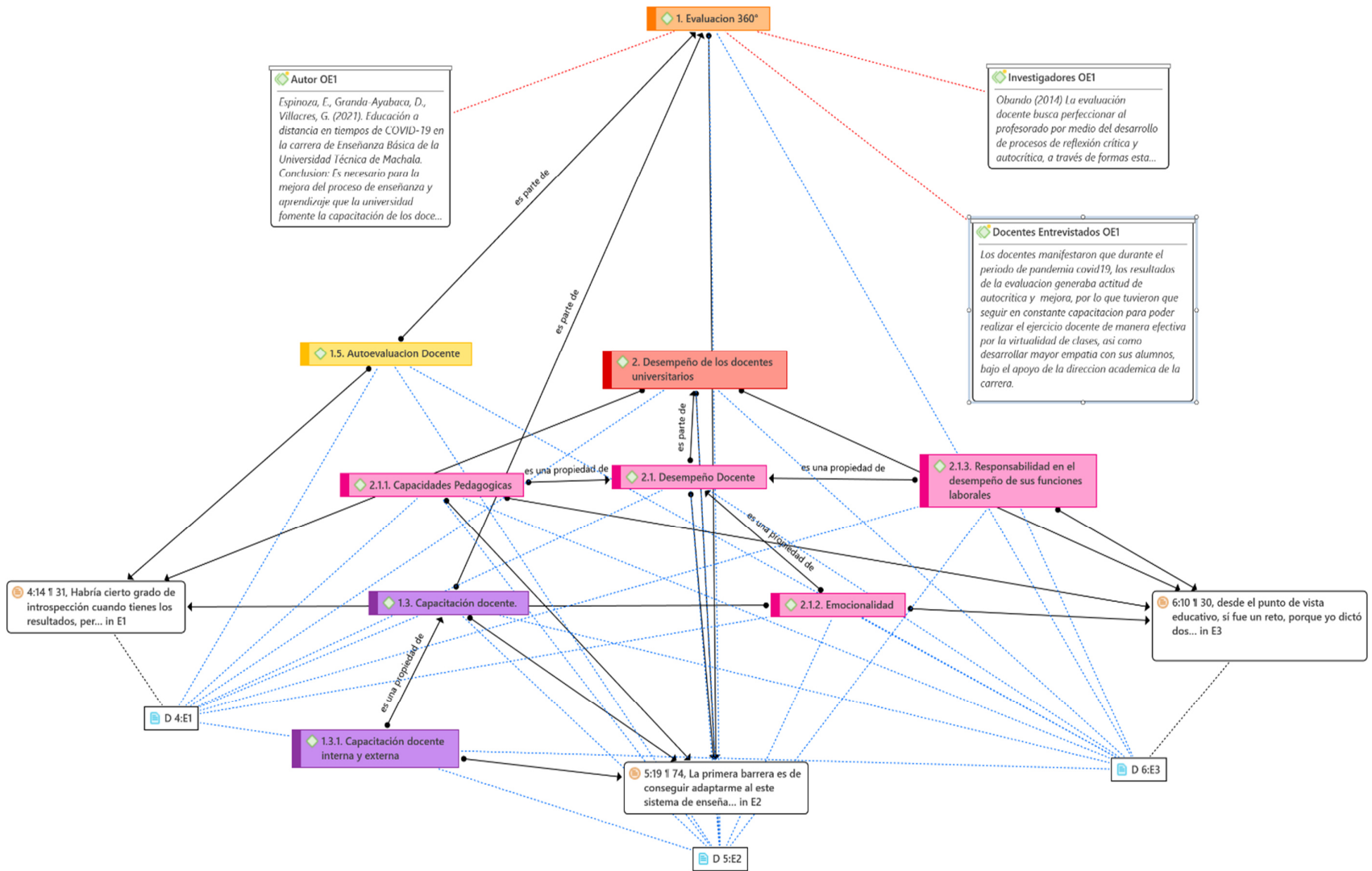
“Habría cierto grado de introspección cuando tienes los resultados, pero no te toma, por así decirlo. Mucho tiempo de decir eso me deprime, no te deprimas, simplemente dices hola, tal vez hoy aquí soy, acá puedo arreglar esto, puedo mejorar aquello y va adelante y lo que nos merecemos vale”. (E1, L31) (Entrevistado 1, Línea 37)

“La primera barrera es de conseguir adaptarme al este sistema de enseñanza virtual, Mira, ahí te cuento algo antes de llegar, antes de iniciar lo que es la docencia. Eso fue en el año 2008. Yo acabando la carrera, en el año 2006 llevé una especialidad de docencia universitaria en la vida real”. (E2, L74) (Entrevistado 2, Línea 74)

“Sí fue un reto, porque yo dictó dos cursos que son 70% prácticos, tú te imaginarás, era una barrera enorme”. (E3, L30) (Entrevistado 3, Línea 30)

En general, mencionaron que durante el periodo de pandemia COVID-19, los resultados de la evaluación generaba actitud de mejora, por lo que tuvieron que seguir en constante capacitación para poder realizar el ejercicio docente de manera efectiva por la virtualidad de clases, así como desarrollar mayor empatía con sus alumnos, bajo el apoyo de la dirección académica de la carrera; datos que al ser comparados con lo encontrado por Espinoza, E., Granda-Ayabaca, D., Villacres, G. (2021) en su estudio “Educación a distancia en tiempos de COVID-19 en la carrera de Enseñanza Básica de la Universidad Técnica de Machala”, concluyeron que es necesario para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje que la universidad fomente la capacitación de los docentes en el uso de las TICs, con estos resultados se infiere que la evaluación 360° genera actitud de

autocrítica y mejora en los docentes, como lo menciona Obando (2014) que a evaluación docente busca perfeccionar al profesorado por medio del desarrollo de procesos de reflexión crítica y autocrítica, a través de formas establecidas de analizar el desempeño docente.



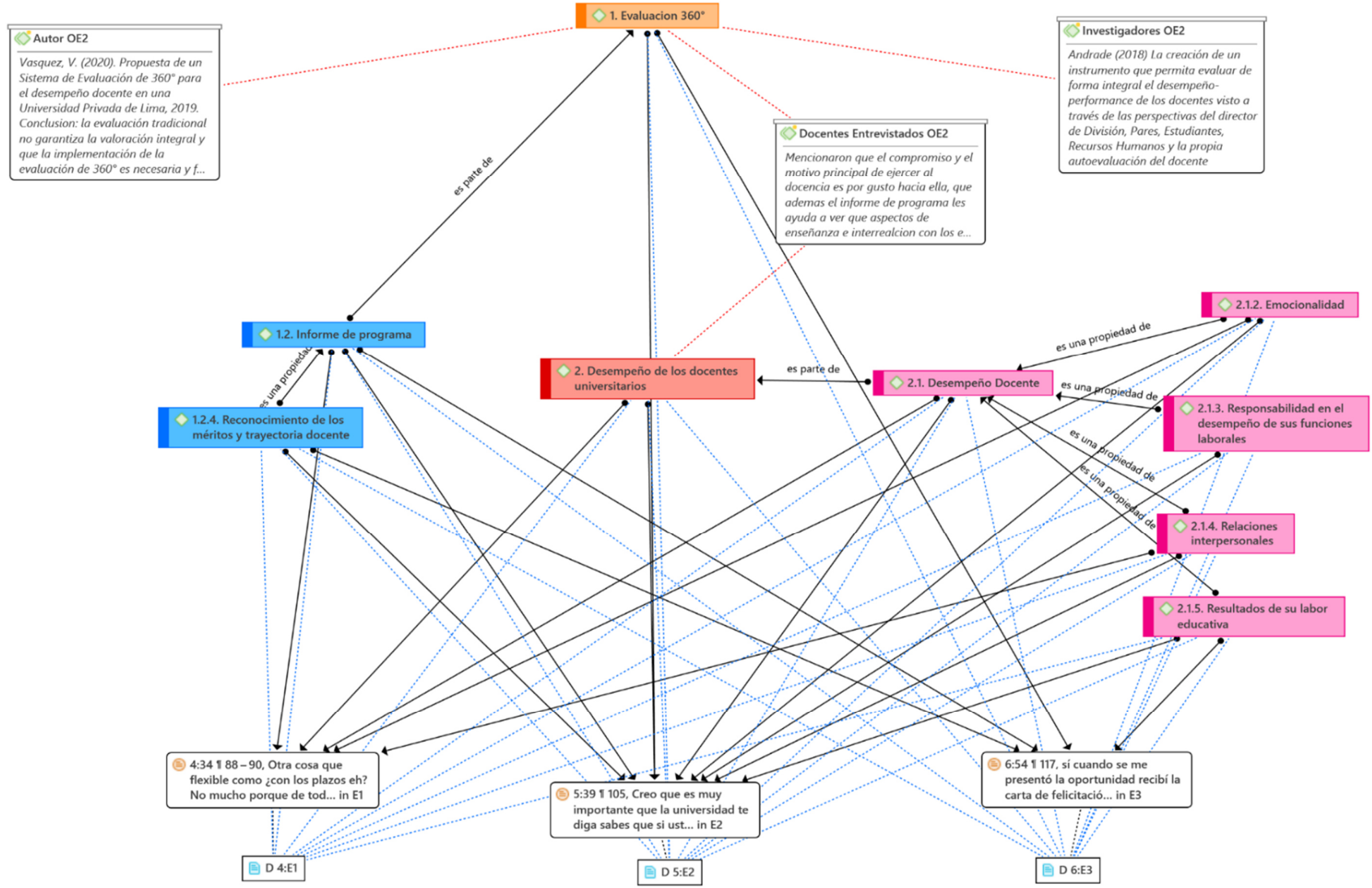
Según el objetivo específico número 2, conocer el compromiso de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022, en referencia del informe del programa, los resultados obtenidos en las entrevistas, se evidenció que existe compromiso por parte de los docentes, manifestando:

“Otra cosa que flexible como ¿con los plazos eh? No mucho porque de todas maneras he tenido que cambiar por algún tipo de evaluación para que se ajuste mejor a la virtualidad, pero no con los plazos, o sea, los plazos si tienen que presentarlos de esta forma. Por ello he corrido de repente, y era como que el tema era muy pegado y no era presencial, Le daba la chance a que lo remodele un poquito y la otra semana la toca el examen. Por qué a veces termina la clase y después examen; ya terminé la clase, la otra semana. A primera hora tienes el examen, esas cosas han tenido que quebrarse un poquito, claro, pero avisando siempre arriba (dirección académica), ya que nos han permitido también arriba, nos han permitido cambiar algunas cosas que no permiten el estudiante2. (E1, L88) (Entrevistado 1, Línea 88)

“Creo que es muy importante que la universidad te diga sabes que, si usted continúa así con nosotros, nosotros vamos a continuar, vamos a necesitar que usted continúe con nosotros en un próximo semestre, digamos así, ¿no? Claro, porque claro nosotros firmamos un contrato de un año, entonces más o menos deberían familiarizarte en el sentido de que ya estamos pasando”. (E2, L105) (Entrevistado 2, Línea 105)

“...sí cuando se me presentó la oportunidad recibí la carta de felicitación. Obviamente hay una ceremonia y todo lo demás que es gratificante, no en su momento y el tema de respaldo de tu directora que dice oye, buen trabajo”. (E3, L117) (Entrevistado 3, Línea 117)

En general, mencionaron que el compromiso y el motivo principal de ejercer la docencia es por gusto hacia ella, que además el informe de programa les ayuda a ver qué aspectos de enseñanza e interrelación con los estudiantes pueden mejorar; datos que al ser comparados por lo encontrado con Vasquez, V. (2020) en su tesis titulada “Propuesta de un Sistema de Evaluación de 360° para el desempeño docente en una Universidad Privada de Lima, 2019”, concluyó que la evaluación tradicional no garantiza la valoración integral y que la implementación de la evaluación de 360° es necesaria y factible para la universidad, con estos resultados se infiere que la evaluación 360° guarda relación directa con el compromiso de los docentes respecto al informe del programa de la evaluación, como lo menciona Andrade (2018) que la creación de un instrumento que permita evaluar de forma integral el desempeño-performance de los docentes visto a través de las perspectivas del director de División, Pares, Estudiantes, Recursos Humanos y la propia autoevaluación del docente.



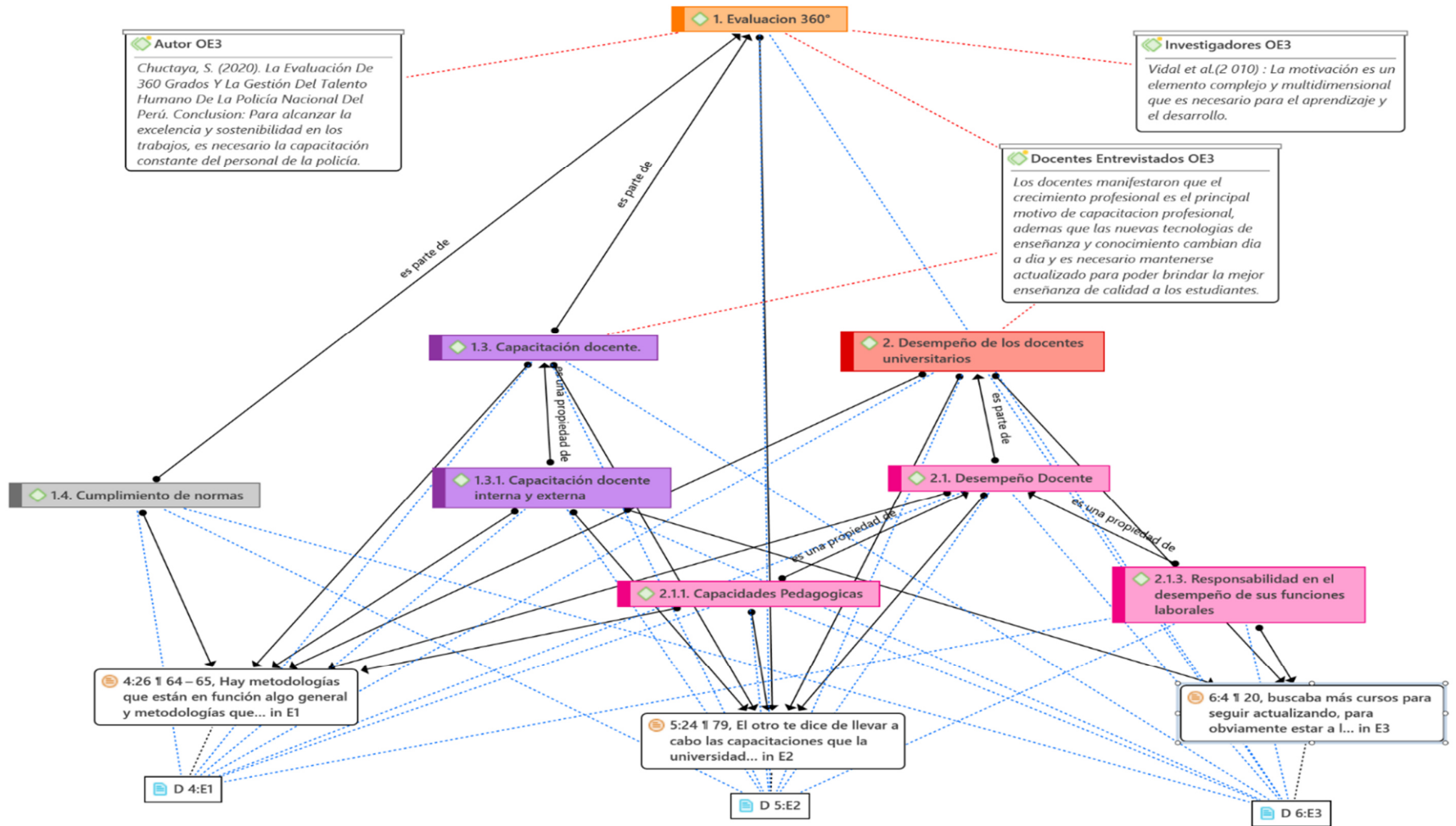
Según el objetivo específico número 3, descubrir qué motiva a los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2021, para la ejecución de la capacitación docente, los resultados obtenidos en las entrevistas los docentes manifestaron:

“Hay metodologías que están en función algo general y metodologías que están directamente a mi línea de carrera. No, no vas a enseñar igual un curso, que es un curso práctico que está dentro de la educación clínica profesional con un curso del proceso fisiológicos. No es la única forma de llegar, claro, ...”. (E1, L88) (Entrevistado 1, Línea 88)

“El otro te dice de llevar a cabo las capacitaciones que la universidad te exige, ¿no? Entonces uno se da cuenta, después de esta evaluación decir oye, de verdad es necesario, ...”. (E2, L79) (Entrevistado 2, Línea 79)

“...buscaba más cursos para seguir actualizando, para obviamente estar a la altura”. (E3, L20) (entrevistado 3, Línea 20).

En general, mencionaron que el crecimiento profesional es el principal motivo de capacitación profesional, además que las nuevas tecnologías de enseñanza y conocimiento cambian día a día y es necesario mantenerse actualizado para poder brindar la mejor enseñanza a los estudiantes, datos que al ser comparados con Chuctaya, S. (2020) en su tesis titulada “La Evaluación De 360 Grados Y La Gestión Del Talento Humano De La Policía Nacional Del Perú” concluyó que para alcanzar la excelencia y sostenibilidad en los trabajos, es necesario la capacitación constante del personal de la policía, con estos resultados se infiere que la motivación principal es brindar una mejor enseñanza de calidad, como lo menciona Vidal *et al.*(2010) que la motivación es un elemento complejo y multidimensional que es necesario para el aprendizaje y el desarrollo.



4.2 Discusión de Resultados:

Con respecto al objetivo general se encontró que la evaluación 360° tiene efecto en el desempeño de los docentes universitarios, hallando similitud con la investigación realizada por Chuctaya (2020) quien considera importante la aplicación de la evaluación de desempeño de 360°, ya que es un recurso humano, valioso para una gestión eficiente del talento humano. A su vez Báez et al. (2021) recomendó el uso de la evaluación para obtener una mirada integral de la calidad del servicio docente entregado. Estos resultados consolidan el aporte teórico presentado por Casalla (2017) quien confirma la importancia de esta evaluación para medir el desempeño, involucrando factores externos e internos en el quehacer diario del docente facilitando una medición profesional completa. Finalmente, Caram et al. (2012) considera este tipo de evaluación como un juicio valorativo, relevante para comprender situaciones o fenómenos con respecto a una persona.

Con respecto al primer objetivo específico, se identificó que la actitud de los docentes universitarios frente a la evaluación 360° era de autocrítica y mejora, en similitud con lo hallado por Obando et al. (2014) que mencionaron que la evaluación del docente es una vía para generar actitudes de reflexión crítica y autocrítica frente a su desempeño. Así mismo Expósito y Marsollier (2020) refirieron que durante el contexto de pandemia fue un desafío inédito para los docentes, generando la necesidad de autogestionar su aprendizaje en la virtualidad, sin dejar de lado el acompañamiento a los estudiantes, así como Suarez (2020), que identificó la importancia de la toma de conciencia del docente frente al escenario de pandemia y la virtualidad en la enseñanza, y finalmente Espinoza y Granda (2021) refuerzan y concluyeron la importancia de la capacitación de las TICs como herramientas de enseñanza virtual.

Con respecto al segundo objetivo específico, el compromiso de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19, en referencia del informe del programa, es del gusto por la enseñanza y se refuerza por el informe de programa les ayuda a ver qué aspectos de enseñanza e interrelación con los estudiantes pueden mejorar, hallando similitud por la investigación realizada por Vásquez (2020) que propone el uso de la evaluación 360° para una valoración global del docente, así como Andrade y Baez (2018) que propusieron un modelo de retroalimentación para el docente, y que ejerza como herramienta de evaluación del desempeño dentro de la organización educativa. Estos resultados se ven resaltados por Arróliga (2020) recomendó el uso del modelo de evaluación 360° para la valoración integral del desempeño del personal.

Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que el motivo de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 para la ejecución de la capacitación docente, es el crecimiento profesional, hallando similitud con la investigación de Chuctaya (2020) mencionado que la capacitación constante es la base de la excelencia de forma duradera, reforzado por Vidal et al. (2010) que menciona que para el aprendizaje y desarrollo profesional, la motivación es una herramienta fundamental. Finalmente, Vaillant (2010) menciona que la motivación es un componente que influye en las capacidades pedagógicas de los docentes.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

- Se concluyo que la evaluación 360° tuvo un efecto positivo en el desempeño de los docentes universitarios.
- Se concluyo que los resultados de la evaluación 360° generó una actitud de mejora por lo que tuvieron que seguir en constante capacitación para poder realizar el ejercicio docente de manera efectiva en el contexto de pandemia COVID19.
- Se concluyo que el informe de programa genero una actitud de compromiso constante, y que el motivo principal de ejercer la docencia es por gusto hacia ella; asi mismo ayuda a ver qué aspectos de enseñanza e interrelación con los estudiantes pueden mejorar
- Se concluyo que el motivo principal de capacitación es el crecimiento profesional, además que, las nuevas tecnologías de enseñanza y conocimiento cambian día a día y es necesario mantenerse actualizado para poder brindar la mejor enseñanza a los estudiantes

5.2. Recomendaciones:

- Se recomienda y sugiere la difusión de la evaluación 360° como herramienta de evaluación docente dentro de las universidades.
- Se recomienda la difusión y capacitación a los docentes nuevos sobre la evaluación 360°.
- Se recomienda la implementación y uso de la evaluación 360° en universidades e instituciones educativas como herramienta que fomenta la calidad y desempeño de los docentes.
- Se recomienda la evaluación 360° como una herramienta objetiva de meritocracia para posibles ascensos dentro de las instituciones que la implementen.
- Se recomienda que para la implementación de la evaluación 360° se debe de contar con una logística y personal adecuado para su implementación y análisis de resultados.
- Se recomienda incentivar a la realización de más trabajos de investigación e implementación de la evaluación 360° a nivel local y nacional.

6. CAPÍTULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, I. (2002). *Aspectos Éticos en la Investigación Científica*. Ciencia y enfermería, 8(1), 15-18.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>

Abreu ,Y., Barrera A, D., Breijo T. y T., Bonilla, I. (2018). *El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua*. Mendive Revista de Educación. 16.

<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1462>

Alcaraz-Moreno et al. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Aquichan, 12 (3), 263-274. ISSN: 1657-5997.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>

Obando, F., López, R., Luna, D., Luna, E., Luna, W., Alpizar, R., *Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico*. Medisur, 12(1),334-339.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18003223302>

Anchundia-Delgado, I. (2019). *Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>

Andrade, G., Baez, D., Telpalo, G., Jijón, L. (2018). *Diseño de un modelo de evaluación docente de 360° para universidades tecnológicas. Caso Universidad Tecnológica de Tecámac*. México: Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo

Anónimo. (2012). *Manual para la Formulación de Proyectos con enfoque de Marco Lógico*.

<http://repiica.iica.int/docs/B3671e/B3671e.pdf>

Amaya-Placencia y Troncoso-Pantoja (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. Revista de la Facultad de Medicina, 65(2), pp.330

<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Arroliga, N. (2020). *Propuesta de un Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral por Competencias para el Departamento de Recursos Humanos en la Empresa Ingeniería Centroamericana (ICA), Managua*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Arroyo, J. (2020, 11 de marzo). *Coronavirus: la OMS declara la pandemia a nivel mundial por Covid-19*. Sanita. España.

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-pandemia-brote-de-covid-19-nivel-mundial-segun-oms-1895>.

Báez-Rojas, C., Córdova-León, K., Fernández-Huerta, L., Villagra-Astudillo, R., Aravena-Canese, L. (2021). *Modelo de retroalimentación mediante evaluación de 360° para la docencia de pregrado en Ciencias de la Salud*. FEM 2021; 24: 173-81. doi: 10.33588/fem.244.1133.

Benavides M., Carrasco R., De Agüero Servín M., Hernández A., Jaimes C., Rendón V. Y Sánchez M., Martínez A., Retos (2020). *Educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM*. Revista Digital Universitaria (RDU). <https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/AOP.pdf>

Benavides, M. y Gómez-Restrepo, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(1), 118-124. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es.

Blanca-Moya, E. (2019). *La necesidad de la sensibilización en los procesos de autoevaluación de la Universidad de Costa Rica (UCR): una mirada crítica y una propuesta efectiva*. Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior ISSN: 1659-4703, VOL. 10(1) ENERO -JUNIO,2019: 182-201

Blanca-Moya, E. (2019). *La necesidad de la sensibilización en los procesos de autoevaluación de la Universidad de Costa Rica (UCR): una mirada crítica y una propuesta efectiva*. Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior ISSN: 1659-4703, VOL. 10(1) ENERO -JUNIO,2019: 182-201

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Bogdan, R., Taylor, S.J. (1994). *Introducción a los métodos de Investigación Cualitativa.* (*J. Piatogorsky, trad., 2º.reimp.*) Ediciones Paidós Ibérica S.A. (Trabajo Original publicado 1984)

Bonaventura. (2019). *Orientaciones para el uso de Turnitin.*

https://biblioteca.usbmed.edu.co/portals/0/PDF/Orientaciones_USB_Turnitin_V.1_2019.pdf

Cabero, J., Llorente M . y Morales, J. (2018). *Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo.* RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, vol. 21, núm. 1, pp. 261-279, 2018. Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia.

<https://www.redalyc.org/journal/3314/331455825014/html/>

Cabrera, G. (2019). *El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41918>

Cano, ME. (2008). La Evaluación por Competencias en la Educación Superior.

Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56712875011>

Campoy Aranda y Gomes Araujo (S.F.). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos.*

https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/29_Campoy_T%c3%a9cnicas_e_instrum_cua_lita_recogidainformacion.pdf

Casado, A. (2015). *Aspectos básicos para un informe estadístico*. Dynamic.

<https://www.dynasolutions.com/publicaciones/pdf/23.pdf>

Casallas, D. F. (2016). *Aplicación de la evaluación de desempeño 360° como herramienta para alcanzar el éxito profesional del recurso humano en las empresas*.

<http://hdl.handle.net/10654/14298>.

Carrera, G., Castillo, J., Dávila, G., Elías, J., Guerra, V. y Orellana, V. (2017). *Evaluación 360° del desempeño docente en la UPSJB*. Revista *Jornadas de Investigación – UMaza – 2017 – ISSN 2314-2170*.

http://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/2250/Carrera%20G%20A%20Evaluaci%c3%b3n%20360%c2%b0%20del%20desempe%c3%b1o%20docente%20en%20la%20UPSJB_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, J., Moreno, Z. (2018). *Sistema de Información Web para la Evaluación de desempeño docente bajo la estrategia 360 Grados para EMSUB*. Colombia: Universidad Piloto de Colombia, Sección Alto Magdalena, Facultad de Ingeniería de Sistemas.

- Caram, C., Ferrari, L., Los Santos, G., Pusineri, M. (2012). *Reflexión Pedagógica. Edición I Ensayos de estudiantes de la Facultad de Diseño y Comunicación*. Palermo, Buenos Aires. Universidad de Palermo, Facultad de Diseño y Comunicación. Centro de Estudios en Diseño y Comunicación.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrera, D., Leyva, J. (2020). *El Reconocimiento Institucional Y La Práctica De Valores Organizacionales En Los Docentes De Un Instituto Privado De Chiclayo Durante El Período 2019-II*. Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
- Carrera, G., Urrelo, R., Elías, J., Guerra, V., Dávila, G., Orellana, V., Castillo, J. (2017). *Evaluación 360° del desempeño docente en la UPSJB*. Revista Jornadas de Investigación – UMaza, Vol. N° IX, p 46. ISSN 2314-2170.
- Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias. (2021). *Enfermedad por coronavirus, COVID-19 Información Científica-Técnica 2021*.
<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño*. En Administración de Recursos Humanos (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Choliz, M., (2005). *Psicología de la emoción: El proceso emocional*. Departamento de Psicología Básica. Universidad de Valencia. España.

www.uv.es/=cholz.

Chuctaya, S. (2020). *La Evaluación De 360 Grados Y La Gestión Del Talento Humano De La Policía Nacional Del Perú - 2018*. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4498>

Congreso de la República del Perú. (2014, 9 de Julio). Ley 30220. *Ley Universitaria*. Diario Oficial *El Peruano*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>

Constitución Política del Perú. (1993). Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0001/1-constitucion-politica-del-peru-1.pdf>

Coy y Valencia. (2018) *Manual de Normas APA*. Grupo Asturias Digital.

https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/area_investigacion/norma-apa.pdf

El Comercio. (2020, 06 de marzo). Coronavirus en Perú: "Vamos a mantener la calma y confiar en el sistema de salud", dice Martín Vizcarra.

<https://elcomercio.pe/peru/coronavirus-en-peru-martin-vizcarra-confirma-primer-caso-del-covid-19-en-el-pais-nndc-noticia/>

Espinal, A., Hurtado, A., Y Kuznik, A., . (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. MonTI*. Monografías de Traducción e Interpretación, (2),315-344. ISSN: 1889-4178.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265119729015>

- Espinoza, E., Granda-Ayabaca, D., Villacres, G. (2021). *Educación a distancia en tiempos de COVID-19 en la carrera de Enseñanza Básica de la Universidad Técnica de Machala. Transformación*. Revista Electrónica Científico Pedagógica. Ecuador.
<http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v17n2/2077-2955-trf-17-02-224.pdf>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Repositorio Institucional de la Universidad Santo Domingo de Guzmán. <https://core.ac.uk/download/250080756.pdf>
- Expósito, C. y Marsollier, R. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39).
<https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>
- Finol, M., Vallejos, R. (2009). *La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas*. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/download/84/4001?inline=1>
- Foronda, J., Foronda C. (2007). *La evaluación en el proceso de aprendizaje*
PERSPECTIVAS, (19),15-30. ISSN: 1994-3733.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453003>
- Fraile, A. (2009). *La Autoevaluación: Una Estrategia Docente para el cambio de valores*
Educativos en el Aula. Ser Corporal, 3.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IXOSfd6aN7wJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3441758.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT (2012). *La conservación y reutilización de los datos científicos en España. Informe del grupo de trabajo de buenas prácticas*. Grupo de Trabajo de “Depósito y Gestión de datos en Acceso Abierto” del proyecto RECOLECTA. Madrid.

<https://www.fecyt.es/es/publicacion/la-conservacion-y-reutilizacion-de-los-datos-cientificos-en-espana-informe-del-grupo-de>

Fuentes, M., Herero, J. (1999). *Evaluación docente: Hacia un Fundamento de la Autoevaluación*. España: Universidad de Murcia. *Revista electrónica Interuniversitaria de formación del Profesorado* 2 (1).

García, L. (2021). *COVID-19 y educación a distancia digital: pre-confinamiento, confinamiento y pos-confinamiento*. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, vol. 24, núm. 1, 2021. Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia, España.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331464460001>

González-Teruel, A (2015). *Estrategias metodológicas para la investigación del usuario en los medios sociales: análisis de contenido, teoría fundamentada y análisis del discurso*. *El profesional de la información*, v. 24, n. 3, pp. 321- 328.

<http://dx.doi.org/10.3145/epi.2015.mar.12>

Graneheim UH, Lundman B. (2004). *Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness*. *Nurse Educ Today*; 24: 105-12.

Hernández, S. y Duana D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*.

Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>

INTEP (2018).

[https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INV
ESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf](https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INV_ESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf)

Ibáñez, F., Osses, S., Sánchez, I. (2006). *Investigación cualitativa en educación: Hacia la generación de teoría a través del proceso analítico*. Estudios Pedagógicos, XXXII(1),119-133. ISSN: 0716-050X.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514132007>

CINDA. (2021) Instituto Internacional para el Aseguramiento de la Calidad. *Criterios generales de evaluación de instituciones de educación superior*.

[https://cinda.cl/wp-content/uploads/2021/06/criterios-generales-para-acreditacion-
institucional.pdf](https://cinda.cl/wp-content/uploads/2021/06/criterios-generales-para-acreditacion-institucional.pdf)

Jiménez, Y., González, M., Hernández, J. (2010). *Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje)*. México: Innovación Educativa, 10(53),43-53 ISSN: 1665-2673.

Juncos, S. (2008). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos Análisis de una Organización de Salud* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio digital UNC.

<https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/182>

- Lara L., Sifuentes, A. y Suárez M. (2016). *La evaluación de 360° aplicada al personal docente de nivel superior*. RITI Journal, Vol. 4, 7 (Enero-Junio 2016)
- Lossio, J. (2021). *Covid-19 en el Perú: respuestas estatales y sociales*. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, v.28, n.2, p.581-585.
<https://www.scielo.br/j/hcsm/a/Jm4F4MvZ6DHyT5jKvvdLShy/?lang=es>
- López, W. (2013). *El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa*. Educere, (pp.139-144) Universidad de los Andes Mérida. Venezuela.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630150004>
- Maguiña, C., Gastelo R. y Tequen, A. (2020). *El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19*. *Revista Médica Herediana* 31(2):125-31.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3776>
- Marchesi, A., Poggi, M. (2010). *Presente y Futuro de la Educación Iberoamericana*. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) e Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. España.
<https://fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/PensamientoIbero7.pdf>
- Martínez, M. (2018). *Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento*. *Revista de Educación a Distancia*. Núm. 56, Artíc. 10, 31-01-2018 DOI:
<http://dx.doi.org/10.6018/red/56/10>

Martínez-Salgado, C. (2012). *El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias*. Departamento de Atención a la Salud, Universidad Autónoma

Metropolitana (Xochimilco). DF-México. México.

<https://www.scielo.org/article/csc/2012.v17n3/613-619/>.

Mejía, E. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño del Docente*.

Biblioteca Nacional del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2015, 25 de septiembre). Decreto 016-2015-MINEDU.

Política de aseguramiento de la calidad en educación superior universitaria.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105041/_016-2015-MINEDU_-_21-10-2015_04_19_56_-DS_N_016-2015-MINEDU.pdf

Ministerio de Educación. (2021). Decreto Supremo N.º 016-2015-MINEDU.

Política de aseguramiento de la calidad en la educación universitaria superior.

<http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/politica.pdf>

Ministerio de Sanidad (2021). Enfermedad por Coronavirus, COVID-19. Información científica técnica. Actualización Enero 2021.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Documento_TRANSMISION.pdf

- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18(52), 39-49.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592011000300004&lng=es&tlng=es.
- Ortiz, D. (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846096005>
- Pemberton, F. y Pereira, M. (2006). *Algunas consideraciones para el éxito de la evaluación del desempeño profesional del docente tutor*. *EduSol*, 6(17),66-80.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475748656008>
- Pérez, T. (2014). *Feedback 360°: Técnica de Evaluación del Rendimiento y Desarrollo de las Competencias de las Personas en una Empresa*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Pinaya, B. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracollo*. Bolivia: Plural.
- Pons, R., Serrano, J. (2011). *El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(1), 1-27. Recuperado en 26 de enero de 2022,
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000100001&lng=es&tlng=es.
- Presidencia de la República. (2020, 9 de mayo). Decreto Legislativo N.º 1496. *Decreto Legislativo que establece disposiciones en materia de educación superior*

universitaria en el marco del estado de emergencia sanitaria a nivel nacional.

Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-establece-disposiciones-en-materia-d-decreto-legislativo-n-1496-1866211-3>.

Presidencia de la República. (2020, 11 de marzo). Decreto Supremo N° 008-2020-SA.

Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Diario Oficial El Peruano. 1863981.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>

Prieto, M. (2012). *Miedos comunes en los docentes*. Revisa Crítica. Enero - Febrero 2012.

<http://www.revista-critica.com/la-revista/monografico/enfoque/449-miedos->

Quintana, A. (2006). *Metodología de al Investigación Científica Cualitativa*. Psicología:

Tópicos de actualidad. Lima: UNMSM.

<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>

Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. Liberabit, 13.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso

Sanabria, I. (2020) *Educación Virtual: Oportunidad para “Aprender para Aprender”*.

Fundacion Carolina, 42, pp. 1-14 https://doi.org/10.33960/AC_42.2020

Sánchez, J. y Calderón, V.. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Pensamiento & Gestión, (32), 54-

82.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100004&lng=en&tlng=es.

Sapién, A., Gutiérrez, M., Piñón, L., Araiza, P. (2017). *Evaluación del Desempeño por el Método de 360 Grados y por Factores de Evaluación en una Empresa Mexicana*. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.

Sepúlveda, A., Opazo, M., Sáez, D. (2014). El Docente Universitario: Capacidades Pedagógicas para hacer clases, Percepción de sus Protagonistas. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. (pp.67- 80) Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción. Chile.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243131249005>

Sifuentes, A., Suarez, M., Lara, L., (2016). *La Evaluación 360 grados Aplicada al Personal docente de Nivel Superior*. Tepic, México: Universidad Autónoma de Nayarit.

Suarez, N. (2020). *Formación docente universitaria y crisis sanitaria COVID-19*. CienciAmérica, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 109-114, mayo 2020. ISSN 1390-9592.

<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/299>.

- Sureda, E., Ramis, C., Sesé, A. (2017). *La Evaluación de Competencias En Medicina*. España: Revista Clínica Española (English Edition), Volume 217, Issue 9, December 2017, Pages 534-542.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Vaillant, D. (2012). *Formación inicial del profesor para las escuelas del mañana*. Revista Diálogo Educativo, vol. 12, núm. 35, 2012, pp. 167-186.
<https://www.redalyc.org/pdf/1891/189123706009.pdf>
- Vásquez, L. (2015). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/863>
- Vásquez, V. (2020). *Propuesta de un Sistema de Evaluación de 360° para el desempeño docente en una Universidad Privada de Lima, 2019*. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Vidal, F., García, J., Pacheco, D. (2010) *La Motivación en los Profesores*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 3, núm. 1, 2010, pp. 937-942. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores. Badajoz, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>
- Vilera, A. (2005). *La labor educativa en la sociedad del siglo XXI*. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, (10),133-158. ISSN: 1316-9505.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65201007>

Universidad de Guadalajara. (2022). *Utilidad vs. Relevancia de la información*.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/portal/utilidad-vs-relevancia-de-la-informacion#:~:text=La%20relevancia%2C%20por%20su%20parte,dicho%20recurso%20informativo%20como%20confiable>

Universidad Norbert Wiener.(2020, 30 de septiembre). Resolución N.º 119-2020-R-UPNW. *Esquema del proyecto, Informe de tesis, y Guía para la elaboración de la Tesis– enfoque cualitativo*.
https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/RR_119-2020-R-UPNW.pdf

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC.. (2016). *Sistema de evaluación académica*.

7. Anexos

Anexo1:

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

PROBLEMA	OBJETIVOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	DOMINIOS	PREGUNTAS ORIENTADORAS	METODOLOGÍA	
¿Cuál es el efecto de la evaluación 360 grados y el desempeño de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID19 de una universidad peruana en el periodo de 2021?	Objetivo general: Conocer el efecto de la evaluación 360 grados y el desempeño de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID19 de una universidad peruana en el periodo de 2021	1. Identificar la actitud de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2022 2. Conocer el compromiso de los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2021, en referencia del informe del programa. 3. Descubrir qué motiva a los docentes universitarios frente a la evaluación 360 en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2021,	EFFECTO DE LA EVALUACIÓN 360 GRADOS	1. Encuesta de estudiantes sobre el sistema de evaluación.	Encuesta inicial y final de estudiantes	¿Cuál es la actitud de los docentes frente a los resultados de las encuestas a los estudiantes iniciales y finales? ¿Cada cuánto tiempo los docentes se capacitan después de una evaluación 360 grados? ¿Cuál es el estímulo al docente para el cumplimiento de las normas?	Técnica: Entrevista a profundidad Instrumento: Guío temático	
				2. Informe del programa.	Participación en la elaboración de materiales de clase Silabo Instrumentos de evaluación. Reconocimiento de los méritos y trayectoria docente.			
				3. Capacitación docente.	Capacitación docente interna y externa			
				4. Cumplimiento de normas.	Asistencia a clases y recuperación de clases Puntualidad. Entrega de notas			
				5. Autoevaluación docente	Autoevaluación docente			
			DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS	Desempeño Docente	Capacidades pedagógicas.	Emocionalidad		¿Fomenta la universidad la capacitación intra y extra muros?
								¿De qué manera la

		para la ejecución de la capacitación docente			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	universidad reconoce el logro del docente?	
					Relaciones interpersonales	¿En el contexto COVID cómo ha sido con la dirección académica?	
					Resultados de su labor educativa		

Anexo 2: Instrumento 1

GUÍA DE ENTREVISTA:

Nombre del Participante:

Efecto de la Evaluación 360°

- ¿Qué opinión tiene usted de la evaluación 360 grados en el contexto de la pandemia COVID19?
- ¿Qué percepción tiene usted de los resultados obtenidos de las encuestas académicas realizadas a los estudiantes? ¿Usted cree que Influye en su desempeño en el contexto COVID-19?
- ¿Cómo siente usted, que los resultados del informe de programa han repercutido en su labor docente en el contexto COVID -19?
- ¿Cómo ha sido la capacitación brindada en contexto covid-19 brindada por la universidad ha sido adecuada y pertinente? ¿Ha sido satisfactoria para Ud.?
- ¿De qué manera usted ha cumplido las normas en el contexto COVID-19?
- ¿Qué opinión tiene usted de la autoevaluación docente?, ¿Genera en usted una actitud de compromiso y cambio?
- ¿Cuál es su actitud frente a los resultados de las encuestas a los estudiantes iniciales y finales?
- ¿Cada cuánto tiempo se capacita después de los resultados de una evaluación 360 grados?

Desempeño de los Docentes:

- ¿Fomenta la universidad la capacitación intra y extra muros?
- ¿De qué manera la universidad reconoce el logro del docente?
- ¿En el contexto COVID cómo ha sido con la dirección académica?

Anexo 3: Certificados de Validez

CERTIFICADA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

N°	DIMENSIONES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	ORGANIZACIÓN	Al estudiar las materias subrayo lo más importante para ayudarme a organizar mis pensamientos.	x		x		x		
		Soy de tomar nota en las clases los puntos importantes.	x		x		x		
		Explico lo entendido a un compañero para así retener más información	x		x		x		
		Necesito un lugar silencioso para poder concentrarme.	x		x		x		
		Cuando leo los enunciados me hago preguntas a mí mismo para poder comprender mejor la lectura.	x		x		x		
		Repito el material aprendido una y otra vez para poder captar la información.	x		x		x		
2	ANALISIS CRITICO	Cuando no entiendo parte de la clase trato buscar otras opciones para poder aprenderlo.	x		x		x		
		Cuando tengo dudas de algo que no entiendo vuelvo a leerlo hasta entenderlo	x		x		x		
		Cuando leo trato de subrayar las ideas más importantes del texto leído	x		x		x		
		Cuando una de las teorías tiene conclusiones diferentes a lo entendido trato de buscar investigaciones que lo avalen	x		x		x		
		Me siento más a gusto trabajando con mis compañeros para avanzar las tareas de lo cursos.	x		x		x		
3	TIEMPO Y AMBIENTE DE ESTUDIO	Prefiero estudiar en grupo a estudiar individualmente	x		x		x		
		Cuando estudio se me hace difícil concentrarme sin ningún medio de distracción tv, radio, otros.	x		x		x		
		Cuando estudio me gusta hacerlo sin nada de bulla e interrupciones	x		x		x		
		Me es difícil organizar mis tiempos para estudiar diariamente.	x		x		x		
4	BUSQUEDA DE AYUDA	Espero hasta el último día para recién estudiar	x		x		x		
		Busco ayuda en compañeros	x		x		x		
		Consulto al profesor para clarificar conceptos que no entiendo bien	x		x		x		
		Me gusta reunir información de distintas fuentes para compararlas y hacer más fácil su entendimiento.	x		x		x		
		Regulamente reviso mis notas o leer sobre un curso, antes de las clases para consultarlo.	x		x		x		

EVALUACION DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GUILLINTA HERNANDEZ, LESLIE KARINA

DNI: 71919505

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1 de diciembre del 2021

Firma

CERTIFICADA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

N°	DIMENSIONES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	ORGANIZACIÓN	Al estudiar las materias subrayo lo más importante para ayudarme a organizar mis pensamientos.	x		x		x		
		Soy de tomar nota en las clases los puntos importantes.	x		x		x		
		Explico lo entendido a un compañero para así retener más información	x		x		x		
		Necesito un lugar silencioso para poder concentrarme.	x		x		x		
		Cuando leo los enunciados me hago preguntas a mí mismo para poder comprender mejor la lectura.	x		x		x		
2	ANALISIS CRITICO	Repito el material aprendido una y otra vez para poder captar la información.	x		x		x		
		Cuando no entiendo parte de la clase trato buscar otras opciones para poder aprenderlo.	x		x		x		
		Cuando tengo dudas de algo que no entiendo vuelvo a leerlo hasta entenderlo	x		x		x		
		Cuando leo trato de subrayar las ideas más importantes del texto leído	x		x		x		
		Cuando una de las teorías tiene conclusiones diferentes a lo entendido trato de buscar investigaciones que lo avalen	x		x		x		
3	TIEMPO Y AMBIENTE DE ESTUDIO	Me siento más a gusto trabajando con mis compañeros para avanzar las tareas de <u>lo</u> cursos.	x		x		x		
		Prefiero estudiar en grupo a estudiar individualmente	x		x		x		
		Cuando estudio se me hace difícil concentrarme sin ningún medio de distracción tv, radio, otros.	x		x		x		
		Cuando estudio me gusta hacerlo sin nada de bulla e interrupciones	x		x		x		
		Me es difícil organizar mis tiempos para estudiar diariamente.	x		x		x		
4	BUSQUEDA DE AYUDA	Espero hasta el último día para recién estudiar	x		x		x		
		Busco ayuda en compañeros	x		x		x		
		Consulto al profesor para clarificar conceptos que no entiendo bien	x		x		x		
		Me gusta reunir información de distintas fuentes para compararlas y hacer más fácil su entendimiento.	x		x		x		
		Regularmente reviso mis notas o leer sobre un curso, antes de las clases para consultarlo.	x		x		x		

EVALUACION DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GUTIERREZ PINGO, RONNIE CARLOS

DNI: 40993161

Especialidad del validador: MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1 de diciembre del 2021



Firma

CERTIFICADA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

N°	DIMENSIONES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	ORGANIZACIÓN	Al estudiar las materias subrayo lo más importante para ayudarme a organizar mis pensamientos.	x		x		x		
		Soy de tomar nota en las clases los puntos importantes.	x		x		x		
		Explico lo entendido a un compañero para así retener más información	x		x		x		
		Necesito un lugar silencioso para poder concentrarme.	x		x		x		
		Cuando leo los enunciados me hago preguntas a mí mismo para poder comprender mejor la lectura.	x		x		x		
2	ANALISIS CRITICO	Repito el material aprendido una y otra vez para poder captar la información.	x		x		x		
		Cuando no entiendo parte de la clase trato buscar otras opciones para poder aprenderlo.	x		x		x		
		Cuando tengo dudas de algo que no entiendo vuelvo a leerlo hasta entenderlo	x		x		x		
		Cuando leo trato de subrayar las ideas más importantes del texto leído	x		x		x		
		Cuando una de las teorías tiene conclusiones diferentes a lo entendido trato de buscar investigaciones que lo avalen	x		x		x		
3	TIEMPO Y AMBIENTE DE ESTUDIO	Me siento más a gusto trabajando con mis compañeros para avanzar las tareas de <u>lo</u> cursos.	x		x		x		
		Prefiero estudiar en grupo a estudiar individualmente	x		x		x		
		Cuando estudio se me hace difícil concentrarme sin ningún medio de distracción tv, radio, otros.	x		x		x		
		Cuando estudio me gusta hacerlo sin nada de bulla e interrupciones	x		x		x		
		Me es difícil organizar mis tiempos para estudiar diariamente.	x		x		x		
4	BUSQUEDA DE AYUDA	Espero hasta el último día para recién estudiar	x		x		x		
		Busco ayuda en compañeros	x		x		x		
		Consulto al profesor para clarificar conceptos que no entiendo bien	x		x		x		
		Me gusta reunir información de distintas fuentes para compararlas y hacer más fácil su entendimiento.	x		x		x		
		Regularmente reviso mis notas o leer sobre un curso, antes de las clases para consultarlo.	x		x		x		

EVALUACION DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LEÓN LIZAMA, ROOSVELT DAVID

DNI: 42508032

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1 de diciembre del 2021



Firma

CERTIFICADA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

N°	DIMENSIONES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	ORGANIZACIÓN	Al estudiar las materias subrayo lo más importante para ayudarme a organizar mis pensamientos.	x		x		x		
		Soy de tomar nota en las clases los puntos importantes.	x		x		x		
		Explico lo entendido a un compañero para así retener más información	x		x		x		
		Necesito un lugar silencioso para poder concentrarme.	x		x		x		
		Cuando leo los enunciados me hago preguntas a mí mismo para poder comprender mejor la lectura.	x		x		x		
2	ANALISIS CRITICO	Repito el material aprendido una y otra vez para poder captar la información.	x		x		x		
		Cuando no entiendo parte de la clase trato buscar otras opciones para poder aprenderlo.	x		x		x		
		Cuando tengo dudas de algo que no entiendo vuelvo a leerlo hasta entenderlo	x		x		x		
		Cuando leo trato de subrayar las ideas más importantes del texto leído	x		x		x		
		Cuando una de las teorías tiene conclusiones diferentes a lo entendido trato de buscar investigaciones que lo avalen	x		x		x		
3	TIEMPO Y AMBIENTE DE ESTUDIO	Me siento más a gusto trabajando con mis compañeros para avanzar las tareas de <u>lo</u> cursos.	x		x		x		
		Prefiero estudiar en grupo a estudiar individualmente	x		x		x		
		Cuando estudio se me hace difícil concentrarme sin ningún medio de distracción tv, radio, otros.	x		x		x		
		Cuando estudio me gusta hacerlo sin nada de bulla e interrupciones	x		x		x		
		Me es difícil organizar mis tiempos para estudiar diariamente.	x		x		x		
4	BUSQUEDA DE AYUDA	Espero hasta el último día para recién estudiar	x		x		x		
		Busco ayuda en compañeros	x		x		x		
		Consulto al profesor para clarificar conceptos que no entiendo bien	x		x		x		
		Me gusta reunir información de distintas fuentes para compararlas y hacer más fácil su entendimiento.	x		x		x		
		Regularmente reviso mis notas o leer sobre un curso, antes de las clases para consultarlo.	x		x		x		

EVALUACION DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI

DNI: 09937370

Especialidad del validador: DOCTOR EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1 de diciembre del 2021



Firma

CERTIFICADA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

N°	DIMENSIONES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	ORGANIZACIÓN	Al estudiar las materias subrayo lo más importante para ayudarme a organizar mis pensamientos.	x		x		x		
		Soy de tomar nota en las clases los puntos importantes.	x		x		x		
		Explico lo entendido a un compañero para así retener más información	x		x		x		
		Necesito un lugar silencioso para poder concentrarme.	x		x		x		
		Cuando leo los enunciados me hago preguntas a mí mismo para poder comprender mejor la lectura.	x		x		x		
2	ANALISIS CRITICO	Repito el material aprendido una y otra vez para poder captar la información.	x		x		x		
		Cuando no entiendo parte de la clase trato buscar otras opciones para poder aprenderlo.	x		x		x		
		Cuando tengo dudas de algo que no entiendo vuelvo a leerlo hasta entenderlo	x		x		x		
		Cuando leo trato de subrayar las ideas más importantes del texto leído	x		x		x		
		Cuando una de las teorías tiene conclusiones diferentes a lo entendido trato de buscar investigaciones que lo avalen	x		x		x		
3	TIEMPO Y AMBIENTE DE ESTUDIO	Me siento más a gusto trabajando con mis compañeros para avanzar las tareas de <u>lo</u> cursos.	x		x		x		
		Prefiero estudiar en grupo a estudiar individualmente	x		x		x		
		Cuando estudio se me hace difícil concentrarme sin ningún medio de distracción tv, radio, otros.	x		x		x		
		Cuando estudio me gusta hacerlo sin nada de bulla e interrupciones	x		x		x		
		Me es difícil organizar mis tiempos para estudiar diariamente.	x		x		x		
4	BUSQUEDA DE AYUDA	Espero hasta el último día para recién estudiar	x		x		x		
		Busco ayuda en compañeros	x		x		x		
		Consulto al profesor para clarificar conceptos que no entiendo bien	x		x		x		
		Me gusta reunir información de distintas fuentes para compararlas y hacer más fácil su entendimiento.	x		x		x		
		Regularmente reviso mis notas o leer sobre un curso, antes de las clases para consultarlo.	x		x		x		

EVALUACION DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ZUZUNAGA INFANTES, FLOR DE MARIA

DNI: 7208034

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1 de diciembre del 2021



Firma

Anexo 4:

Consentimiento Informado

Por medio del presente documento, Yo **Yessenia Vanessa Calderón De la cruz** y mi compañero **Ramón Alberto Che León Vásquez Pita** alumnos del programa de Maestría en Educación, le informo para fines de investigación científica, que en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, nos encontramos desarrollando el proyecto de investigación denominada **“Evaluación 360 grados y su efecto en el desempeño del docente universitario en el contexto de la pandemia COVID-19 de una universidad peruana en el periodo de 2021”**, el mismo que estamos elaborando, en concordancia con lo normado en el Código de Ética de la Universidad Wiener.

Este proyecto implica la aplicación de una Guía de Entrevista no estructurada, para determinar la influencia de la evaluación 360° y como esta repercute en el desempeño de los docentes, con una sola aplicación de la guía.

Su participación es libre y voluntaria así contribuirá a elaborar nuevas propuestas y estrategias para la mejora del desempeño docente universitario, donde se recuerda:

- Que no habrá consecuencia por su negativa a la participación de esta investigación.
- Sus datos personales serán preservados bajo la confidencialidad y reserva de Ley.
- Podrá salir del proyecto de investigación sin aviso previo y sin consecuencia alguna.
- Su participación no le generará costo económico alguno.
- Podrá ser informado de los resultados de la investigación.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar libre y voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Ya informado sobre los objetivos y procedimientos de esta investigación firmo en señal de conformidad.

Firma del participante