



Universidad  
**Norbert Wiener**

**Escuela de Posgrado**

Tesis

**Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario  
en una Universidad pública de Lima en 2021**

Para optar el grado académico de Doctor en Educación

**Autor:** Mg. Cárdenas Pomareda, Rolando Alberto

Código ORCID: 0000-0002-1134-4410

LIMA – PERU

2022

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, **ROLANDO ALBERTO CÁRDENAS POMAREDA** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“PROPUESTA DE EVALUACIÓN INNOVADORA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA EN 2021 ”** Asesorado por el docente: VALIA LUZ VENEGAS MEJIA Con DNI 10660741 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3032-8720> tiene un índice de similitud de (18) (DIECIOCHO)% con código oid:14912:222085676 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

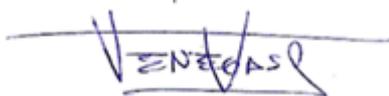


Firma

DNI N° 25411205

.....  
 Firma de autor 1  
 ROLANDO ALBERTO CÁRDENAS POMAREDA  
 DNI: 25411205

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor: VALIA LUZ VENEGAS MEJIA  
 DNI: 10660741

Lima, 3 de mayo de 2023

**Título**

**PROPUESTA DE EVALUACIÓN INNOVADORA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE  
UNIVERSITARIO EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA EN 2021**

**Línea de investigación**

Educación Superior

**Asesora**

Dra. VENEGAS MEJIA, VALIA LUZ

Código ORCID: 0000-0003-3032-8720

### **Dedicatoria**

Dedicado a la memoria de mis amados padres a los cuales debo mi mayor tesoro y riqueza que es la educación, a la memoria de mi hermana que sin su guía y ejemplo no hubiera visto a la educación como una posibilidad de vida, a mi familia por su comprensión y tolerancia para el logro de mis objetivos.

### **Agradecimiento**

Mi sincero agradecimiento a todos mis profesores, aquellos, que pasaron por mi vida desde la Escuelita de barrio hasta el Doctorado de Educación, no solo han sido mi inspiración sino esa luz que ilumino en los momentos oscuros de mi vida.

## Índice

Portada.....	i
Título .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de tablas .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Índice de figuras.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Resumen .....	ix
Abstract .....	xiii
Resumo .....	xiii
Introducción.....	xv
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos .....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Justificación teórica.....	7
1.4.2. Justificación práctica .....	8

1.4.3. Justificación metodológica .....	8
1.4.4. Justificación epistemológica.....	9
1.5. Limitaciones de la investigación .....	10
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	13
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	13
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	17
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Propuesta de evaluación innovadora .....	21
2.2.2. Enfoque teórico de la propuesta de evaluación innovadora.....	23
2.2.2.1. Teorías de la Administración de Recursos Humanos (ARH). .....	243
2.2.2.2. Enfoque por competencias .....	253
2.2.3. Evaluación de competencias.....	265
2.2.3.1. Lista de apreciación .....	32
2.2.3.2. Rúbrica.....	33
2.2.4. Dimensiones de propuesta de evaluación innovadora .....	35
2.2.5. Desempeño docente .....	397
2.2.5.1 Enfoque teórico del desempeño docente.....	38
2.2.6. Dimensiones de la variable desempeño docente .....	41
2.2.6.1. Función docente (enseñanza aprendizaje).....	41
2.2.6.2. Función de gestión administrativo académica .....	44
2.2.6.3. Función de investigación .....	518
2.2.7. Definición de términos básicos.....	50

2.3. Formulación de la hipótesis .....	545
2.3.1. Hipótesis general .....	55
2.3.2. Hipótesis específicas .....	5455
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>5656</b>
3.1. Método de la investigación .....	5656
3.2. Enfoque de la investigación .....	5656
3.3. Tipo de investigación .....	5757
3.4. Diseño de la investigación .....	5757
3.5. Población, muestra y muestreo .....	589
3.6. Variables y operacionalización .....	5960
3.6.1. Variable independiente: Propuesta de evaluación innovadora. ....	5961
3.6.2. Variable dependiente: Desempeño docente.....	6161
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	6262
3.7.1. Técnica .....	63
3.7.2. Descripción .....	6463
3.7.3. Validación.....	673
3.7.4. Confiabilidad .....	7065
3.8. Procesamiento y análisis de datos .....	7072
3.9. Aspectos éticos.....	72
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>73</b>
4.1. Resultados.....	73
4.1.1. Análisis descriptivo .....	7373
4.1.1.1. Escala valorativa de la variable desempeño docente.....	68

4.1.1.2. Niveles de distribución del desempeño docente y sus dimensiones.....	7368
4.1.2. Prueba de hipótesis .....	7974
4.1.2.1. Prueba de hipótesis general. ....	75
4.1.2.2 Prueba de hipótesis específicas .....	76
4.2. Discusión de resultados .....	8479
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	88
5.1. Conclusiones .....	88
5.2. Recomendaciones.....	8990
REFERENCIAS.....	91
ANEXOS .....	100
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	101
Anexo 2: Propuesta de Evaluación Innovadora.....	102
Anexo 3: Instrumento.....	119
Anexo 4: Validez del instrumento .....	121
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	151
Anexo 6: Formato de conocimiento informado.....	151152
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para recolección de datos.....	154
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin.....	155155

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	
<i>Lista de cotejo para evaluar el desempeño docente en clase.....</i>	30
Tabla 2.	
<i>Operacionalización de la variable propuesta de evaluación innovadora.....</i>	55
Tabla 3.	
<i>Operacionalización de la variable desempeño docente.....</i>	57
Tabla 4.	
<i>Ficha técnica del instrumento 1.....</i>	60
Tabla 5.	
<i>Ficha técnica del instrumento 2.....</i>	62
Tabla 6.	
<i>Validación por juicio de expertos.....</i>	63
Tabla 7.	
<i>Escala valorativa del desempeño docente.....</i>	66
Tabla 8.	
<i>Niveles de distribución del desempeño docente.....</i>	66
Tabla 9.	
<i>Niveles de distribución de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	68
Tabla 10.	
<i>Niveles de distribución de la gestión del proceso administrativo académico.....</i>	69
Tabla 11.	

<i>Niveles de distribución del desarrollo de la investigación</i> .....	70
Tabla 12.	
<i>Prueba de normalidad</i> .....	72
Tabla 13.	
<i>Prueba de hipótesis general</i> .....	73
Tabla 14.	
<i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	74
Tabla 15.	
<i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	75
Tabla 16.	
<i>Prueba de hipótesis específica 3</i> .....	76

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	
<i>Flujograma de las fases metodológicas de la propuesta de evaluación innovadora .....</i>	21
Figura 2.	
<i>Dimensiones de la evaluación .....</i>	25
Figura 3.	
<i>Ruta de evaluación de competencias en Educación .....</i>	27
Figura 4.	
<i>Distribución de frecuencias de puntajes del desempeño docente por niveles en el pretest y postest .....</i>	67
Figura 5.	
<i>Niveles de distribución de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje, pretest y postest .....</i>	68
Figura 6.	
<i>Niveles de distribución de la dimensión proceso administrativo académico, pretest y postest .....</i>	69
Figura 7.	
<i>Niveles de distribución de la dimensión desarrollo de la investigación, pretest y postest .....</i>	71

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la medida en que una propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño experimental, subdiseño preexperimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para el pretest y posttest para medir el desempeño docente. La población estuvo constituida por 130 docentes de una Universidad pública de Lima y la muestra la integraron 45 docentes seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos fueron validados por criterio de juicio de expertos y la confiabilidad con el alfa de Cronbach que arrojó un coeficiente de 0,801. El estadístico utilizado para la prueba de hipótesis fue la prueba de Wilcoxon porque los datos no presentaban distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk. Se encontró como resultados que existe una diferencia significativa entre pretest y posttest respecto del desempeño docente con una probabilidad menor que el valor de significancia,  $0.00 < 0.05$ , concluyéndose que la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima.

**Palabras clave:** Desempeño docente, propuesta innovadora, evaluación

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the extent to which an innovative evaluation proposal significantly influences teaching performance at a public University of Lima in 2021. The study was developed under a quantitative approach, experimental design, pre-experimental sub-design. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument for the pretest and posttest to measure teaching performance. The population consisted of 130 teachers from a public University of Lima and the sample was made up of 45 teachers selected through non-probabilistic convenience sampling. The instruments were validated by expert judgment criteria and reliability with Cronbach's alpha, which yielded a coefficient of 0.801. The statistic used to carry out the hypothesis tests was the Wilcoxon test because the data did not present a normal distribution, according to the results with the Shapiro-Wilk test. It was found as results that there is a significant difference between pretest and posttest regarding teaching performance with a probability lower than the significance value,  $0.00 < 0.05$ , concluding that the innovative evaluation proposal significantly influences teaching performance in a public University of Lima.

**Keywords:** Teaching performance, innovative proposal, evaluation

## RESUMO

O objetivo da pesquisa foi determinar em que medida uma proposta de avaliação inovadora influencia significativamente o desempenho docente em uma universidade pública de Lima em 2021. O estudo foi desenvolvido sob uma abordagem quantitativa, desenho experimental, subprojeto pré-experimental. Utilizou-se a técnica de survey e utilizou-se o questionário como instrumento de pré-teste e pós-teste para medir o desempenho docente. A população foi composta por 130 professores de uma universidade pública de Lima e a amostra foi composta por 45 professores selecionados por meio de amostragem não probabilística de conveniência. Os instrumentos foram validados por critérios de julgamento de especialistas e confiabilidade com alfa de Cronbach, que resultou em um coeficiente de 0,801. A estatística utilizada para a realização dos testes de hipóteses foi o teste de Wilcoxon, pois os dados não apresentaram distribuição normal, conforme os resultados com o teste de Shapiro-Wilk. Constatou-se como resultados que existe uma diferença significativa entre pré-teste e pós-teste em relação ao desempenho docente com probabilidade inferior ao valor de significância,  $0,00 < 0,05$ , concluindo que a proposta de avaliação inovadora influencia significativamente o desempenho docente em uma universidade pública de Lima.

**Palavras-chave:** Desempenho docente, proposta inovadora, avaliação

## INTRODUCCIÓN

Para potenciar el desempeño docente en las instituciones universitarias existen diversos programas orientados a favorecer este objetivo, por tal motivo una propuesta de evaluación innovadora adecuada puede ayudar mucho en esta tarea. El presente estudio ha evaluado el impacto de una propuesta de evaluación innovadora en el desempeño docente en una Universidad pública de la ciudad de Lima, el mismo que ha sido organizado en cinco capítulos.

En el capítulo I del estudio, se presenta lo concerniente al planteamiento y la respectiva formulación del problema de investigación, los objetivos, así como su respectiva justificación y limitaciones.

En el capítulo II, se realiza la exploración de los antecedentes y fundamentos teóricos de las variables de la investigación, la propuesta de evaluación innovadora, así como el desempeño docente con sus correspondientes dimensiones. También en esta parte del informe se formularon la hipótesis general y las específicas, las mismas que se comprobaron mediante la estadística en el capítulo IV.

En el capítulo III se presenta la metodología utilizada en el estudio, considerándose tipo, enfoque y diseño; del mismo modo que la población, la muestra, el tipo de muestreo y las técnicas e instrumentos de recojo de la información.

En el capítulo IV de los resultados se detalla el análisis descriptivo de los datos, así como la contrastación de las pruebas de la hipótesis mediante la prueba de Wilcoxon, para finalmente llegar a las conclusiones del estudio.

El capítulo V comprende las conclusiones a que se llegaron luego del análisis de los resultados del estudio, así mismo se menciona las recomendaciones respectivas a manera de un aporte de este estudio a la comunidad educativa.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Cuando se habla de la calidad de la formación profesional, inmediatamente se asocia a un aspecto fundamental, como es el desempeño docente. “La tarea docente siempre ha sido motivo de preocupación y discusión entre las personas encargadas de las políticas educativas en los diversos países del orbe” (Esquerre y Pérez, 2020, p. 1); asimismo, los autores refieren que tal desempeño “ha generado, en las últimas décadas, propuestas respecto a los criterios e indicadores que permitan evaluar si la práctica docente es o no la adecuada, y si responde a las exigencias del nuevo siglo” (ídem).

En el contexto latinoamericano se ha realizado estudios sobre educación superior, identificándose que uno de los factores trascendentales que garantizan la calidad educativa es lo referente al desempeño profesional docente (Henríquez, 2018). En tal sentido, resulta importante determinar los elementos de la evaluación del desempeño docente, que están relacionadas al hecho de determinar sus competencias en torno al proceso de enseñanza aprendizaje, así como otras competencias relacionadas con la labor administrativo-académica que desarrolla el docente universitario y la función de investigación que garantiza la generación de nuevo conocimiento científico en la rama que este desarrolla.

El problema se centra en que no se debe distorsionar el auténtico propósito de la evaluación, cuya finalidad debe orientarse a mejorar el desempeño docente a través de identificar cuáles son sus potencialidades, cuáles están desarrollándose y cuáles no las tiene; ello significa que debe estar acorde con el modelo pedagógico adoptado por el sistema educativo universitario que orienta el proceso de evaluación de competencias tecnológicas, metodológicas y sociales, entre otras, que deben incluir elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

El desempeño del docente debe tener su fundamento en la comunicación, el trabajo colaborativo y la construcción del conocimiento; de este modo, el profesional de la docencia durante el proceso de enseñanza aprendizaje debe de ser capaz de guiar a los estudiantes en las tareas, la solución de problemas, la formación de conceptos y de nuevos conocimientos.

La claridad del conocimiento conceptual permite que el docente demuestre que tiene dominio o área en la que está capacitado y practica en su trabajo o área de especialización; demuestra que puede aplicar lo que sabe en situaciones de la vida real o usar el conocimiento (conocimiento procedimental); es decir, el docente tiene que aplicar el conocimiento científico en la práctica en la cual se ha formado o especializado y que desea comunicar al estudiante. Pero, también hay un elemento actitudinal como parte de la formación humana, como bien lo menciona Savater (1997) “la educación es sin duda el más humano y humanizador de todos”. (p. 7)

Optimizar la educación exige, sin duda, de una evaluación permanente del desempeño del docente, como el de los estudiantes. Un primer paso es definir la realidad del desempeño docente en su contexto; es decir, en el aula o espacio donde desarrolla la formación, desde un punto de vista integrador y no sólo conceptual. Esa perspectiva integral no solo debe incluir la función de enseñanza aprendizaje, sino las otras funciones laborales docentes como son la gestión administrativo-académica y la investigación; sin embargo, los docentes evaluados no necesariamente se encuentran conformes con los procedimientos que se siguen.

Cárdenas (2015) indica que la actitud de descontento de los profesores respecto al sistema de evaluación del desempeño docente está asociada con la metodología usada, el escaso tiempo, las condiciones laborales para efectuar la evaluación, cuyos resultados no necesariamente son reconocidos como contribución a la mejora de la calidad educativa. En la realidad actual la situación de la evaluación docente universitario se enfoca sobre todo a su función de enseñanza

aprendizaje; es decir, cuantos estudiantes aprobaron el curso, cuantos se refirieron favorablemente al docente sobre responsabilidad, puntualidad, dominio del curso, claridad de exposiciones, etc.

El mayor interés existente en el sector educativo universitario ha sido el análisis y estudio de la práctica docente universitaria, principalmente pendiente de su desempeño y en la incidencia que tiene ésta en la formación profesional y el desarrollo del país. Sin embargo, la creación de Universidades género mayor demanda de docentes para las distintas disciplinas y especialidades universitarias, que fueron cubiertas con profesionales sin las capacitaciones en pedagogía, metodologías en didáctica y que no genera la atención adecuada de los estudiantes; así mismo, las Universidades al no tener ningún tipo de restricción o normativa con respecto al trabajador docente universitario, contratan y pagan remuneraciones no acordes al servicio, al manifestar que éstas se realizan bajo la modalidad de tiempo parcial, lo que no se condice con el desarrollo remunerativo de los docentes a nivel primario y secundario, quienes a través de la carrera magisterial la posibilita acceder a una escala remunerativa a través de la meritocracia. Es en el nivel universitario en donde las reglas son menos visibles; observándose hechos como que la mayoría de los docentes universitarios no tienen formación pedagógica y solo basan su labor en su experiencia profesional.

Se puede determinar que una de las mayores dificultades para evaluar el trabajo docente universitario reside en la lógica de programas en donde se establecen indicadores para evaluar niveles de productividad y se cree que ésta, va relacionada a la remuneración del profesional; es decir, si el docente se encuentra bien remunerado, entonces el nivel de calidad educativa será mayor, dejando de lado en primer lugar la capacidad didáctica de dicho profesional, la capacitación continua y la adecuación al desarrollo tecnológico asociado a la educación. Es preciso destacar que el desempeño docente no solo es cuestión de uso de tecnología didáctica ni circunscribirse a evaluaciones cualitativas o cuantitativas; como indica Cruz (2007), el docente universitario realiza

una multiplicidad de actividades, las cuales son en su mayoría difícilmente traducidos a elementos cuantificables; pero, resulta complejo también que puedan evaluarse desde un enfoque cualitativo.

Las propuestas de evaluación de desempeño docente universitario no reconocen los detalles del trabajo docente, sino que establecen que desarrollen actividades no consideradas sustanciales a sus tareas, como son publicar en revistas indexadas, presentación de investigaciones o la obtención de un grado académico. Podría decirse que, a diferencia de lo que pasa en otras Universidades públicas y privadas, en la Universidad pública de Lima donde se realizó el estudio y que se toma como centro de la investigación, existen muchos aspectos que inciden en la evaluación del desempeño docente que se aplican en el medio, principalmente la realizada por los estudiantes, simplemente basados en la percepción de buenos y malos docentes, los cuales, tienen términos inquisidores, con el único fin y afán de contratar y despedir a docentes (la comunicación entre el representante de los estudiantes y el docente universitario es de tonos amenazantes dirigidos a la encuesta que se les realiza) convirtiéndose éstas en meros exámenes al docente universitario y solo se le informa si está bien o mal. No se les informa cuáles han sido los puntos o aspectos por los cuales, los propios estudiantes los calificaron mal o con baja puntuación, o si es producto de un conjunto de evaluaciones, como la 360°.

Algunos problemas para optimizar su desempeño que enfrentan docentes universitarios en la Universidad donde se desarrolla el estudio están referidos con:

- Escasez de personal de apoyo, el mismo desarrolla todas las actividades principales en el aula muchas de las cuales superan los 50 estudiantes;
- Carencias formativas complementarias a su formación principal.
- Baja remuneración y ausencia de oportunidades para su desarrollo profesional, hay docentes que llevan dictando más de cinco años en una misma Universidad en condición

- de contratado a tiempo parcial y sin oportunidad de escalar a plazas de tiempo completo, a plazas de profesor auxiliar, asociado y principal;
- Poco respeto hacia su figura, pues no se le da el peso necesario y se atiende más a los reclamos de los estudiantes, incluso se colocan a coordinadores que supervisan de manera constante a los docentes para que desarrollen actividades administrativas obligatorias;
  - Inconvenientes a la hora de despertar el interés de los estudiantes, a pesar del desarrollo y planteamiento de la sesión de aprendizaje y que además debe ser publicada antes de cada clase, en estos tiempos de clases virtuales, las Universidades a manera de no causarles molestias a los estudiantes que no cuentan con equipos de conectividad seguras o que viven en zonas donde el recurso tecnológico no es bueno, se les permite solo conectarse sin cámara, ante esto es casi imposible la atención del estudiante;
  - Motivarse a sí mismos, pero lamentablemente la mayor motivación es la remunerativa, por otro lado, la mayoría de los docentes universitarios no toman conciencia (al creer que la que realizan es una tarea temporal) de que deben capacitarse en pedagogía, didáctica y otros instrumentos relacionados con la administración universitaria;
  - Escasos métodos de evaluación que favorezcan el aprendizaje interdisciplinar: compartir trabajos interdisciplinarios, desarrollar planes de evaluación, etc.;
  - Pocas veces se menciona que un sistema de evaluación continua que permita contar con una visión específica del aprendizaje de los estudiantes;
  - Poco se aprovechan los resultados de las evaluaciones para elaborar un plan de clases adicionales, modificación del sistema de evaluación utilizado, etc.;
  - Rara vez se mencionan las dinámicas de información generada desde los efectos de las evaluaciones.

También debemos tomar en cuenta algunos aspectos relacionados con la calidad de la educación superior universitaria, como se sabe en la última década se ha visto una tendencia a la masificación y privatización de la educación universitaria, ello trajo consigo una mayor demanda de estudios universitarios y por ende una mayor creación de universidades privadas, después de la publicación de la ley universitaria N° 30220 (2014) y la creación de la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Universidades) la universidades se vieron reducidas de 145 a solo 93 con lo que se redujo la oferta de estudios universitarios, Figallo (2020).

Benites (2021) en su documento de política pública titulada “La educación superior universitaria en el Perú postpandemia, propone cuatro recomendaciones de políticas públicas para el próximo quinquenio y que se resume así: 1) Aprovechar las oportunidades de la disrupción digital en la educación universitaria; 2) Diseñar e implementar intensivas estrategias para promover la equidad; 3) Articular modalidades formativas y fomentar la pertinencia para hacer frente a la empleabilidad postpandemia; 4) Diseñar un sistema sostenible de financiamiento de la educación universitaria.

A nivel de desempeño, calidad educativa y competitividad la educación universitaria peruana se encuentra en el puesto 69 del ranking del ICG entre 140 países, el puntaje del Perú en lo referente a pilares de "educación superior y capacitación" e "innovación" está entre los menores o más bajos.

Para superar deficiencias como las listadas, desde un análisis de la realidad latinoamericana la UNESCO “propone desarrollar programas de formación continua centrados en las necesidades

del desempeño profesional de los docentes” (Henríquez, 2018, p. 21). En tal sentido, para mejorar el desempeño docente se propone ejecutar un programa de intervención, la aplicación de una propuesta de evaluación innovadora.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021?
- b) ¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora de la gestión administrativo académico en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021?
- c) ¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora del desarrollo de la investigación en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la manera en que la propuesta de evaluación innovadora influye en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la manera en que la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.
- b) Determinar la manera en que la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora de la gestión administrativo académico en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.
- c) Determinar la manera en que la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora del desarrollo de la investigación en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Justificación teórica**

El trabajo de investigación no solo se justifica en los aspectos que determinan el trabajo docente universitario, sino que también aportará una mejora sustancial a la evaluación del desempeño docente por cuanto se tiene en cuenta la parte de la función laboral que todo docente tiene como trabajador; es decir, lo que significa el “desempeño docente” basado en las funciones que desarrolla en su vida profesional. La evaluación actual está basada en competencias derivadas de encuestas cuantificables que resultan subjetivas, como la opinión de los estudiantes, responsabilidad y participación de actividades. Se debe recordar que la docencia universitaria es desarrollada por profesionales especialistas en su rubro, pero que no han tenido capacitación pedagógica y que son la mayoría de docentes que desarrollan clases en la Universidad donde se desarrolló el estudio. Por eso, se pretende demostrar que dicha evaluación no puede hacerse desde un cuestionario de preguntas que finalmente se ciñen a determinar si es bueno o mal profesional, sino que también evalué otros aspectos importantes de su formación y de su impacto en los

estudiantes, lo tiene que ver con aspectos funcionales como la labor docente, la gestión académico-administrativa y la investigación.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Con los resultados del estudio se desea contribuir con el conocimiento y la información relacionados a las metodologías de evaluación del desempeño docente, las cuales están dirigidas a la medición de competencias del docente por medio de encuestas a estudiantes, docentes y autoridades universitarias y que tienen por finalidad determinar los grados de responsabilidad, didáctica, procedimientos pedagógicos, entre otros. Y, por ende, dejando de lado aspectos relevantes como las funciones desde el punto laboral que el docente universitario tiene definido en la ley universitaria y que la investigación recoge y pretende demostrar como la mejor manera de determinar competencias.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

El estudio contribuirá con una nueva metodología con miras hacia una evaluación docente más objetiva de la que se realiza en la Universidad pública de Lima donde se realizó el estudio; pues, tomando como punto de estudio las funciones del docente universitario como son la docencia, la gestión administrativo académica y la investigativa que se encuentran establecidas en la Ley Universitaria vigente, Ley N° 30220, y donde la metodología del análisis funcional ha ayudado a determinar un mapa funcional de competencias del docente universitario, el cual ha sido usado con éxito en otros sectores laborales.

Por ello, se inició con la aplicación de un cuestionario que tuvo como finalidad que los docentes universitarios puedan identificar sus principales competencias (innatas o adquiridas), sin presión y con la libertad de ellos mismos determinar por medio de sus respuestas una escala

valorativa en cada una de las funciones laborales del docente universitario y que ya hemos descrito en el planteamiento del problema; no será lo único y posterior al llenado de esta encuesta les solicitaremos la ficha denominada “carpeta docente” donde el docente universitario deberá mostrar y probar (por medio de evidencias) la adquisición de las competencias adquiridas y el nivel en la que se encuentran, ello facilitara la identificación de los puntos por desarrollar en el docente y hará más clara la forma de apoyarlo por medio de la capacitación.

Dado el carácter de nuestra investigación que es de carácter cualitativo y cuasi experimental, se tomó una muestra de los docentes involucrados en la enseñanza en la Universidad peruana pública de Lima y se aplicó los principios estadísticos para tal fin.

#### **1.4.4. Justificación epistemológica**

El estudio se justifica epistemológicamente en la medida que permitió confirmar de manera científica la eficacia de la propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente de una Universidad pública de Lima en el 2021. De acuerdo a Parra y Recasens (2005), el estudio se fundamenta en el método empírico, ya que tiene como propósito estudiar la realidad tal como es, que en el modelo positivista de Augusto Comte se describe como cuantitativa, es decir, es basado en la investigación encaminada a verificar la hipótesis estadísticamente, utilizando un enfoque empírico analítico, método científico basado en el experimento y análisis estadístico. Desde este fundamento del enfoque positivista se confirmó estadísticamente la hipótesis alternativa del estudio.

#### **1.5. Limitaciones de la investigación**

El presente trabajo se desarrolló con docentes universitarios de la Escuela de Estudios Generales de una Universidad pública de Lima, ella involucra a los distintos programas académicos

como: Ciencias de la Salud, Ciencias Básicas, Ingenierías, Ciencias Económicas y de la Gestión, Humanidades y Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin embargo, y posterior al inicio de los trabajos, la citada Escuela quedó desactivada por Resolución Rectoral y los docentes fueron asignados a Facultades, en este caso el investigador continuó su trabajo en la Facultad de Ciencias Administrativas.

La principal limitación de la investigación fue la participación de los docentes en el estudio, a diferencia de las docentes, quienes han sido muy amables y han ayudado a la difusión del taller de información y del pretest. Otra limitación fue la continuidad de los docentes al tener la modalidad de contrato a tiempo parcial y contrato por locación de servicios, al dictar cursos que corresponden a los primeros ciclos y de naturaleza general están supeditados al número de vacantes o plazas docentes, por ello el número de participantes es bajo en muestra y difícil ubicarlos para el post test de control.

El trabajo de investigación longitudinal se desarrolló en el periodo de junio a noviembre de 2021; de este modo, la planeación, el recojo de información primaria sobre la variable dependiente se realizó al inicio y al final del tratamiento, el procesamiento y análisis de la misma se realizó en el mes de noviembre y diciembre del citado año. Acto seguido se procedió con la elaboración del informe del trabajo de investigación.

El trabajo requirió para su desarrollo recursos humanos que para efectos de la experimentación son los docentes universitarios de la Escuela de Estudios Generales de la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad pública de Lima; para ello, se les explicó de manera clara y precisa, los beneficios que derivaran de su colaboración a dicho proceso, encontrándose cierta resistencia por parte de algunos docentes, impase que se superó por

sensibilización. De igual modo, se necesitó recursos financieros para afrontar los diversos gastos que conllevó realizar la investigación, los cuales los asumió el investigador.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Gonzales (2022) en su artículo cuyo objetivo fue determinar la relación del desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes con el logro de aprendizajes en estudiantes de Arquitectura, presentó su estudio orientado desde un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional con diseño no experimental. Los datos se recogieron con cuestionarios previamente validados. En los resultados al realizar el análisis de correlación de Spearman encontró un p valor de 0,031, menor al 0,05 del alfa de Cronbach, y un valor de r igual a 0,364, los que indican que existe una relación positiva significativa entre ambas variables; es decir, se concluye que a mejor desempeño docente mejor es el logro de aprendizajes.

Gálvez y Milla (2018) publicaron un artículo de investigación que tuvo por objetivo diseñar un modelo evaluativo del desempeño educativo en el área y preparar alumnos para el aprendizaje en el contexto de la actividad de buena educación. La investigación se basó en el método proyectivo aplicado, con enfoque cuantitativo. La herramienta se aplicó a 9 docentes y 6 directivos de instituciones educativas públicas. Los resultados muestran un bajo nivel de desempeño relacionado con la preparación académica y la ruptura de propósitos en el proceso de evaluación, concluyendo así en el desarrollo de un modelo de evaluación docente, que integra sistemáticamente la nueva evaluación, en vista que la reflexión del docente se orienta a mejorar su rendimiento con el consecuente beneficio de la formación profesional de los estudiantes.

Reyes (2020) en su trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la percepción de los estudiantes acerca de las competencias del docente universitario respecto de la planificación, conducción y valoración del proceso de enseñanza aprendizaje. Se usó un diseño no experimental,

transversal y descriptivo, y para la recolección de datos se usó la encuesta en una muestra de 250 estudiantes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz – Perú. Dentro de los resultados obtenidos aplicando la técnica de la encuesta en el estudio cuantitativo, se encontró que el 54.4% manifestó que las competencias del docente son buenas o muy buenas, es decir, se aproximan al proceso de enseñanza aprendizaje requerido para optimizar la calidad de la educación superior.

Arciniega (2020) en su tesis para optar el grado de Magister en Docencia para la Educación Superior, cuyo objetivo fue aplicar una propuesta de innovación para la implementación de recursos metodológicos TIC y optimizar los resultados de aprendizaje en los estudiantes del nivel formativo de la carrera de Ingeniería Civil, en el curso de dibujo asistido por el computador como piloto (UPC) en el año 2019. En la investigación aplicada concluye que las competencias del docente universitario deben ir de la mano con la ayuda de la tecnología y que las capacitaciones docentes deben estar orientadas a mejorar esta competencia.

Ramírez et al. (2020) en su artículo que se propone cómo la inteligencia emocional puede integrarse a la docencia a través de competencias para lograr una mejor enseñanza. Se recurrió a la encuesta para recoger datos de 244 profesores universitarios a través de cuestionarios utilizando el método de muestreo aleatorio simple. Los datos se analizaron utilizando el modelo de trayectoria Partial Least Squares (PLS), el enfoque de modelado de ecuaciones estructurales SEM con el software Smart PLS 3.3.0, los resultados mostraron que el modelo tuvo un impacto significativo en la eficiencia, los resultados de enseñanza, los coeficientes de determinación son; habilidades docentes ( $r^2 = 0,703$ ), actitudes docentes ( $r^2 = 0,661$ ), conocimientos docentes ( $r^2 = 0,648$ ) y desempeño docente ( $r^2 = 0,733$ ). Con un error cuadrático medio aproximado (SRMR) de 0,056, lo que hace que el modelo de validación sea relevante. Por lo tanto, se ha demostrado estadísticamente

que la inteligencia emocional tiene un fuerte impacto en las habilidades o competencias de los docentes, contribuyendo así al desempeño docente.

Esquerre y Pérez (2021) en su artículo se propusieron analizar, desde una mirada holística, el desempeño docente en el contexto de la sociedad actual, y refieren que la tarea del docente perennemente ha sido objeto de inquietud por los responsables de formular políticas educativas, lo que ha traído consigo enjuiciar la práctica docente a fin de determinar si resulta o no conveniente, y si está a la altura de los requerimientos del siglo actual. Los resultados del estudio responden a una rigurosa revisión sistemática sustentada en el protocolo prisma para elegir estudios publicados en la última década en bases de datos diversas. El análisis de los estudios escogidos presentó propuestas que ofrecen perfiles y criterios del desempeño docente para los tiempos actuales. Como resultados, se encontró la necesidad de que los docentes sean capaces de analizar y ajustar su actividad académica en términos de las necesidades de los estudiantes y el contexto, que innoven permanentemente con el uso de TIC, y que se logren aprendizajes para el desarrollo social. Las políticas educacionales de distintos países se orientan a promover la práctica docente con estándares para optimizar el trabajo en aula y generar mayor compromiso, a nivel institucional y de la sociedad, para satisfacer esta necesidad. En el caso peruano, a través de las áreas establecidas en el Marco de Buena Eficacia Pedagógica, para efectos de la evaluación se considera únicamente el desempeño en el aula y debe modificarse, combinado entre otros criterios, las habilidades digitales como prioridad.

Ayala-Asencio (2020) en su artículo que tuvo como objetivo conocer el impacto del taller “Comunicándonos” en los aspectos cognitivos, competenciales y de sensibilidad de las habilidades interculturales del personal académico profesional de una Universidad privada a Lima 2018, para desarrollar sus habilidades interculturales, contribuir a la formación de los docentes para que la

enseñanza se desarrolle de manera que los estudiantes alcancen las metas de calidad pedagógica. La metodología se basa en un modelo positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño experimental semi empírico. Se utilizaron técnicas de encuesta y herramientas de cuestionario. Se considera la muestra una muestra no probabilística de 40 docentes universitarios. Procesar información utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales para establecer cómo los datos cumplen o no los objetivos de la investigación. La aplicación del mencionado taller tuvo efectos positivos en las habilidades interculturales en las tres dimensiones estudiadas, ya que los resultados estadísticos mostraron una diferencia en los puntajes entre el pretest y el pretest, esta última investigación es sustancial, confirmando la teoría de Jandt (1995) en el sentido de que estas habilidades se adquieren, incluso por la sensibilidad intercultural de los docentes universitarios.

Rodríguez (2021) publicó un artículo propósito es analizar la situación actual de las competencias digitales de los docentes y su importancia para garantizar la enseñanza-aprendizaje en un contexto virtual. El método utilizado es una revisión sistemática de documentos normativos del Ministerio de Educación del Perú y de la Unión Europea relacionados con la educación digital y temas educativos. Entre nuestros principales resultados, dos de cada tres docentes tuvieron dificultad para sistematizar su práctica docente en un contexto virtual donde solo 1,9 docentes crearon capacidad numérica. En conclusión, cerca de 98 docentes del primer nivel son competentes en competencias digitales, utilizando únicamente las TIC en el nivel básico; Es necesario actualizar la primera fase de la estrategia tecnológica nacional, paso a paso ya todos los niveles: explorador, experto y líder.

Lévano-Francia et al. (2019) en su estudio se propuso ofrecer un análisis de las competencias digitales en el contexto actual. Las crecientes expectativas de las nuevas tecnologías y sus múltiples aplicaciones han tenido consecuencias trascendentales en todos los ámbitos de la sociedad, y esto,

en particular, en el aspecto de la educación superior, donde las necesidades de manera más importante buscan enmascarar sus efectos. En primer lugar, se presenta un panorama teórico de los diferentes significados y conceptos relacionados con las competencias digitales. Este enfoque proporciona información sobre aspectos relacionados con las competencias digitales. Luego, se presentan algunos datos que permiten abrir nuevas perspectivas, como la importancia y las consecuencias, así como la competencia digital de los docentes universitarios de acuerdo con las necesidades actuales en la educación superior. Finalmente se dan a conocer una variedad de expectativas con relación a las vertientes que podrían desarrollarse en función del tema.

Clavijo (2018) en su artículo tuvo como objetivo proponer una categorización de las competencias propias del docente, introducir cambios en la forma en que se orientan los ejercicios de la cátedra universitaria moderna, partiendo de cambiar la idea de “dar una clase” a participar en la orientación del proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes. Los docentes de educación superior deben combinar un conjunto heterogéneo de habilidades para garantizar el logro de objetivos de la educación superior, que solo pueden contribuir al desarrollo de la sociedad. Entre otras, el autor concluye que “además de la orientación de la clase, el docente tiene otras funciones a las que no se puede sustraer, la gestión docente, la investigación y la proyección social son responsabilidades inherentes al ejercicio de la docencia en la educación superior” (p. 38).

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Hickman et al. (2022) en su artículo cuyo objetivo fue identificar la opinión que estudiantes de pregrado sobre el desempeño de sus docentes en las tutorías académicas, aplicaron la subescala de tutorías académicas del Cuestionario de Opinión de la Práctica Docente por Estudiantes a una muestra de 1219 estudiantes. Las comparaciones de las opiniones sobre el desempeño de los docentes en la tutoría se realizaron con pruebas estadísticas no paramétricas, encontrándose

correspondencia entre los análisis cuantitativos y cualitativos en términos de las diferencias significativas en la opinión estudiantil respecto al desempeño docente en función del semestre y turno sobre la metodología docente, evaluación y ajuste al programa, y actitud y ética profesional, mas no por género.

Almeida (2020) en su artículo en cuyo objetivo se propone determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Educación General Básica en una institución educativa de Guayaquil. En la investigación descriptiva correlacional se aplicó dos encuestas a un total de 45 docentes. Para la correlación entre las variables se recurrió a la prueba rho de Spearman, con un resultado de 0,848, evidenciando una relación directa y positiva entre ambas variables, por lo que la autora recomienda el uso de técnicas con el objeto de mejorar el clima organizacional y por tanto el desempeño docente, lo que se traduce en optimizar la calidad de la educación.

Ordoñez et al. (2020) en su estudio buscan analizar el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas a nivel del bachillerato ecuatoriano para instaurar un constructo teórico que contribuya al logro de una gestión institucional efectiva y el logro de la calidad educativa según los estándares establecidos por las normas y el Ministerio del ramo. El estudio según el enfoque cualitativo con revisión documental, obtuvieron como resultado que hay relación directa entre categorías de análisis, mostrando que el liderazgo del director está vinculado al desempeño docente en la motivación, comunicación y participación de los profesores.

Jiménez (2019) en su artículo refiere que toda actividad educativa requiere de un discernimiento epistemológico que permita la comprensión conceptual y el análisis de su objeto de estudio. En el caso de la evaluación educativa -herramienta ampliamente utilizada en los sistemas educativos de todo el mundo- los textos teóricos que enmarcan la definición y su quehacer se deshacen del delineamiento analítico que subyace a la definición, base de su definición y

propósito. Los debates sobre la evaluación en la educación se han centrado en gran medida en los factores técnicos que subyacen a su funcionamiento y, en algunos casos, las implicaciones políticas de su uso. En este sentido, este manuscrito enfatiza la necesidad de establecer una posición epistemológica sobre la evaluación educativa. A través del análisis de textos teóricos clásicos y contemporáneos sobre evaluación (especialmente en español), se establecen tres ejes de práctica: el concepto mismo de evaluación pedagógica, la función, su capacidad para delinear las tareas educativas y su énfasis en la necesidad de objetividad en la evaluación. sus diversos métodos y objetos de análisis. En resumen, se postula la corrección epistemológica de su definición y se enfatiza la necesidad de reflejar los fundamentos del concepto de evaluación, así como su objetivo.

Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019) en su estudio se propusieron mostrar evidencias acerca de factores y niveles de desempeño laboral de docentes de la Institución Universitaria ITSA de Venezuela, el cual se orientó desde el paradigma positivista y un tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y transeccional. Se aplicó un instrumento de con versión de escala tipo Likert a una muestra conformada por 79 docentes con cinco directivos docentes. Se encontró que los factores de desempeño son frecuentes y los niveles de desempeño son destacados en los directivos docentes, no necesariamente lo son en la misma medida en los docentes. Se encontró una debilidad en el desempeño laboral por escasa comunicación interna, lo que produce disconformidades en los docentes y que la retroalimentación no funciona. Los autores concluyen que “a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional”.

Gómez y Valdés (2019) en su artículo presentan una revisión crítica de las formas en que se evalúa el desempeño de los docentes universitarios. En general, las organizaciones que plantean

objetivos de auditoría tienden a no coincidir con lo que se evalúa y con el uso de los resultados. Se incluye una revisión de diferentes modelos de evaluación para mostrar la brecha entre el objetivo y la práctica, es decir, la mala relación entre lo que se hace y el modelo reivindicado. Hay una tendencia a decir que el propósito de la evaluación es centrarse en la mejora continua. Una de las herramientas más utilizadas es el cuestionario, que evalúa con precisión, pero por lo general, no mide la eficacia docente sino, en el mejor de los casos, la opinión de los alumnos. Si se afirma que la evaluación debe utilizarse para mejorar la práctica docente, se debe dar preferencia a un modelo constructivista que pueda propiciar los cambios necesarios al reflejar los resultados del autoexamen, las revisiones, otras revisiones y las coevaluaciones.

Espinoza (2019) en su estudio cuyo objetivo fue identificar fortalezas y debilidades del desempeño docente en las carreras de Educación Básica y Educación Inicial de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador, desde la perspectiva de los estudiantes. Se recurrió a una metodología cuanti-cualitativa, usándose los métodos hermenéutico, fenomenológico, analítico-sintético y estadístico. Los datos obtenidos una entrevista en profundidad y un cuestionario aplicado a 216 alumnos permitieron conocer los criterios de los discentes sobre los profesores del claustro. Se encontró como resultados: “Las averiguaciones realizadas permiten aseverar que, aunque existen insuficiencias en la labor de los docentes, los estudiantes son del criterio que los profesores se caracterizan por la comprensión, la flexibilidad y puntualidad, así como por debilidades en el manejo de la relación alumno profesor, la didáctica y el empleo de la TIC”.

Ortiz (2020) se formula como objetivo de su estudio hacer una reflexión con respecto al beneficio que produce la evaluación de desempeño en el trabajador y las ventajas que tiene para los supervisores universitarios sobre el aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas que conlleva a facilitar y agrupar aún más a todos los funcionarios en torno a las metas establecidas

en el sector universitario. De allí que, que la evaluación de desempeño mediante el factor estratégico viene a representar un mecanismo efectivo a la organización universitaria porque permite precisar los roles y responsabilidades de cada uno de los docentes y así poder obtener un mayor impacto y efectos positivos en el rendimiento académico de sus funciones en beneficio de la sociedad. El sector universitario debe estar a la vanguardia de los desafíos y cambios que se producen en una sociedad globalizada, tener perspectiva hacia dónde dirigir sus acciones y planear hacia el futuro, el cual le permita razonar en detalle su visión, metas, estrategias y actividades que se requieren para cumplir con los objetivos deseados, al mismo tiempo se debe enfrentar los diferentes retos que se producen cotidianamente en los ambientes de enseñanza y aprendizaje.

Jiménez et al. (2022) realizaron un estudio en Ecuador con el objetivo de explicar la relación entre aplicación de estrategias didácticas virtuales y desempeño docente. La investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, no experimental y corte transversal, con diseño de tipo descriptivo y correlacional. La muestra del estudio fue no probabilística y estuvo conformada por 100 docentes. La información se recogió con un cuestionario, encontrándose como resultados que, no obstante, los cambios que se suscitaron en la educación en el periodo de pandemia, el uso de estrategias didácticas virtuales se observa como elemento significativo en el desempeño docente, esencialmente para que la educación virtual gire hacia la creatividad.

Morales-Blanco et al. (2022) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar el impacto del periodo de transición hacia un nuevo currículo en la opinión de estudiantes de una Universidad de México en relación al desempeño docente. El estudio fue no experimental, transversal de tipo prospectivo y diseño descriptivo. Para el recojo de datos se aplicó el Cuestionario de Opinión de Estudiantes sobre la Práctica Docente en su versión digital durante tres semestres académicos del 2018-1 al 2019-2. Para el análisis se recurrió a una ANOVA factorial cuyos resultados muestran

el impacto de interrelación significativa de plan y aplicación del primer semestre con el segundo y luego con el tercero. Los respectivos análisis de interacción muestran que el efecto del plan y aplicación en la opinión estudiantil respecto del desempeño docente disminuye cuando se va estableciendo el currículo; siempre mostrando una propensión favorable al plan inicial.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Propuesta de evaluación innovadora**

“La evaluación del desempeño se considera como una apreciación sistemática del actuar de cada persona, en el cargo o del potencial de desarrollo futuro” (Rivero-Remírez, 2019, p. 1). En tal sentido, es un imperativo la evaluación del desempeño de los profesionales o trabajadores a fin de obtener mejores resultados, ya sea en organizaciones que brindan servicios o producen bienes. En tal sentido, “Las organizaciones en el siglo XXI, deben prepararse para enfrentar con éxito los retos que se les producen en la práctica, con el apoyo y compromiso de sus recursos humanos y una adecuada práctica en la gestión de la evaluación del desempeño”. (ídem)

Encontramos varios estudios sobre el perfil profesional del docente universitario, algunos se sustentan en los cambios que la sociedad del conocimiento requiere (Bozu & Canto, 2009; García, Reyes & Pachano, 2012) y otros basados en las competencias (Mas, 2011; Álvarez, 2011; Rivera Michelena, N., 2016); sin embargo, debemos establecer algunos criterios para referirse al profesional docente. Primero, este debería estar ajustado a las demandas que el mercado laboral exige y, en segundo lugar, considerar que este perfil debería estar basado en competencias, tomando en cuenta los nuevos paradigmas educativos.

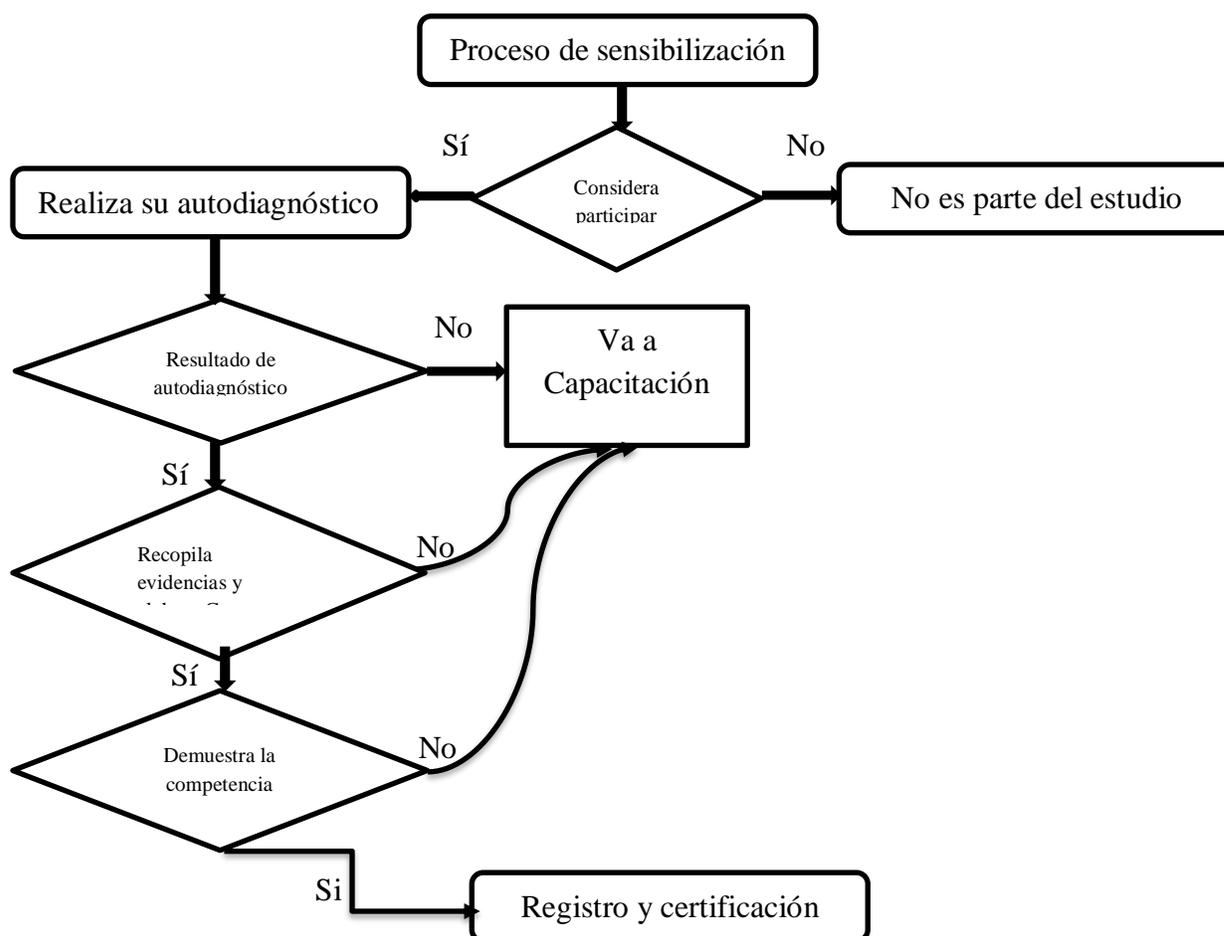
En el ámbito educacional, la evaluación del desempeño docente es un imperativo; pero, realizarla requiere de procedimientos innovadores, que hagan partícipe al evaluado y sin que la perciba como un aspecto sin importancia y hasta con fines sancionadores. En tal sentido se elaboró un plan de intervención, una propuesta de evaluación innovadora, que es una serie de procesos experimentales orientados a la evaluación del desempeño docente, que considera las competencias funcionales que debe acompañar. Su desarrollo implica conocer la situación de dichas competencias por medio de un Pretest o también llamado autodiagnóstico, luego de ello se invita a los docentes participantes a un taller explicativo o proceso de sensibilización en donde se les explica en que consiste el estudio de investigación, en el circuito presentado en la figura 1 se muestra la manera como se inicia el proceso con dicha sensibilización luego de la cual los docentes deciden si participar o no de la investigación, si deciden no participar no forman parte del estudio, pero si deciden participar realizan el pretest (autodiagnóstico), los resultados de esta herramienta son dados a conocer a los docentes y a los que no han obtenido el puntaje mínimo se les sugiere ir a capacitación en las competencias en donde no hayan alcanzado el puntaje, el docente que si alcanzo el puntaje es invitado a llenar la herramienta de recopilación de evidencias donde deberá informar las capacitaciones que ha recibido en torno a las competencias solicitadas y que serán inscritas en la carpeta docente, con ello se elabora la herramienta de resultados en donde se evidencia la competencia o se indica que debe capacitarse en ella.

Tomando en cuenta, que el docente es un factor de gran influencia en la educación superior debemos tomar en cuenta la calidad que se requiere para estos formadores. La calidad del docente no se puede medir solo por la formación académica que ha recibido, sino también por los valores,

competencias, aptitudes que tiene, la forma en que enseña y cómo esta persona logra conseguir sus objetivos (Bokova, 2013)

**Figura 1**

*Flujograma de las fases metodológicas de la propuesta de evaluación innovadora.*



*Nota:* Ciclo de la propuesta de evaluación que concluye con el reconocimiento: certificación.

## 2.2.2. Enfoque teórico de la propuesta de evaluación innovadora

### 2.2.2.1. Teorías de la Administración de Recursos Humanos (ARH)

La eficacia docente se puede medir evaluando la demostración de competencias profesionales adquiridas individualmente, por eso se reconoce como un procedimiento de superación exitoso de la organización. Se tienen en cuenta los factores que se han utilizado para

proporcionar una estimación completa del desempeño de los empleados en la institución. Hay una serie de métodos evaluativos, ya sean sistemáticos, software o experienciales, todos ellos basados en propósitos determinados en cada institución, siendo este último muy popular para la muestra. Asimismo, los factores que ayudan al desempeño personal se puntualizan para identificar direcciones estratégicas enfocadas en la capacitación y el desempeño.

La evaluación del desempeño empresarial implica un enfoque metodológico, basado en que se deben establecer indicadores materiales e inmateriales, que evalúen la eficacia y eficiencia del desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo en un tiempo determinado, así como su progreso potencial. (Cuesta y Valencia, 2014; Cuesta, 2010).

La evaluación del desempeño es un proceso que se efectúa según los rasgos de la institución y se usa como estrategia, teniendo en consideración la eficiencia, eficacia y calidad de los propósitos de la institución, así como únicamente la operatividad competitiva y comprobada, una evaluación integral basada en el resultado de las habilidades del personal y cómo influye en el logro de las metas y estrategias institucionales (Leyva-del Toro et al., 2016).

### **2.2.2.2 Enfoque por competencias**

Durante la década de los 90 del siglo XX, las preguntas sobre sus competencias, su respectiva enseñanza y su evaluación, eran parte de toda disertación sobre el ingreso a la sociedad del conocimiento y planteaban una urgente necesidad de cambio. sentido. A partir de aquel tiempo, las innovaciones y modelos de los currículos tienen tales características. Las actividades extracurriculares se basan en la identificación de competencias, tanto generales como horizontales, así como específicos para muchas profesiones diferentes. Esta tendencia ha ido acompañada de una revisión por pares, ajustada para demostrar un desempeño ajustado a los estándares profesionales, ya sean locales o internacionales.

La innovación real demanda cambiar el pensamiento y la práctica sociocultural. En otras palabras, se necesitan procesos de cambio fundamentales y adecuados en las comunidades educativas: formación y facilitación de docentes, repensar la estructura y gestión organizacional, promover vías de aprendizaje personalizadas y con un grado de flexibilidad, por tanto, cambio en el programa pedagógico. Sobre todo, habrá que lograrlo en los espacios universitarios, más allá en los recursos curriculares.

Cuando se realizan grandes cambios innovadores, promovemos la transformación de los roles e identidades de docentes y estudiantes, del personal de apoyo y de otras personas involucradas en la gestión. Aun así, un aspecto que no parece favorecer una adecuada dispersión o aprobación entre los miembros protagonistas del currículo es la rigidez del diseño de éste, los procesos de estandarización, etc., y las revisiones continúan enfocadas en la reproducción de contenidos. El mayor valor del modelo de currículo basado en competencias coincide con una perspectiva abierta, manejable y cambiante sobre la capacidad del contexto en el que se forman los conocimientos en acción. Sin embargo, junto con la implementación del enfoque basado en capacidades, existen políticas generalizadas en nuestro país que promueven la evaluación normalizada más allá del mediano plazo controlada por distintos organismos del país y fuera de él, con herramientas cuestionadas tanto sobre el uso como sobre el tipo de evaluación.

Coll (2007) asevera que el concepto sociocultural de competencia realiza una importante contribución a la educación, ya que otorga importancia a la función y significado de los aprendizajes logrados frente a ella. Asimismo, integra y dinamiza diferentes tipologías de conocimiento, reconociendo la especificidad de lo que se enseña y evalúa, las características fundamentales de su copia. Para este autor, la competencia es la “capacidad de ubicarse” y ser

relevante en una sociedad donde el ecosistema de aprendizaje ha cambiado, dados los requerimientos de la sociedad y la necesidad de inculcar la formación permanente.

### **2.2.3. Evaluación de competencias**

La evaluación pedagógica debe ser considerada como una herramienta fundamental para monitorear la enseñanza y el aprendizaje, para mejorar la calidad de la educación y su innovación. La evaluación significa el procesamiento de información cualitativa y cuantitativa para poder valorar progresos, logros o carencias del currículo en general y del proceso de enseñanza-aprendizaje en particular, para apoyar la toma de decisiones y la mejora del proceso. Por otro lado, el proceso de evaluación debe ser continuo, de largo plazo y global, lo que da lugar a múltiples enfoques sobre la realidad que se quiere evaluar.

En una época marcada por las tecnologías, éstas no pueden ser ajenas al accionar didáctico del docente universitario. Durán et al. (2019), indican que la competencia digital docente está compuesta por: elementos tecnológicos, informacionales y de alfabetización multimedia, así como por el uso de diversas tecnologías en quehacer académico con criterios didácticos y pedagógicos. La valoración de tales competencias también forma parte de la evaluación del desempeño docente.

Hay factores claves que deben considerarse en la evaluación de competencias del docente, absolviendo dos interrogantes:

- a) ¿Qué evaluar? Se refiere al objeto o tema a evaluar y en este sentido está centrado en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y el cumplimiento de metas del docente;
- b) ¿Por qué evaluar? Se refiere a su propósito, identificándose la evaluación de inicio (diagnóstica), de proceso (formativa) y final (sumativa). El primer tipo de evaluación refleja el estado inaugural del alumno para orientar el proceso de formativo; el segundo vuelve al proceso para ajustarlo y

redirigirlo si es necesario; y finalmente, el tercer tipo determina el rendimiento de los docentes y, por lo tanto, confirman los resultados del aprendizaje y los resultados del proceso educativo.

c) ¿Cuándo evaluar? Esta interrogante está referida al momento de evaluación que, obviamente, está muy relacionado con la puntuación anterior, ya que la línea de base corresponde al diagnóstico; continuidad, formación; y finalmente, a la suma.

d) ¿Cómo evaluar? Cuando se trata de estudiantes, su rendimiento y la cantidad de su rendimiento, es por eso por lo que hay preferencia por las metodologías cuantitativas que se refieran a estándares, indicadores de desempeño o criterios de calidad. El desempeño docente se mide por medio de los logros alcanzados por los estudiantes, mediante instrumentos estandarizados que miden las competencias docentes, mediante las opiniones de los estudiantes, en base a la opinión de ellos mismos (autoevaluación), en base a la opinión de directores y otras autoridades académicas.

e) ¿Quién evalúa? El actor primordial es el docente (experto); no obstante, es imposible pasar por alto el beneficio de la autoevaluación, ya que posibilite a los estudiantes medir su propio progreso, aportando un aprendizaje anexo, así como la motivación. Pero también evalúan el desempeño los estudiantes y las autoridades académicas.

f) ¿Con qué se debe evaluar? Hay diversidad de instrumentos evaluativos, los cuales deben cumplir exigencias: validez, fiabilidad y pertinencia.

**Figura 2***Dimensiones de la evaluación*

*Nota:* Adaptado de Tejada (1991).

La evaluación educacional, según Stufflebeam (1995), debe ajustarse a cuatro normativas:

- i. *Utilidad.* Los datos recopilada deben permitir resolver los problemas descubiertos en el proceso de formativo.
- ii. *Factibilidad.* La evaluación debe aplicarse con procedimientos con la menor dificultad posible.
- iii. *Ética.* Implica un grado de compromiso que por su claridad permita asegurar la cooperación, proteger los intereses de los interesados y la integridad de los distintos resultados.
- iv. *Exactitud.* La evaluación debe describir su objeto en su visión evolutiva y contexto, revelando sus fortalezas y defectos; así como debe ser justa y sacar conclusiones.

La evaluación de los aprendizajes de los estudiantes al igual que el desempeño del docente debe realizarse en diferentes momentos y por diversos actores. Es así como se habla de la heteroevaluación, autovaloración y coevaluación; las que permiten recoger información para emitir

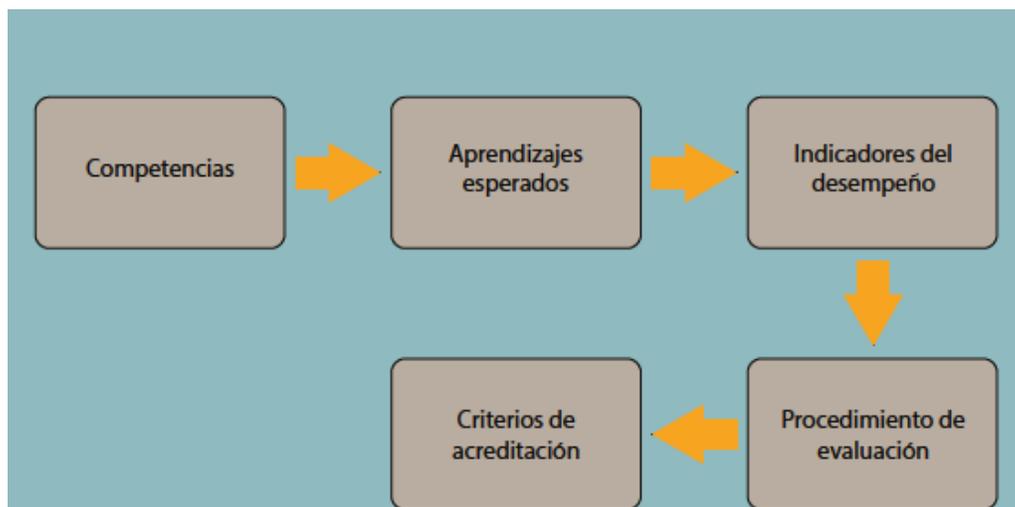
juicios valorativos del desempeño del docente. Mella (2008), indica que la autovaloración permite al docente recoger información de su práctica pedagógica para proceder a interpretarla y analizarla según criterios de ingreso y salida, lo que le permitirá tomar conciencia de sus fortalezas y se hace responsable de mejorar sus debilidades.

La covaloración es un proceso de valoración que incorpora a los pares como fuente significativa de información sobre el desempeño docente, lo que posibilita retroalimentar la acción del docente y de ese modo pueda mejorar la calidad de ésta; un tipo de evaluación que aporta información para fortalecer la actividad formativa en función de su desempeño académico y sus vínculos con los demás y con la Universidad, la misma que la confronta con su actividad académica. Por otro lado, la heterovaloración proviene de un nivel jerárquico superior en la Universidad, la efectúa, por ejemplo, un director de Escuela o de Departamento, quien desde su responsabilidad funcionaria contribuye con la evaluación que se efectúa al docente. Este tipo de evaluación guardan relación directa con su desempeño en áreas vinculadas con compromisos académicos y las metas, tanto de la Universidad como en la Facultad y la respectiva unidad académica.

Los modelos pedagógicos que orientan los currículos por competencias deben intentar la organización del proceso de enseñanza de tal modo que los docentes puedan gestionarlo de tal manera que los estudiantes logren desarrollar sus capacidades, como la de resolución de situaciones problemáticas del mundo real. Un modelo basado en competencias necesita del desarrollo de una diversidad de estrategias evaluativas para medir y valorar el desempeño de estudiantes y también de los docentes. El proceso de evaluación de las competencias en el ámbito educacional se aprecia en la siguiente figura:

### Figura 3

#### *Ruta de evaluación de competencias en Educación*



*Nota.* Adaptada de Ruiz (2007).

La evaluación de habilidades precisa diseñar herramientas para que el estudiante pueda demostrar, con pruebas de desempeño, que consigue efectuar las labores relacionadas con la habilidad que se evalúa. Estas herramientas ayudan a comparar el desempeño de los estudiantes con un criterio de calidad previamente definido. Las herramientas diseñadas para evaluar las habilidades permiten recopilar evidencia del desempeño de los estudiantes y compararlos con los estándares establecidos; mediante el análisis de los datos, es viable la identificación de brechas entre el logro alcanzado por los estudiantes y el desempeño esperado, de modo que se conviertan en herramientas efectivas en la retroalimentación objetiva de los estudiantes para crear motivación de estudio.

La evaluación de las habilidades requiere la recopilación de información sobre aspectos que los integran; esto es, debería comprender una evaluación integral, que comprenda lo cognitivo (saber), técnico (saber hacer) y metacognitivo (saber hacer). La demostración de conocimiento se refiere al conocimiento teórico que un estudiante debe dominar y demuestra las destrezas y

habilidades (desempeño), características que muestran que el estudiante ha logrado el desempeño anhelado; asimismo, es necesario valorar las actitudes de los estudiantes, cómo hacen las cosas.

La observación directa se usa en la evaluación de destrezas y habilidades. Los procedimientos observables son ventajosos en la medida que pueden medir propósitos con precisión, las tareas son muy precisas y por consiguiente sencillos de verificar, lo que ayuda a comprobar que se recogen los conocimientos o contenidos, identifican los procedimientos y se desarrollan las actitudes. Las dificultades radican en el hecho de que toman tiempo para construir y que pueden ser subjetivos si un evaluador sin experiencia. Además, puede ser difícil concentrarse solo en lo que se observa e ignorar el medio.

La evaluación del desempeño usa diferentes herramientas evaluativas que permiten objetivar cada observación, en particular listas de verificación, listas de calificación y rúbricas. Los criterios utilizados en este tipo de evaluación facilitan la identificación de las fortalezas y debilidades de las habilidades. Cada herramienta tiene características concretas; no obstante, tienen aspectos en común: objetivos claros sobre lo que se necesita evaluar y cuáles son las decisiones que se deben tomar con los datos obtenidos. Debe determinarse si se utilizará para una evaluación sumativa; identificar aspectos visibles del desempeño estudiantil; crear un ambiente propicio para recoger y evaluar el rendimiento o desempeño estudiantil; Otorgar una calificación que describa la calidad de un determinado producto.

La lista de cotejo viene a ser un instrumento de evaluación del aprendizaje con dos opciones o dicotómico que permite registrar si un determinado rasgo está presente o ausente. Por consiguiente, se trata de un instrumento de comprobación del desempeño del estudiante, pues permite valorar el proceso enseñanza aprendizaje, los avances de los estudiantes durante el desarrollo de los cursos, a fin de optimizar su formación y poder identificar los trabajos pendientes.

Su utilidad permite evaluar conocimientos, procedimientos, habilidades intelectuales: búsqueda, organización y análisis de datos, así como lo referente a aspectos actitudinales y valores. Se utiliza para establecer si el estudiante ha realizado elementos relevantes del proceso sin la intención de evaluar en qué medida se ha realizado cada elemento.

Completar la lista de verificación requiere un análisis exhaustivo de la tarea para determinar las características a observar y el orden en que aparecen. Los elementos para considerar deben ser pasos importantes del proceso y los puntos menores deben ignorarse. Cada característica evaluada debe escribirse sencilla y claramente para que los implicados entiendan lo que se espera alcanzar.

La escala de calificación de la lista de verificación presenta dos valores; en tal sentido, se puede considerar siempre/ nunca, presente/ausente, logrado/fallido, verdadero/falso, etc. Debe asignarse un valor a cada categoría y el respectivo tiempo que lleva resolverlo. Cuando los observadores fueron capacitados en cómo usar la lista de verificación, los resultados fueron muy consistentes y la confianza estuvo dentro de un rango aceptable (0.7 a 0.8).

La ventaja del uso de la lista de verificación es el hecho de ayudar a centrar la atención en el desempeño de los estudiantes, brinda una perspectiva analítica sobre el procedimiento y también permite considerar otros aspectos básicos. La lista de cotejo facilita recursos para efectuar la retroalimentación del proceso de aprendizaje del estudiante, lo que ayuda a su respectiva motivación y autoevaluación. Algunas desventajas del uso de las listas de cotejo están referidas al hecho que se compromete la subjetividad del personal que evalúa, fundamentalmente cuando este no posee experiencia. Si se presenta solo dos alternativas para cada actuación observada es dificultoso resumir la ejecución de un alumno en una puntuación determinada. En la siguiente tabla se muestra un patrón en el que se valoran los aprendizajes esperados.

**Tabla 1***Lista de cotejo para evaluar el desempeño docente*

Indicadores	Sí	No
El docente:		
Destaca los propósitos de aprendizaje en la ejecución del curso.		
Prevalece una planificación en base a necesidades de los estudiantes.		
Usa estrategias didácticas para identificar aprendizajes previos.		
Usa estrategias didácticas que involucran temas contextualizados.		
Explica los temas con claridad y coherencia y muestra su dominio.		
Usa estrategias didácticas que promueven aprendizajes colaborativos.		
Usa recursos didácticos orientados a promover un clima favorable.		
Usa recursos didácticos para promover el aprender a aprender.		
Promueve una cultura de respeto a los demás y al ambiente.		
Desarrolla actividades tendientes a promover el interés por aprender.		
Muestra comprensión con los estudiantes con dificultades de aprendizaje.		
Promueve el uso de estrategias metacognitivas y una cultura evaluativa		

*Nota:* Ejemplo elaborado para fines académicos.

### **2.2.3.1. Lista de apreciación**

La lista de apreciación es una herramienta de evaluación que tiene como propósito hacer lo más objetivo posible el examen del desempeño del estudiante en términos de aprendizaje. Se usa para evaluar conocimientos, habilidades de pensamiento, habilidades psicomotoras, procesos analíticos claros, productos, valores y actitudes. Está compuesto por enunciados y niveles de adquisición, siendo uno de ellos el rendimiento o desempeño de los estudiantes. Establece la presencia del rasgo evaluado, de cero a rendimiento máximo, teniendo en cuenta el rendimiento intermedio. Las calificaciones de desempeño se enuncian en escalas, las que podrían ser de conceptos, descriptivas, numéricas, de porcentajes o gráficas. La selección de categorías define los

posibles hallazgos y ayuda a distinguir entre diferentes niveles del atributo apreciado, con las valoraciones: Excelente, si cumple todos los estándares (5); Muy bien, cuando cumple la mayoría de los estándares (4); Bien, cumple sólo algunos estándares (3); Suficiente, cumple escasos estándares (2); Pobre, no cumple los estándares (1). La escala numérica mide el desempeño del estudiante mediante una serie de números que simbolizan el nivel de logro del aprendizaje. Estas escalas deben contener indicaciones para explicar el nivel alcanzado que simboliza cada número, como lo presentado previamente.

El uso de la tabla de evaluación tiene las ventajas de poder centrar la atención en el desempeño de los estudiantes, brindar una perspectiva analítica sobre los procedimientos, considerar aspectos fundamentales y establecer una retroalimentación objetiva para los estudiantes. Las desventajas de su uso radican en que la presencia de quien evalúa podría entorpecer el desempeño del estudiante que está siendo evaluado y que el perfilado está condicionado a la evaluación del estudiante; asimismo, otra desventaja es la inclusión de ciertas conductas que no son claramente observables o constituyen categorías con algún grado de ambigüedad.

### **2.2.3.2.La rúbrica**

La rúbrica es una herramienta de evaluación que se puede utilizar para evaluar cualquier tarea y es factible aplicarse a cualquier nivel educativo (Alsina, 2013). Tiene especial valor a la hora de evaluar tareas reales, es decir, tareas que están a punto de realizarse en la vida real, ya que permite conocer el nivel de desempeño que ha alcanzado el alumno en esa tarea concreta de este cuerpo. Es la herramienta ideal para evaluar habilidades, ya que permite desglosar tareas complejas en tareas más sencillas, que se entregan de forma gradual y operativa.

Los indicadores o descripciones de la rúbrica son detallados para cada tarea a efectuar, así como los respectivos niveles del dominio a desarrollar. El instrumento reduce la subjetividad al

efectuar la observación de los resultados del desempeño de los estudiantes; debe presentar coherencia con las metas educativas establecidas, con niveles apropiados para el alumno, y establecer niveles claros y adecuados de desempeño (Gatica-Lara y Uribarren-Berrueta, 2013). Es una herramienta para poder compartir criterios para la ejecución de tareas de evaluación y aprendizaje en educadores y estudiantes. Es así como este recurso permite que docentes de una misma asignatura compartan y coordinen criterios similares para una determinada actividad de evaluación. (Alsina, 2013)

La rúbrica establece una relación entre objetos cualitativos (documentos) y objetos cuantitativos (unidades), que determinan el nivel de cumplimiento de un estudiante, que va desde un logro menos que aceptable hasta un logro ejemplar, atraviesa los diferentes niveles intermedios para un prototipo, como se aprecia en la siguiente tabla. En la columna de la izquierda debe establecerse las dimensiones o categorías, las que se refieren a las tareas concretas que debe realizar el estudiante. Las otras columnas dividen la actividad en las respectivas subcategorías o indicadores a definirse; distribución que permite distintas aproximaciones a una dimensión o categoría. Las fórmulas descriptivas deberían ser objetivas y susceptibles de medición, delimitadas por expresiones claras y cortas, que determinen el respectivo nivel de demostración que debe lograr el estudiante examinado, ya sea con escala (cuantitativa), mostrando el desempeño esperado (cualitativa) o una combinación de las dos opciones (escala mixta). (López, 2013)

La rúbrica es una herramienta valiosa para efectuar la evaluación continua y formativa, puesto que admite una rápida retroalimentación al comparar inmediatamente el desempeño de los estudiantes con los respectivos estándares anticipadamente determinados, identifica áreas de bajo rendimiento y mide el progreso de los estudiantes a lo largo del tiempo. La rúbrica, en tanto instrumento de evaluación del desempeño, anima a los estudiantes a saber qué es lo más deseable

y en qué nivel de aprendizaje, lo que ayuda a la autoevaluación y que el estudiante responda por su aprendizaje.

Para desarrollar esta herramienta, los docentes o docentes tienen que pensar en lo que quieren enseñar y cómo lo evaluarán y llegarán a un consenso colectivo. Se evalúan los resultados del aprendizaje y se debe establecer claramente la idoneidad de dicho empleo. Este ejercicio reflejo es un importante impulsor del cambio metodológico (Alsina, 2013) con el propósito de optimizar el proceso enseñanza aprendizaje.

La limitación frecuente de la aplicación de rúbricas en el proceso evaluativo ocurre cuando los grupos son grandes, lo cual reduce la eficacia de las evaluaciones. No obstante, la evaluación entre distintos grupos se puede hacer mediante rúbricas, promoviendo así la coevaluación o la revisión por pares.

#### **2.2.4. Dimensiones de propuesta de evaluación innovadora**

##### **a) Autodiagnóstico**

La también llamada la primera fase, se encarga a través del instrumento de encuesta, de recoger las respuestas de los docentes participantes y la cual determinará los grados o niveles de competencia adquiridas de las funciones determinadas en la propuesta (función docente, función de gestión administrativa académica y función de investigación). En la autoevaluación el docente se ausulta sus competencias docentes y el logro de resultados, desde la consideración que la evaluación en el enfoque por competencias, a decir de Tobón et al. (2010), parte de evaluar la acción didáctica en el medio o contexto; es decir, el saber hacer en el escenario donde se forma a los estudiantes, se fundamenta en los saberes de las disciplinas y se justifica desde la deontología profesional. En el autodiagnóstico, el docente debe medir y valorar sus capacidades de gestión del

proceso de enseñanza aprendizaje, capacidades de gestión de procesos administrativo-académicos y capacidades en investigación.

### **b) Recopilación de evidencias**

Es denominada segunda fase y se encarga por medio de otro instrumento de información, la manera cómo puede el docente haber obtenido la competencia que indicó tener en el respectivo autodiagnóstico, lo cual se hace adjuntando información o evidencia que permita la demostración. Debe considerarse que, las evidencias de evaluación de las competencias del docente, según Huerta (2018), “son pruebas concretas y tangibles que demuestran que se está aprendiendo una competencia. Se evalúan con base en los criterios, y es necesario valorarlas en forma integral y no de manera independiente”. (p. 167)

Tobón et al. (2012) presentan cuatro tipos de evidencias: de conocimiento, que muestran el saber, el conocimiento y la comprensión; de desempeño, que evidencian el hacer; de actitudes y valores, relativos al ser; y de producto, que demuestran los efectos puntuales que tiene el individuo en la competencia que es objeto de evaluación. Es decir, las evidencias corresponden a los conocimientos, a los procedimientos, a las actitudes y valores, así como a los productos.

La recopilación de evidencias del desempeño docente es respecto de la intervención didáctica, las innovaciones educativas, la producción de recursos didácticos y el análisis documental (portafolio docente).

### **c) Comunicación de resultados**

Esta tercera fase y es considerada como la más importante porque sirve para implementar la retroalimentación para el docente, ya que por medio de ella conocerá el real estado de sus competencias y si puede mejorarlas, adecuarlas, actualizarlas y en donde la investigación se

preocupa de darle mayores elementos para su orientación. La comunicación de resultados debe comprender diversos aspectos como: el nivel de desarrollo de competencias evaluadas, las oportunidades de mejora, así como lo concerniente a la elaboración de plan de desarrollo profesional, desde la óptica de la formación continua.

Las autoevaluaciones, evaluaciones por pares y estudiantes (coevaluaciones) y las heteroevaluaciones (evaluaciones de los funcionarios), permiten evaluar el perfil del docente, sus resultados alcanzados, su intervención didáctica en el aula o espacio formativo y su reflexión acerca de su labor formativa. En base a tales resultados de la evaluación del desempeño docente se debe fomentar y favorecer el desarrollo del docente para optimizar su labor educativa, desde la reflexión y mejora continua de la calidad, ya que se trata de un proceso continuo que admite la valoración sistemática y permanente del rendimiento y actuación profesional del docente en el marco del encargo social de educar integralmente a los futuros profesionales, quienes deben en su momento contribuir con el desarrollo del país.

### **2.2.5. Desempeño docente**

La evaluación educativa comprende a los sujetos de la educación, a los programas, a la gestión, etc. Es así como Phillips (2018) indica que la evaluación educacional es primordial porque “permite comprender la situación de los estudiantes, docentes y sobre todo del servicio que se ofrece, así mismo, identificar los resultados para la toma de decisiones en mejora del sistema educativo” (p.15); mientras que Martínez (2016) precisa que “el fin último de la medición del desempeño de la actuación del docente es la mejora de la calidad de la docencia y favorecer el aprendizaje de los estudiantes” (p. 15). Por su parte, Sartre y Aguilar (2003) refieren que el desempeño docente es el “Proceso sistemático y estructurado de seguimiento de la labor profesional para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su cargo (p.

321). Como se puede apreciar, el desempeño docente es el resultado de un proceso evaluativo que consiste en identificar el nivel de cumplimiento de las funciones pedagógicas y la calidad de éstas que se han concretizado en los logros alcanzados.

Para Morán (2016) la evaluación no consiste en aplicar determinado método que resulte un valor psicométrico o un ejercicio de cálculos numéricos y ponderaciones. Es documentar evidencias explícitas sobre el desempeño docente para identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Exige información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos. Por tanto, la evaluación de desempeño docente es un proceso con una estrategia planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentada.

Murrillo (2008) ya planteaba los criterios de evaluación de la docencia: a) organización y planificación; b) desarrollo de la docencia; c) sistema de evaluación; d) motivación y aprendizaje; e) interacción con los estudiantes y f) valoración global. El objetivo no está dirigido sólo a mejorar la docencia, sino también obtener parámetros para la selección y promoción del profesorado.

### **2.2.5.1 Enfoque teórico del desempeño docente**

#### **a) Teoría de educación avanzada**

La Teoría de la Educación Avanzada es una teoría que data de los años 80 del siglo pasado y, según Torres et al. (2018), “se centra en el comportamiento de los seres humanos, colocándolo en el centro de solución de sus problemas y comprometido con su entorno y la educación de los otros hombres. Como parte del objeto de estudio de la Teoría de la Educación Avanzada está el

mejoramiento del desempeño profesional y humano” (p. 227). Asimismo, los citados autores refieren

La Didáctica en la Teoría de la Educación Avanzada asume los principios y leyes de la Didáctica General y para el logro de los objetivos pondera la categoría método, sin suplantarlo, potenciando el trabajo en equipos, la discusión, el debate y la atención individualizada para contribuir a la producción intelectual de la teoría y al mejoramiento profesional y humano de los implicados en ella. (ibid., p. 228)

Los sistemas educativos concentran sus esfuerzos en hallar vías para mejorar la calidad educativa y es en esa dirección que se han priorizado investigaciones sobre el desempeño docente, como medio para alcanzar los logros preestablecidos. En Pedagogía se pueden encontrar diversos estudios científicos, cuyos resultados representan perspectivas teóricas y metodológicas sobre formas de asumir, comprender e interpretar la terminología operativa. Respecto del desempeño, Rojas et al. (2010) señalan que entre los sinónimos más empleados están: “actuar, trabajar, funcionar, desplegar, cumplir, ejecutar, realizar y hacer, que apuntan mayormente a la acción del sujeto, a lo que este hace, a su propia práctica”. En tal sentido, el desempeño docente está relacionado con: eficiencia laboral, desempeño profesional, desempeño profesional pedagógico y eficiencia operativa, pedagogía profesional, desempeño laboral, efectividad instructiva, desempeño profesional, éxito profesional y niveles de rendimiento académico estudiantil, según corresponda a los procesos y resultados de aprendizaje.

La teoría de educación avanzada revela como principio rector de la teoría estructural la relación entre la teoría y la práctica, teniendo así muchas relaciones esenciales, leyes, condiciones y principios (Añorga y Díaz, 2002). Para esta teoría, “La significación práctica se demuestra en el orden organizativo, en la conceptualización de figuras y procesos, en lo curricular y lo didáctico,

y en el proceso de producción intelectual (Añorga, 2014, p. 29). Asimismo, la autora. Indica que “La pertinencia social se manifiesta en la preparación de los recursos humanos, organizando el proceso de profesionalización para evaluar en su desempeño, la configuración de las competencias, y su impacto social. (ídem).

La cuestión de la mejora del desempeño docente en la educación superior está asociado a brindarles nuevos conocimientos, capacidades, actitudes, valores y mejores condiciones de vida, que les ayuden a transformarse y producir conocimientos, con el propósito de mejorar las prácticas y así contribuyendo a la mejora del profesionalismo, la ética y el desempeño profesional, el cual se entiende como competencia y responsabilidad con la cual se realiza una acción. Roca (2001) define el desempeño pedagógico profesional como: “la capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores”. El desempeño “designa lo que en realidad el profesional hace y no lo que sabe hacer” (Añorga et al., 2010).

Los docentes son responsables de la formación integral de sus estudiantes y que constituyen actores importantes para cumplir la misión de las Universidades. En ese sentido, Valle y Carbonell (2000), refieren que desempeño docente es “la actividad que el docente realiza desde el punto de vista profesional y para lo cual debe cumplir determinados requisitos exigidos por la institución”. En tanto que para Peña (2002) es “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Una opinión más amplia del desempeño docente la ofrece Remedios (2005), que lo presenta como “el sistema de acciones que realiza el docente vinculado a las funciones: docente-metodológica, orientación educativa e investigativa y las relaciones entre ellas; con el fin de formar

de manera continua profesionales de la educación, mediante el que se modela una ejecución y se expresan los niveles de motivación, el sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades alcanzados, como manifestación de su propia identidad profesional”. Y Añorga y Díaz (2002), consideran que es un “proceso que se desarrolla a través de las relaciones de carácter social que se establecen en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejecutar sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, organización y rapidez”.

Según se aprecia en las ideas respecto del desempeño docente, se identifica se reconoce en este concepto su carácter eminentemente procedimental en la ejecución de diversas actividades en la ejecución curricular universitaria orientadas a la formación de profesionales.

### **2.2.6. Dimensiones de la variable desempeño docente**

Como el presente trabajo está orientado a proponer una manera novedosa de aplicación de los instrumentos de evaluación que midan el desempeño docente, se recurre a determinar algunos aspectos que se deben tener en cuenta y que deben ser parte de las funciones de los docentes universitarios: la enseñanza aprendizaje, la gestión administrativa y la investigación.

#### **2.2.6.1. Función docente: Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje**

El artículo 79 de la Ley N° 30220 establece que las principales funciones del docente universitario: “la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria en los ámbitos que le corresponde”. Tradicionalmente, al docente universitario se le atribuyen tres funciones: la enseñanza, la investigación y la gestión,

a las cuales se pueden añadir los servicios a terceros y las relaciones institucionales en sus distintas versiones. Zabalza (2001) reconoce como funciones centrales del docente universitario y algunas competencias naturales a las siguientes: planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, selección y elaboración de contenidos disciplinares y gestión de las nuevas tecnologías.

La capacidad de planificación es la primera área de competencia de los docentes. El diseño y desarrollo del micro currículo, la asignatura, es una labor compleja que incluye considerar los fundamentos disciplinares, el marco curricular, la metodología, las características de los estudiantes y hasta los recursos con lo que se deben disponer. La planificación implica convertir una idea en una acción. En tal sentido, los docentes reflexionan sobre el tema y convierten su idea en una propuesta práctica, que indica cómo se va a trabajar con los estudiantes y para ello se necesita conocimientos, experiencia, objetivos y metas para llegar a ser realizable. Este paso genera una estrategia procedimental que incluye las tareas que se deben ejecutar, la secuencia de actividades curriculares y las formas de evaluación del proceso.

La selección y elaboración de contenidos disciplinares constituye una habilidad que está íntimamente relacionada con la primera, pero por cuestiones didácticas se separan. La selección de contenidos significa elegir los más significativos del área disciplinar, adecuarlos a los intereses y las necesidades formativas de los estudiantes, adaptarlos a las condiciones temporales y los recursos de que se disponen. Los docentes piensan que en la enseñanza es importante el contenido y la forma de enseñar mientras se aprende, mientras que otros piensan que lo importante es la metodología. Para que la lección sea atractiva y fácil de entender, los estudiantes deben intercambiar y discutir juntos, hacen el trabajo porque el contenido es lo de menos, porque tendrán tiempo para perfeccionarlo al final de su investigación.

Los conocimientos o saberes previos de los estudiantes y su capacidad para trabajar con ellos son importantes de considerar en esta etapa del proceso formativo, lo que no puede ser ajeno a las estrategias que el docente debe planificar y usar con tal fin. Cuando todo se orienta bien, los estudiantes identifican la idea que el docente les quiere transferir y establecen las conexiones con otros, generando un proceso de conceptualización

Las tecnologías se han convertido en herramientas ineludibles y eficaces en la gestión de la información con propósitos educacionales. Las diversas fuentes y los diversos dispositivos para la propagación de información se han computarizado, por lo que el uso de tecnologías de la información en el proceso de enseñanza resulta un elemento consustancial, lo que exige que el docente debe poseer este tipo de habilidades didácticas. El hecho de incorporar tecnologías ha creado una oportunidad para transmutar la educación superior, donde se recurre a métodos de enseñanza aprendizaje en una educación virtual o híbrida, incluso presencial.

El desempeño del docente está asociado el tipo de aprendizaje que se logra. a Según Tobón (2010), las competencias tienen como punto de partida el aprendizaje significativo y están orientadas hacia la formación integral del ser humano como condición fundamental de cualquier proyecto educativo, en cuyas actividades se integran los lineamientos teóricos con la práctica.

#### **2.2.6.2. Función: Gestión administrativo-académica**

El docente universitario debe desarrollar labores de gestión administrativa y académicas relacionadas al control que debe ejercer en los cursos que desarrolla, debe participar activamente en la organización y orden a nivel de aula, laboratorio o taller y que contribuye con la información que recibe la Facultad o la Universidad.

Es preciso destacar que la gestión académica está asociada, entre otros aspectos, a capacidad comunicativa y el trabajo mancomunado del docente con los demás actores del proceso

formativo para desarrollar adecuadamente su acción didáctica. Como precisan Correa et al. (2009), la gestión académica permite “valorar la profesionalidad del docente, esto es, el reconocimiento a su formación, a su nivel de competencia, a su relación pedagógica con los alumnos y su capacidad de interacción y de trabajo en equipo con directivos, docentes, padres de familia y otros actores”. (p. 16).

Los docentes universitarios deben desarrollar capacidades de planificación, gestionar su tiempo y espacio y además organizarse bajo sus necesidades en recursos humanos, materiales y funcionales, entre otras. Las actividades más comunes que deben desarrollar los docentes universitarios en función administrativa académica son las siguientes: Verificar la lista de sus estudiantes y confirmar con la toma de asistencia la presencia de estos; enviar mensajes y correos para la coordinación de las actividades en el aula; preparación de la sesión de aprendizaje que se convierte en la agenda del dictado de la clase y que está a disposición de los alumnos; la carga del material a usar en el desarrollo de la clase muchas veces involucra la preparación de las diapositivas y materiales audiovisuales, de pizarras virtuales y varios softwares de apoyo; la preparación de lecturas, comentarios y material que incentive a la participación en el aula; la evaluación y calificación de las tareas, trabajos individuales o grupales que deben desarrollar los estudiantes; tutorizar a los estudiantes que evidencien retraso con respecto a sus demás compañeros e informar a las autoridades cuando esta provenga de problemas domésticos.

Para el cumplimiento de la función administrativa se requiere competencias relacionadas con la organización de espacios, selección de metodologías y recursos didácticos, selección de tareas académicas, tutoría, entre otras. En cuanto a los espacios, los planteamientos didácticos recurren a fundamentos ecológicos que consideran que la calidad de los espacios influye en la calidad del proceso didáctico, donde los esfuerzos están centrados en los procesos de aprendizaje.

El método didáctico es un aspecto cardinal en el proceso formativo de futuros profesionales, entendiéndose como una confluencia de factores, tales como enfoque del contenido, estilo organizativo de estudiantes, tipos de tareas o actividades, modo de relaciones entre docentes y estudiantes considerando sus propias cualidades que dependen de la naturaleza y estilo del trabajo realizado. Las características de las asignaturas, e inclusive los temas dentro de éstas, requieren de estrategias metodológicas distintas y por supuesto de competencias metodológicas diferentes del docente.

La competencia metodológica está referida a la selección y organización de recursos, métodos, técnicas, procedimientos y tareas que hacen los docentes. La actuación didáctica del docente se enmarca en la línea de los métodos y hasta de las tareas durante el proceso de aprendizaje. Dichas tareas son unidades de actuación en el proceso didáctico y forman unidades integradas acordes a los propósitos formativos y la actuación didáctica de docentes y estudiantes; por eso, tienen la ventaja de ser analizadas desde una visión holística en la que se toman en cuenta los tres vértices del proceso formativo: el plan formativo, los docentes y los estudiantes.

En el análisis del proceso de enseñanza aprendizaje sobresale la importancia de cómo los estudiantes perciben las tareas asignadas, de las indicaciones del docente para ejecutarlas y el modo que la gestión académica realiza el acompañamiento, de la retroalimentación como oportunidad de realizar ajustes al proceso de aprendizaje, entre otros.

La importancia de las tareas es pensar en ellas como un proceso significativo y autónomo. Es algo que se considera que tiene un desarrollo y un fin en un producto. Parece que esta clase de procedimientos causa más satisfacción intelectual y una tipología de aprendizaje más eficaz que otros que no permiten alcanzar los propósitos y son perceptibles, algo que no deja de ser una prueba de acción por hacer. Los productos del trabajo fortalecen la autoestima de quien los ejecuta y son

evidencias del trabajo efectuado que se pueden utilizar como elementos para otros aprendizajes.

La competencia comunicativa del docente con los estudiantes y su entorno es una competencia transversal en el marco de las relaciones interpersonales. La comunicación tiene por objeto influir en el receptor de la comunicación con el objetivo de provocar cambios en él intelectual, conductual y emocionalmente. Pero la característica de la comunicación en el proceso formativo tiene un significado implícito en su intención, porque es un tipo de comunicación estructurada con el propósito de formar adecuadamente a los estudiantes.

La capacidad de conducirse convenientemente en el ámbito de las relaciones interpersonales, que son las interacciones de docente-estudiante es un elemento fundamental del perfil del docente universitario. Desde la óptica de la formación, el problema es contar con la capacidad de realizar un análisis frecuente de los procesos interactivos. Aprender la técnica es bueno y beneficioso en algunos aspectos, pero como las relaciones se construyen no solo con la razón sino también con elementos emocionales, la técnica pura no es suficiente y requiere una revisión constante. A veces es bueno detener el proceso normal de aprendizaje por un momento y preguntar a los estudiantes sobre sus progresos, cuál es su apreciación del estilo de trabajo del docente y el tipo de relaciones que mantienen. Es un momento que, si se realiza de manera abierta y honesta, a menudo trae beneficio y los maestros se dan cuenta de alguna percepción de sus estudiantes de lo que no saben. Este es un momento importante donde el docente puede expresar sus sentimientos hacia el grupo y plantear públicamente la necesidad de aumentar determinados aspectos de su participación. De esta forma, el intercambio de percepciones ayuda a entenderse mejor y refuerza este ambiente de confianza y respeto mutuo, que, a la larga, la satisfacción y los resultados de aprendizaje lo sustentarán. De este modo, los estudiantes aprenden la significatividad de las relaciones y cómo podrían ser vistas y mejoradas.

Tutorizar es una competencia importante del perfil del profesor universitario. Es muy sustancial desarrollarla, porque se cuestiona su verdadero significado y pronóstico. El tutor es un asesor con la capacidad de guiar los puntos de inflexión del encargo profesional y la propia persona vigilante y amable, si es necesario, sabe protegerla de apremios y problemas que su propia inexperiencia puede conducirla con demasiada disposición. A veces se tiende a separar el rol pedagógico del docente del de instructor o facilitador como si pertenecieran a dos áreas distintas de su formación, pero no es así el rol de tutor. La vida académica está ligada al necesario rol como docente.

Son tareas del docente tutor: orientación vocacional, de capacidades, reglamentista, curricular y académica, y psicológica; enseñar a aprender y organizar el tiempo; evaluar, tramitar y dirigir peticiones legítimas; detectar necesidades, carencias, aciertos y transmitirlos al estudiantado. Y no son sus tareas: crear falsas expectativas; aparentar ser amigo; ser un defensor incondicional; actuar de cortocircuito en el diálogo normal que debe existir entre alumno y profesor; suplir las tareas propias del jefe de estudios o de las diferentes comisiones; ejercer de psiquiatra o de psicólogo si no se tiene formación para ello; comentar en público casos que podrían ser identificables. Resumiendo: hacer lo que no sabe o “va contra natura” y dar clases particulares

La evaluación es un elemento del currículo de un programa universitario, el cual tiene características diferentes al programa de formación que se imparte en otros centros de formación. Lo principal es su evidente profesionalidad y cualificación. Se supone que, en cierta medida, la Universidad se asegura de que los estudiantes completen con éxito su formación o al menos alcancen un nivel suficiente para poder ejercer de acuerdo con los estudios que han cursado. Esta acreditación se ha puesto en perspectiva en los últimos años. Cada vez son más las ocupaciones que no dan derecho a ejercer la carrera si no se cuenta con las competencias exigidas; por eso, cada

vez se agregan nuevos componentes de formación y/o certificación a los estudios universitarios, por lo general supervisados por los respectivos colegios profesionales o instituciones competente del Estado. Aquellos que completan sus estudios aún deben tomar cursos profesionales o deben pasar varias pruebas y concursos para obtener el reconocimiento suficiente para la práctica profesional. En cualquier caso, sin embargo, estas nuevas condiciones no menoscaban la identidad o certificación profesional de los estudios homologados por la Academia.

La dupla formación y acreditación es un aspecto fundamental para analizar el significado de la evaluación en el ámbito universitario. Por ser aspecto del proceso formativo, la evaluación debe ser la gran “ventana” a través de la cual obtengamos información actualizada sobre el desarrollo de la formación impartida y sobre la calidad real de su aprendizaje. Y como aspecto del proceso de acreditación, un aspecto necesario para verificar que los estudiantes cuentan con las habilidades fundamentales necesarias para ejercer con éxito la profesión a la que aspiran, así como para conocer las competencias docentes. Los egresados universitarios deben continuar su formación aún más tiempo (por aprendizaje permanente), pero la institución asegura que los jóvenes egresados deben contar con los conocimientos básicos y las competencias necesarias para ingresar a formarse en la profesión.

Esta son las funciones que desempeña la evaluación en la formación profesional en la Universidad. Si la evaluación no está bien realizada a docentes y a estudiantes no se puede reconocer la buena formación de éstos y el correcto funcionamiento de recursos y equipos para su realización: desde los recursos físicos a los recursos metodológicos, desde el contenido del curso de formación a su sistematización. Sería irresponsable que otorgaran títulos profesionales universitarios sin la evaluación permanente en el proceso formativo, a docentes, estudiantes, al currículo, etc. ya que no conocería el logro de conocimientos y el desarrollo de habilidades de los

estudiantes que completan sus estudios del programa. Tampoco se sabría si el diseño de sus proyectos formativos o de investigación se desarrollan en la dirección deseada.

La evaluación es un proceso sistemático que incluye tres etapas claves: recojo de datos, juicio valorativo y toma de decisiones. En la primera etapa se trata de acumular datos, ya sea con instrumentos estandarizados o no, de modo que exista suficiente flujo de información (en términos de cantidad, representatividad y relevancia) sobre el hecho valorado para proceder a su evaluación.

Aplicando criterios o procedimientos apropiados, se tiene que hacer una evaluación del valor y la relevancia de los datos que se disponen. La evaluación significa también establecer un juicio de valor: comparar la información acumulada, a través de las observaciones, las pruebas, los ejercicios prácticos, etc., con el marco de referencia que se haya establecido.

### **2.2.6.3. Función de investigación**

La investigación en el docente universitario está indicada en la Ley N° 30220, artículo 86, referente al docente investigador, que refiere que “es aquel que se dedica a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación”. En el artículo 87 referente a los deberes del docente se indican, entre otros, la generación de conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde. También se determina una serie de competencias que debe tener el docente para desarrollar la función investigativa como: Diseñar, desarrollar, evaluar y coordinar proyectos de investigación adecuados a la docencia, a la organización y al propio progreso científico; realizar la comunicación y difusión de proyectos de investigación e innovación, conocimiento y progreso científico; organizar eventos científicos y la promoción de eventos para difundir, intercambiar, discutir y reflexionar sobre el conocimiento científico y su avance permanente en la era del conocimiento, así como la formación en docencia e investigación.

Es claro que para que un docente universitario pueda desempeñar estos trabajos, debe tener las características de una actitud flexible, autocrítica, tolerante, emprendedora y cooperativa, tanto con las personas como con las instituciones de diferentes sectores. Asimismo, el docente debe realizar actividades referidas a diseñar la metodología de la investigación y organizar las actividades investigativas y trabajar en equipo. Es significativo que el docente realice la reflexión e investigación de su labor pedagógica, considerando que se ha evidenciado un desencuentro entre investigación y docencia en la educación universitaria. Hay quienes consideran que éstas funciones son génesis de desequilibrios profesionales asociados con la promoción docente, la distribución temporal y dedicación, etc.

Moscoso-Ramírez y Carpio-Cordero (2022) refieren que las actividades asociadas con la investigación “han ganado grandes espacios en el quehacer universitario, en donde, sin lugar a duda, el docente investigador es el principal actor en la concepción y el desarrollo de esta praxis” (p. 179). Los autores indican asimismo que, “todo investigador debe incluir en sus procesos la gestión por competencias y los centros de educación superior deben redactar nuevas políticas que impulsen el desarrollo de las competencias profesionales dentro del campo de la investigación” (ibid., p. 206).

La labor investigativa del docente se extiende a los estudiantes en cuanto a la investigación formativa. “La investigación formativa y la producción científica docente son formas muy tempranas de enseñar el proceso investigativo, el cual implica una cultura de investigación que se debe instaurar desde el pregrado” (Luna-Mazzola et al., 2022, p. 1).

### **2.2.7 Definición de términos básicos**

*Competencia:* “formaciones psicológicas superiores que integran conocimientos de un área de desempeño, las habilidades de un tipo u otro, generalmente de varios tipos, así como actitudes y

valore consustanciales a la realización de una tarea en pos del logro de los objetivos planteados con buenos niveles de desempeño en un contexto socio cultural determinado” (Ferreiro, 2011, p.19).

*Competencias didácticas:* Conjunto de conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores que son inseparables en las diversas interacciones que las personas tienen en la vida en los diferentes ámbitos personal, social y profesional.

*Desempeño docente:* Cumplimiento de funciones relacionadas la enseñanza aprendizaje, las actividades administrativas y la investigación.

*Diseño pretest postest con un solo grupo.* “Diseño preexperimental en que el efecto de una variable independiente se infiere de la dependencia entre el pretest y el postest de un solo grupo”. (Sánchez et al., 2018, p. 53)

*Eficacia.* “Capacidad de lograr un resultado deseado, esperado o anhelado.... está muy vinculada al logro de los objetivos”. (ibid., p. 58)

*Eficiencia.* “Capacidad de lograr un efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible”. (ídem)

*Evaluación.* “Proceso de recojo de información para determinar de manera sistemática el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas”. (ibid., p. 67)

*Evaluación por competencias:* Proceso de toma de evidencias (a través de actividades de aprendizaje) y de formulación de valoraciones sobre la medida y la naturaleza del progreso del estudiante, según unos resultados de aprendizaje esperados.

*Maestro:* Persona profesional que se dedica a la enseñanza, en general o en particular, en una determinada área del conocimiento, materia, disciplina, ciencia o arte. Alguien que enseña un arte, una ciencia o un oficio, especialmente alguien que da y supervisa instrucciones.

*Motivación:* Estado interno que activa, dirige y sustenta la conducta humana hacia determinados fines o fines; es la fuerza impulsora que motiva a las personas a realizar ciertas acciones y las persiste hasta su finalización. Estimular para animar y cuidar.

*Percepción:* Manera que tiene el cerebro de interpretar las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión inconsciente o consciente de la realidad física de su entorno. Las sensaciones internas son el resultado de impresiones físicas, captación hecha por los sentidos.

*Valoración:* Proceso que consiste en calcular el valor o precio que podría tener un bien. Puede ser un mueble o bien inmueble, un negocio, un coche o un barco, joyas, monedas u obras de arte. Corregir, identificar, reconocer o apreciar el valor, mérito o precio de algo.

*Vocación:* inclinación o interés que una persona siente en su interior para dedicarse a una determinada forma de vida o un determinado trabajo.

## **2.3. Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

La propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H1:** La propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en la mejora de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

**H2:** La propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en mejorar la gestión académico-administrativa en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

**H3:** La propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en mejorar el desarrollo de la investigación en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la Investigación**

En la presente investigación se utilizó el método de inferencia hipotética, porque con este método científico se utilizan procedimientos lógicos deductivos, de esta manera se parte de una hipótesis o planteamiento a priori que, al final, debe ser probado (Sánchez et al., 2018). El método de la inferencia hipotética implica varios pasos esenciales: observar el fenómeno en estudio, generar una hipótesis para explicar dicho fenómeno, inferir consecuencias o proposiciones más fundamentales que la hipótesis misma y verificar o comprobar la autenticidad de lo inferido. Comandos. De igual forma, según Bernal (2010), el enfoque cuantitativo parte de la formulación de una hipótesis que luego la rechaza o la falsea, deduciendo resultados acordes a los hechos. En este sentido, este estudio identifica conclusiones basadas en el análisis de relaciones funcionales y establece competencias que servirán para evaluar la eficacia docente universitaria.

### **3.2. Enfoque de la Investigación**

Se aplicó el enfoque cuantitativo; porque es un estudio que se basa en la medición numérica y de data. En este sentido, las investigaciones que se realizan con este tipo de enfoque utilizan la recolección y el análisis de datos con la finalidad de contestar las preguntas planteadas en la investigación, y de esta manera probar las hipótesis establecidas previamente. Como indica Tamayo (2007) este enfoque “consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio” (p. 47). Con la metodología estadística de conteo y frecuencia se estableció patrones de comportamiento de nuestra muestra. La investigación utilizó data cuantitativa proporcionada por los docentes

contratados a tiempo parcial de la Escuela de Estudios Generales de una Universidad pública de Lima.

### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación por su finalidad fue de tipo aplicada, porque “estaba interesada en resolver problemas de naturaleza práctica, aplicando resultados obtenidos en la investigación teórico” (Valderrama, 2015, p. 49). Y por su alcance temporal la investigación es de tipo diacrónica, en la medida que permitió observar los cambios que experimentaron los docentes en cuanto a su desempeño.

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación permitió ejecutar la propuesta y obtener la información que se requiere en una investigación con la finalidad de responder las preguntas planteadas inicialmente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La presente investigación es de diseño experimental y transeccional (transversal); pues se manipuló la aplicación de una propuesta de evaluación innovadora con el propósito de optimizar el desempeño docente, donde los encuestados identificaron el nivel en las que se encuentran sus competencias. El subdiseño fue preexperimental, porque “pretende explicar relaciones de causalidad comparando los resultados del pretest y posttest de un grupo de estudio procedentes de situaciones provocadas por el investigador pero que carecen de un control completo” (Latorre et al., 1996, p. 154). El diseño gozó de validez de contenido en la medida que hubo autoevaluación y heteroevaluación del desempeño docente.

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:

GE: O1 X O2

Donde:

GE= Grupo de observación;

O1= Observación del desempeño docente antes del tratamiento: pretest;

X = Tratamiento: aplicación de la propuesta de evaluación innovadora;

O2= Observación del desempeño docente después del tratamiento: postest;

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

Considerando que la población es un conjunto de sujetos con características similares, respecto de las cuales se realiza una investigación (Ñaupas et al., 2014), la investigación se realizó en una población de docentes de la Escuela de Estudios Generales de una Universidad pública de Lima, Facultad de Ciencias Administrativas. La población comprendió a docentes universitarios a tiempo parciales delimitada por un número de 130 y correspondían a distintas disciplinas y profesiones.

En cuanto a la muestra es el subgrupo de la población o del universo de cual se requiere recolectar los datos y/o la información, y debe ser representativa a la población que es objeto de estudio (Hernández et al., 2014). Para el presente estudio de investigación se ha considerado una muestra de 45 docentes, los cuales fueron seleccionados de manera intencional por el investigador basándose en el tipo de muestreo no probabilístico.

El muestreo es un conjunto de reglas, operaciones y criterios por medio de los cuales se elige un conjunto de elementos de una población que lo representa. En la presente investigación, por tratar de un diseño preexperimental se aplicó el muestreo no probabilístico; es decir, la elección del grupo que formó la muestra fue intencional por conveniencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Este tipo de muestreo se usa con frecuencia por la facilidad con que obtiene la muestra del estudio.

### 3.6. Variables y operacionalización

#### 3.6.1. Variable independiente: Propuesta de evaluación innovadora.

**Definición operacional.** Propuesta de evaluación innovadora es una serie de procesos experimentales orientados a la evaluación del desempeño docente que considera las competencias funcionales que acompaña al docente universitario en cuanto al autodiagnóstico, recopilación de evidencias y comunicación de resultados, cuya escala valorativa comprende los niveles bajo, medio y alto.

**Dimensiones.** La variable independiente propuesta de evaluación presenta las siguientes dimensiones:

- **Autodiagnóstico:** Procedimiento descrito como una mirada interior que realiza el docente universitario de manera de poder identificar sus potencialidades y carencias, en todo aspecto personal que quiera determinar. El autodiagnóstico permite a los docentes mirarse a sí mismos en cuanto a las diversas dimensiones de su desempeño.
- **Recopilación de evidencias:** Procedimiento en que el docente universitario llena el instrumento indicando las capacitaciones relacionadas a las funciones docentes indicando lugar, fecha y certificación de la competencia, la cual también es medida y valorizada tomando en cuenta la fecha y calificación obtenida.
- **Comunicación de resultados:** Procedimiento de informar los resultados del autodiagnóstico y la recopilación de evidencias, con lo cual se construye una medición y valoración sobre las competencias deseadas para cada una de las funciones que debe realizar el docente universitario.

**Tabla 2***Operacionalización de la variable independiente: propuesta de evaluación innovadora*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa	
Propuesta de evaluación innovadora	Autodiagnóstico	Capacidades de gestión del proceso de enseñanza aprendizaje	Ordinal		
		Capacidades de gestión de procesos administrativo-académicos			
		Capacidades en investigación			
	Recopilación de evidencias	Intervención didáctica	Innovaciones educativas	Ordinal	Nivel alto
			Producción de recursos		Nivel medio
			Análisis documental (portafolio docente)		Nivel bajo
			Nivel de desarrollo de competencias evaluadas		
		Comunicación de resultados	Oportunidades de mejora	Ordinal	
			Elaboración de plan de desarrollo profesional		

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.6.2. Variable dependiente: Desempeño docente

**Definición operacional.** Desempeño docente es el resultado de la labor educativa a partir de datos confiables recogidos con rubricas, portafolios y otros documentos, referentes a los procesos educativos, enfocándose hacia la capacidad didáctica o gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión administrativo-académica, el desarrollo de la investigación en el marco de la afectividad y las relaciones interpersonales.

**Dimensiones:** En la variable dependiente desempeño docente se distinguen las siguientes dimensiones:

- **Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje:** Esta dimensión se muestra mediante indicadores referentes a las capacidades didácticas del docente universitario en el proceso de formación de los estudiantes.
- **Gestión de procesos administrativo académicos:** En esta dimensión se mide conocimientos y procedimientos del docente en cuanto a la tramitología que conlleva el desarrollo de labores administrativas y académicas relacionadas con el proceso de formación de estudiantes, así como determinadas actividades de gestión que puede desarrollar en la institución que labora; tales actividades exigen de competencias sobre gestión administrativa, el conocimiento de la normativa y las políticas universitarias, la gestión de quipos, la comunicación, la resolución de conflictos y la relación con instituciones.
- **Desarrollo de la investigación:** Esta dimensión analiza un conjunto de capacidades investigativas, como las referentes al diseño y desarrollo de proyectos de investigación e innovación relacionados con el desarrollo de la docencia, la organización y el progreso de la actividad científica.

**Tabla 3***Operacionalización de la variable dependiente: desempeño docente*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
		- Planificación del proceso formativo		
		- Selección de contenidos		
	Gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje	- Manejo de TIC - Tutorización universitaria - Comunicación estrecha - Dominio de asignaturas	Ordinal	
Desempeño Docente	Gestión de procesos administrativo-académicos	- Desarrollo de acciones de gestión - Evaluación del aprendizaje - Trabajo en equipo - Resolución de conflictos - Aplicación de normativa	Ordinal	Nivel alto: Nivel medio: Nivel bajo:
	Desarrollo de la investigación	- Diseño de proyectos - Desarrollo de proyectos - Coordinación de investigaciones - Innovación en la investigación - Evaluación de la investigación	Ordinal	

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Las técnicas de recojo de información “son necesarias para contrastar y verificar las hipótesis planteadas” (Ramírez, 2010, p. 277); dicha información, de ese modo, es el principal

insumo para responder las preguntas de la investigación y ayudar a alcanzar los objetivos inicialmente propuestos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La medición es el procedimiento mediante el cual se establece una correspondencia entre las variables y un sistema de valores. Es importante elegir técnicas e instrumentos que ayuden a conseguir datos e información confiables y válidos, y que, además, éstos puedan ser medidos convenientemente para propósitos de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En tal sentido, los instrumentos asociados a las técnicas que se emplearon fueron la ficha del autodiagnóstico, la ficha de recopilación de evidencias (carpeta docente) y el formato de resultados de evaluación.

Los instrumentos de medición para registrar información y clasificarla son:

- **Formato de autodiagnóstico:** Instrumento de la técnica de la encuesta para la recolección de información, diseñado para que sean los propios docentes universitarios quienes se autoevalúen respondiendo preguntas basadas en el desempeño de sus funciones en la docencia, como gestores de actividades administrativas y académicas, y como investigadores.
- **Ficha de recopilación de evidencias** (carpeta docente): Instrumento en el cual se registra las capacitaciones certificadas por los docentes universitarios en las competencias pedagógicas preferentemente que han desarrollado a lo largo de su vida como docente universitario, y son evaluadas en función a la fecha, lugar y evaluación obtenida.
- **Formato de resultados de evaluación:** Instrumento que permite consolidar los resultados de los instrumentos anteriores y que permitirá la certificación de las competencias obtenidas si es

que son logradas, las que están en proceso y las que no han sido logradas para sugerir una línea de capacitación que ayude a los docentes a adquirirlas.

### **3.7.2. Descripción del instrumento**

El instrumento de medición es el recurso que emplea el investigador para recoger datos sobre las variables objeto de estudio, y responde a un cuestionario, “un formato escrito a manera de interrogatorio, en donde se obtiene información acerca de las variables a investigar... puede aplicarse de forma presencial, o indirecta, a través del internet un conjunto de interrogaciones previamente diseñadas para posteriormente ser contestadas”. (Sánchez et al., 2018, p. 41)

La variable independiente: propuesta de evaluación innovadora tuvo como instrumento la ficha de autodiagnóstico, la que permitió que los docentes participantes se identifiquen a través de las funciones que se han determinado a través del mapa funcional de competencias: docente, de gestión de procesos académico-administrativos y de investigación. La función docente evalúa las competencias basadas en la enseñanza-aprendizaje sobre las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación que el docente realiza y que plasma en la sesión de aprendizaje; así mismo la segunda competencia a evaluar fue la capacidad de desarrollar aprendizaje individualizado (tutoría) sobre las dimensiones de programar, ejecutar y evaluar el aprendizaje por medio de la parte asincrónica y la comunicación y seguimiento permanente del estudiante.

La función de gestión de procesos administrativos-académicos mide las responsabilidades administrativas como la preparación de la clase en base a los lineamientos de la Universidad pública, elaboración y publicación del silabo, programación de la sesión de clases a través de la plataforma educativa, programar las evaluaciones a los estudiantes y subir las notas de estas en los tiempos designados, responder de manera oportuna a los reclamos de los estudiantes, etc.

La función de investigación mide el desempeño del docente universitario en el campo de la investigación científica ya sea en su materia de dominio o en materia de educación, así como la publicación de artículos científicos en revistas indexadas o en colaboración, que le permitan ir fortaleciendo su actividad profesional.

#### **Tabla 4**

*Ficha técnica del instrumento 1: Ficha de autodiagnóstico.*

<b>Nombre</b>	<b>Ficha de autodiagnóstico</b>
Autor	Cárdenas Pomareda, Rolando Alberto
Fuente	Prieto et al. (2020).
Objetivo	Instaurar la relación entre las diferentes dimensiones de la variable: Propuesta de evaluación innovadora.
Procedencia	Lima, Perú
Año	2021
Versión	Original en idioma español
Aplicación	Individual
Duración	5 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan	Dimensiones
Reactivos	El docente universitario identifique las funciones que posee de acuerdo con sus competencias
Clasificación	Escala ordinal: sí tiene, tiene a medias, no lo tiene.

*Nota.* Elaboración propia.

Para la variable dependiente, desempeño docente, los instrumentos empleados fueron el formato de carpeta docente donde se consignan los datos de la hoja de vida del docente participante, así como las evidencias de haberse capacitado en las competencias que se evalúan, un dato importante fue el tiempo transcurrido de dicha capacitación y que le otorga un puntaje (a más tiempo de la capacitación menor puntaje); asimismo, otro instrumento fue el denominado formato

de resultado de la evaluación la cual sirvió para determinar si el docente participante logro o está en proceso de logro de las competencias evaluadas, constituye un resumen de los puntajes obtenidos en el instrumento ficha de autodiagnóstico y ficha de recojo de evidencias (carpeta docente).

El objetivo fue establecer la relación entre las dimensiones de las variables desempeño docente y la variable propuesta de evaluación innovadora. Se encuentra organizado en las dimensiones de: a) gestión del proceso de enseñanza aprendizaje (que involucra el conocimiento disciplinar, trabajo en equipo, responsabilidad social, etc.) b) gestión de procesos administrativos académicos (que involucra el trabajo adicional que desempeña el docente como la evaluación, colocación de notas, toma de asistencia, tutoría, entre otros) y c) desarrollo de la investigación (que es parte inherente del docente universitario y que se desarrolla a través de recopilación de información y desarrollo de nuevo conocimiento, escritura de artículos científicos y libros de texto universitario, etc. Esto es puntuado siguiendo los criterios de la escala de Likert del 1 al 3 (deficiente, regular y bueno).

Con referencia a esto, Hernández et al. (2014) indican que un instrumento es un “conjunto de ítems que se presentaban en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 238). En el caso del instrumento para la variable dependiente, fue elaborado con ítems politómicos para que los encuestados respondan en tres categorías: sí tiene, lo tiene a medias, no lo tiene; que permitió que el desempeño docente de cualquiera de ellos se ubique en un nivel bajo, medio o alto.

**Tabla 5***Ficha técnica del instrumento 2: Ficha de recojo de evidencias*

<b>Nombre</b>	<b>Ficha de recojo de evidencias</b>
Autor	Cárdenas Pomareda, Rolando Alberto
Fuente	Gutiérrez (2008).
Objetivo	Establecer la relación entre las dimensiones de las variables propuesta de evaluación innovadora y desempeño docente.
Procedencia	Lima, Perú
Año	2021
Versión	Original en idioma español
Aplicación	Individual
Duración	10 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan	Dimensiones
Reactivos	Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, gestión de procesos administrativo académicos y desarrollo de la investigación.
Clasificación	Uso de escala ordinal, deficiente, regular y buena.

*Nota.* Elaboración propia.

### **3.7.3. Validación de instrumentos**

Según Hernández et al. (2014), la validez de los instrumentos de medición se refiere al grado en que mide realmente la variable. En tanto que Bernal (2010), indica que un instrumento es válido cuando mide apropiadamente aquello para lo cual ha sido diseñado.

Validez y confiabilidad: la "estructura" inherente a la investigación, desde una perspectiva positivista, proporciona las herramientas y la información recopilada con la precisión y consistencia necesarias para generalizar los resultados obtenidos a partir del análisis de las variables estudiadas. (Hidalgo, 2005).

Cuando nos referimos a la validez del constructo podemos aseverar que un constructo es un concepto. El valor constructivo es, por lo tanto, "un intento de determinar la medida en que un instrumento mide un evento en la forma en que se conceptualiza y se relaciona con la teoría que sustenta el estudio. Una herramienta tiene valor constructivo cuando sus elementos son consistentes con la sinergia o su indicación se deriva del concepto de evento que se mide" (Hurtado, 2012, pp. 790, 792).

Datos de calificación:

1. El instrumento recoge información que permite respuesta al problema de investigación.
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.
3. La estructura del instrumento es adecuada.
4. Los items del instrumento responden a la operacionalización de la variable.
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.
6. Los items son claros y entendibles.
7. El numero de items es adecuado para su aplicación.

CRITERIO	JUECES										VALOR	
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Total	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70

1: De Acuerdo    0: Desacuerdo

**Procesamiento**

Ta: No total de acuerdos de jueces

Td: No total de desacuerdo de jueces

**b: grado de concordancia significativa**

b:  $(70/(70+0)) \times 100 = 100\%$

**Prueba de concordancia entre jueces**

$$b = Ta / (Ta + Tb) * 100$$

0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.6 a 0.65	Valida
0.65 a 0.71	Muy valida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1	Validez perfecta

Para aplicar los instrumentos en la investigación se recurrió a la revisión y análisis de diez (10) expertos en el tema de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Pública de Lima. Para ello, se entregaron a los expertos diversos documentos: la matriz de consistencia, la

operacionalización de las variables, el instrumento de autodiagnóstico, carpeta docente y formato de resultados de evaluación, de manera que serán evaluados y determinar su validez, relevancia, pertinencia y claridad.

Se confecciono una tabla de validez y confiabilidad que reunió criterios y técnicas de cálculo, asumiendo que la calidad del instrumento mide sólo el evento que se pretende medir; que el tipo de validez y confiabilidad será dirigido a la confiabilidad de este; los criterios deben tener una consistencia interna entre los ítems y se correlacionan entre sí en una misma aplicación, usando el procedimiento Alfa de Cronbach dentro de una escala de respuestas. El resultado dio un valor de 1 (uno) lo cual indica que es de una validez perfecta.

**Tabla 6**

*Validación del instrumento de medición por juicio de expertos*

N°	Jueces expertos	Opinión I1*	Opinión I2*	Opinión I3*
1	Dr. Enrique Cornejo Ramírez	Aplicable	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Miguel A, Beretta Cisneros	Aplicable	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Rubén Cabezas Onofrio	Aplicable	Aplicable	Aplicable
4	Mg. Michael Mendieta Pérez	Aplicable	Aplicable	Aplicable
5	Mg. Luis Felipe Morales Tello	Aplicable	Aplicable	Aplicable
6	Dr. Juan Castillo Maza	Aplicable	Aplicable	Aplicable
7	Mg. David Blaz Sialer	Aplicable	Aplicable	Aplicable
8	Mg. Miriam García Portocarrero	Aplicable	Aplicable	Aplicable
9	Dra. Dina Inga Lindo	Aplicable	Aplicable	Aplicable
10	Dra. María Quiroz Velasco	Aplicable	Aplicable	Aplicable

*Nota.* \* I1=ficha de autodiagnóstico, I2=ficha de recojo de evidencias, I3=formato de comunicación de resultados. Elaboración propia.

### 3.7.4. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad del instrumento se basa en la medición que se obtiene debido a la aplicación repetida al mismo individuo u objeto y este produce resultados iguales (Hernández et al., 2014, p. 200). Es decir, que si el instrumento se aplicara al mismo individuo o grupos de individuos en distintos momentos se tendría resultados iguales. Por otro lado, para estimar la confiabilidad aplicó una prueba piloto a 15 docentes que no formaron parte de la muestra, pero tenían las mismas características y se procesó con el alfa de Cronbach, por ser una medida de consistencia interna; teniendo como método de cálculo que requiere una sola administración del instrumento de medición (ibid., p. 295). El valor del alfa de Cronbach fue igual a 0,866, lo cual confirma que el instrumento es muy confiable.

**Confiabilidad de Instrumentos por Alfa de Cronbach**

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Suma
<b>Participantes</b>																											
<b>1</b>	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	<b>40</b>
<b>2</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>3</b>	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>28</b>
<b>4</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>27</b>
<b>5</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>6</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	<b>27</b>
<b>7</b>	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>27</b>
<b>8</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>9</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>11</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	<b>27</b>
<b>12</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>13</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26</b>
<b>14</b>	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	<b>29</b>
<b>15</b>	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>27</b>
<b>VARP</b>	0.06	0	0.25	0.06	0.06	0.12	0	0.12	0	0.06	0	0.06	0.25	0	0.06	0	0	0	0.12	0.06	0.12	0.06	0	0.25	0	0.25	11.7067

K= 26  
Vi= 1.96  
Vt= 11.7

Alfa de Cronbach 0.866

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Una vez recolectada la información a través de los instrumentos con los datos se construyó una base de datos en programas como Excel y SPSS - 25. Se usó las técnicas de estadística descriptiva e inferencial, técnicas que sirven para analizar la relación entre variables a través del procesamiento de los datos. Para la estadística descriptiva se usó pruebas paramétricas que consistieron en la valoración porcentual de las variables y su distribución de frecuencias; así como también, la presentación de tablas y gráficos, que permitieron una interpretación adecuada de manera cuantitativa de las variables y sus dimensiones (Velásquez, 2013).

Para el cálculo de la estadística inferencial se usó la prueba de hipótesis, a través del estadístico no paramétrico de Wilcoxon, pues es el recomendado para la comparación de muestras relacionadas.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para la realización de la investigación se solicitó los permisos respectivos ante las autoridades de la Universidad Pública de Lima en la que se realizó el estudio, así como a las autoridades de la respectiva Facultad de Ciencias Administrativas. Los instrumentos de recojo de datos, previo a su aplicación, fueron enviados a los expertos para su proceso de validación y confiabilidad.

Por otro lado, en esta investigación se respetaron los principios éticos inherentes a este tipo de trabajos con respecto a la información proporcionada por los encuestados, según lo estipulado en la Ley N° 29733, ley que protege los datos personales, los aspectos de confidencialidad y privacidad de los participantes en la investigación está asegurada.

De igual forma a la solicitud de participación los docentes universitarios se comprometieron a realizar las encuestas de manera veraz y privada, por ello se les solicitó su consentimiento al

momento de darles la información por medio de sus respectivas firmas. Por otro lado, se respetó los parámetros de Turnitin que validan la originalidad de la investigación.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo

##### 4.1.1.1 Escala valorativa del desempeño docente

Los puntajes y niveles del desempeño docente y de las respectivas dimensiones se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 7**

*Escala valorativa por niveles de los puntajes del desempeño docente y sus dimensiones*

Variable/ dimensiones	Puntajes			Niveles	
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Desempeño docente	0	30	0-9	10-21	22-30
Proceso de enseñanza aprendizaje	0	33	0-4	5-8	9-12
Gestión de procesos administrativos	0	39	0-3	4-7	8-10
Desarrollo de la investigación	0	26	0-2	3-6	7-8

*Nota.* Elaboración propia.

##### 4.1.1.2 Niveles de distribución de la variable desempeño docente y sus dimensiones

**Tabla 8**

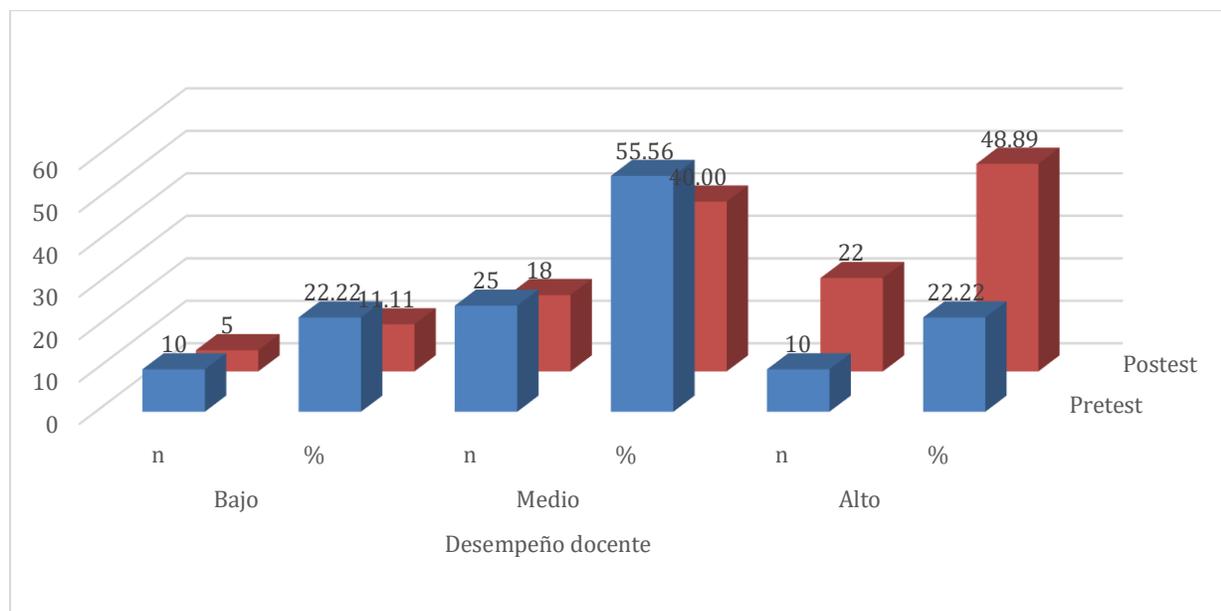
*Distribución de frecuencias de puntajes del desempeño docente por niveles en el pretest y postest*

	Nivel de desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n1	%	n2	%	n3	%	n	%
Pretest	10	22.22	25	55.56	10	22.22	45	100
Postest	5	11.11	18	40.00	22	48.89	45	100

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Distribución de frecuencias de puntajes del desempeño docente por niveles en el pretest y postest*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 10 y figura 6, se evidencia que, de un total de 45 docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021, en el pretest, 10 de ellos, que equivale al 22,22%, tienen un bajo nivel de desempeño; mientras que 25 docentes, que representan el 55,56%, tienen un nivel de desempeño medio y 10, que constituyen el 22,22%, tienen nivel de desempeño alto.

Luego del tratamiento, se realizó una nueva medición y en los resultados del postest se observa que 5 docentes, que corresponden al 11,11%, tienen un bajo desempeño, 18 docentes, que constituyen al 40%, tienen un nivel medio de desempeño; mientras que, 22 de ellos, que equivalen al 48,89%, tienen un nivel alto de desempeño docente. Se aprecia un significativo decremento del porcentaje en el nivel bajo y un incremento considerable en el nivel alto, cambio que está asociado a la propuesta de evaluación innovadora.

**Tabla 9**

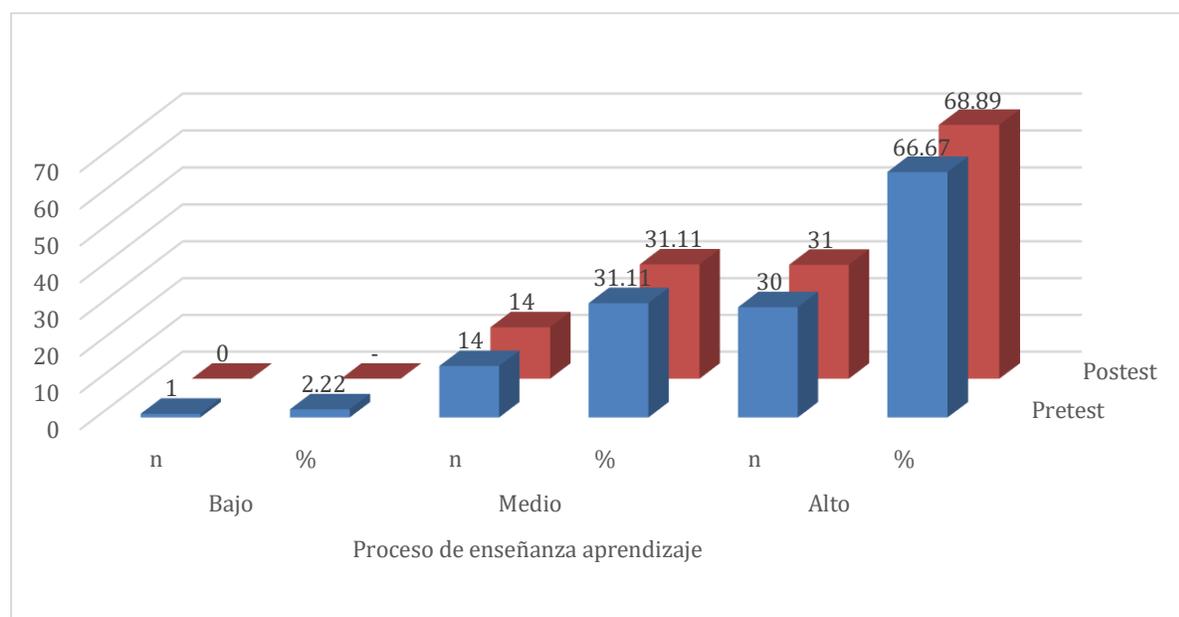
*Distribución de frecuencias de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, pretest y postest*

	Niveles de gestión del proceso de enseñanza aprendizaje							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n1	%	n2	%	n3	%	n	%
Pretest	1	2.22	14	31.11	30	66.67	45	100
Postest	0	0,00	14	31.11	31	68.89	45	100

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 5**

*Niveles de distribución de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje, pretest y postest*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 11 y figura 7, correspondiente al desempeño docente en la concierne a la dimensión gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, se evidencia que, de 45 docentes de una universidad pública de Lima en 2021, en el pretest, un docente que es el 2,22% presentó un nivel bajo, 14 docentes, que representan el 31,11%, tienen un nivel medio y 30 que constituyen el 66,67% tiene un nivel de desempeño.

En el postest se aprecia que 14 docentes que corresponden al 31,11% tiene un nivel medio de desempeño docente en la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje; mientras que 31 de ellos que son el 68,89% tiene un nivel alto. Como se puede apreciar, las cifras se han mantenido en niveles similares antes y después del tratamiento, lo que indica que la propuesta no ha tenido impacto significativo en lo concerniente a la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, cuyos indicadores son aceptables.

**Tabla 10**

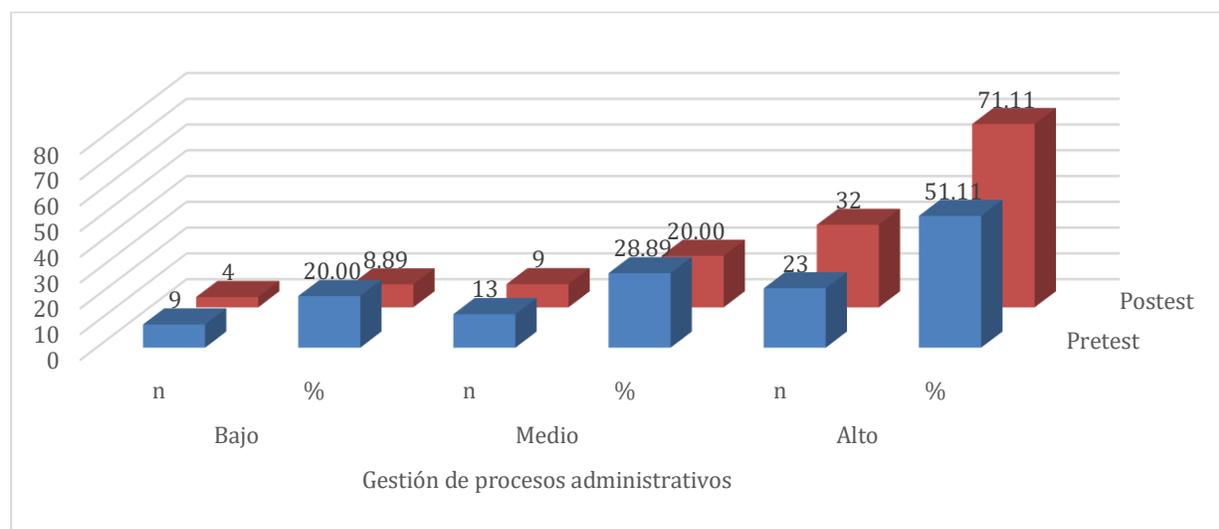
*Distribución de frecuencias de la gestión de procesos administrativo-académicos, pretest y postest*

	Niveles de gestión administrativo-académica							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pretest	9	20.00	13	28.89	23	51.11	45	100
Postest	4	8.89	9	20.00	32	71.11	45	100

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Niveles de la gestión de procesos administrativo-académicos, pretest y postest*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 12 y figura 8, correspondiente al desempeño docente en la dimensión gestión de procesos administrativos, se observa que, de 45 docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021, en el pretest, nueve docentes que conforman el 20% se ubican en un nivel bajo del desempeño, 13 docentes que representan el 29,89% tiene un nivel medio y 23 que constituyen el 55,11% tiene un nivel alto.

En el postest se observa que cuatro docentes que corresponden al 8,89% tiene un nivel bajo en la dimensión gestión de procesos administrativos, 9 docentes que representan el 20% tiene un nivel medio y 32 de ellos que son el 71,11% tiene un alto nivel. A diferencia de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, en la gestión de procesos administrativo académicos se suscitó cambios de los resultados de la medición inicial respecto de la medición final; pues una reducción notable del porcentaje que se encontraba en nivel bajo y un incremento en el nivel alto, lo que implica un efecto favorable del tratamiento, consistente en una propuesta evaluativa que coadyuva al desempeño docente universitario en cuanto a sus funciones básicas asociadas a la enseñanza aprendizaje, la investigación y la gestión administrativo académica.

**Tabla 11**

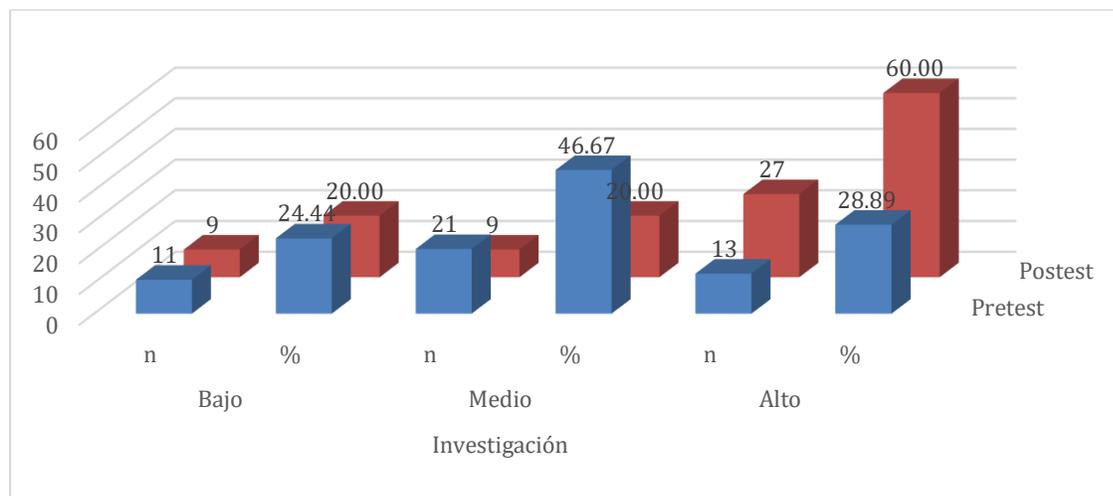
*Niveles de distribución de puntuaciones del desarrollo de la investigación, pretest y postest*

	Nivel de desarrollo de la investigación							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pretest	11	24.44	21	46.67	13	28.89	45	100
Postest	9	20.00	9	20.00	27	60.00	45	100

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Niveles de distribución del desarrollo de la investigación, pretest y posttest*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 13 y figura 9, correspondiente al desempeño docente en la dimensión investigación, se observa que, de 45 docentes de una universidad pública de Lima en 2021, en el pretest, 11 docentes que conforman el 24,44% tiene un bajo nivel, 21 docentes que representan el 46,7% tiene un nivel medio y 13 que constituyen el 28,89% tiene un alto nivel.

En el posttest se observa que nueve docentes que corresponden al 20% tiene un nivel bajo en la dimensión investigación, un número similar de docentes que representan igual porcentaje tiene un nivel medio y 27 de ellos que son el 60% tiene un nivel alto. En contraste con la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, en el desarrollo de la investigación se suscitó cambios de los resultados de la medición inicial respecto de la medición final de modo más marcado en el nivel alto; pues el incremento en el nivel alto indica un resultado favorable del tratamiento, del mismo modo que en el caso de la gestión de procesos administrativo académicos, lo que equivale a una disminución de los porcentajes en los niveles medio y bajo del desarrollo de la investigación en los docentes de la muestra del estudio.

### 4.1.2 Prueba de hipótesis

Para determinar la manera en que la propuesta de evaluación innovadora influye en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021 fue preciso realizar las respectivas pruebas hipótesis. Previamente se analizó si los datos tienen o no una distribución normal, para aplicar la prueba estadística correspondiente para la contrastación de las hipótesis. Los resultados de la prueba de normalidad se presentan a continuación:

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad de las puntuaciones del desempeño docente y sus dimensiones.*

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		G1	Sig.
Desempeño docente	0,889	45	0,000
Proceso de enseñanza aprendizaje	0,828	45	0,000
Gestión de procesos administrativos	0,796	45	0,000
Investigación	0,820	45	0,000

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla anterior se aprecia que, en la variable desempeño docente y sus respectivas dimensiones, el valor de la significancia  $p$  es  $0,000 < 0,05$  para la prueba de Shapiro-Wilk por contar con una muestra de menos de 50 elementos; en consecuencia, se asume que los datos no siguen una distribución normal. Por tanto, la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico de prueba no paramétrica de Wilcoxon a un nivel de significancia de 0,05. Conviene precisar que, la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon es una prueba no paramétrica que permite comparar el rango medio de dos muestras relacionadas y así poder determinar si hay diferencias significativas entre ellas. Es una prueba que se usa como alternativa a la prueba  $t$  de Student si no es posible admitir la normalidad de las muestras en cuestión.

#### 4.1.2.1 Prueba de hipótesis general

Asociadas a la hipótesis general: La propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021, se formularon las hipótesis estadísticas nula y alterna:

**H<sub>0</sub>:** No existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos al desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos al desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021.

#### Tabla 13

*Prueba de hipótesis estadística general sobre la diferencia del rango promedio del desempeño docente del pretest y postest, antes y después del tratamiento.*

##### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

Comparación de medias pretest-pretest	valor
Z	-5,403 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Como el valor de significancia observado (sig.) es  $p = 0,000 < 0,05$ , existe evidencia suficiente para indicar que la diferencia del pretest con el postest en cuanto al desempeño docente es estadísticamente significativa, procediéndose al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna; esto es, la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021. La propuesta resulta un aporte importante en lo referente al desempeño docente universitario.

#### 4.1.2.2 Prueba de la hipótesis específica H1:

Asociadas a la hipótesis específica H1: La propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021, se formularon las respectivas hipótesis estadísticas nula y alterna:

**Ho:** No existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos a la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje de docentes en una Universidad pública de Lima en el 2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos a la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje de docentes en una Universidad pública de Lima en el 2021.

#### Tabla 14

*Prueba de hipótesis específica 1 sobre la diferencia del rango promedio del pretest y postest de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, antes y después del tratamiento.*

Estadístico de prueba <sup>a</sup>	
Comparación pretest-pretest	Valor
z	-2,106 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,035

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Como el valor de significancia observada (sig.)  $p=0,035 < 0,05$ , permite señalar que la diferencia entre el pretest y postest es estadísticamente significativa en cuanto a la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en la mejora del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

## Prueba de la hipótesis específica H2

Asociadas a la hipótesis específica H1: La propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora la gestión de procesos administrativo-académicos en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021, se formularon las respectivas hipótesis estadísticas nula y alterna:

**H<sub>0</sub>:** No existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos a la gestión de procesos administrativo-académicos de docentes en una Universidad pública de Lima en el 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos a la gestión de procesos administrativo-académicos de docentes en una Universidad pública de Lima en el 2021.

### Tabla 15

*Prueba de hipótesis específica 2 sobre la diferencia del rango promedio del pretest y postest de la gestión de procesos administrativos académicos, antes y después del tratamiento.*

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
Comparación pretest-postest	valor
z	-4,648 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Como el valor de significancia observada (sig.)  $p=0,000 < 0,05$ , permite señalar que existe diferencia estadísticamente significativa entre las puntuaciones del pretest y postest en la gestión de procesos administrativo-académicos, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna; es decir, la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar la gestión de procesos

administrativo-académicos de docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021. Este resultado indica la eficacia del tratamiento en la mejora de la dimensión del desempeño docente.

### Prueba de la hipótesis específica H3

Asociadas a la hipótesis específica H1: La propuesta de evaluación innovadora influye en el desarrollo de la investigación en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021, se formularon las respectivas hipótesis estadísticas nula y alterna:

**Ho:** No existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos al desarrollo de la investigación de docentes en una Universidad pública de Lima en el 2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa entre el rango promedio del pretest y postest relativos al desarrollo de la investigación del proceso de enseñanza aprendizaje de docentes en una Universidad pública de Lima en el 2021.

### Tabla 16

*Prueba de hipótesis específica 3 sobre la diferencia del rango promedio del pretest y postest del desarrollo de la investigación, antes y después del tratamiento.*

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
Comparación pretest – postest	Valor
z	-4,012 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Como el valor de significancia observada (sig.)  $p=0,000 < 0,05$ , permite señalar que existe diferencia estadísticamente significativa entre el pretest y postest de puntuaciones relativas al desarrollo de la investigación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar el desarrollo de la investigación

de docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021, indicando de esta manera la eficacia del respectivo tratamiento o programa de intervención.

#### **4.2 Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos respecto de las diferencias entre el desempeño del pretest y el posttest ofrecen suficientes evidencias que permiten que se acepte la hipótesis alterna general que determina que la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente; esto es, la obtención y mejora de las competencias basadas en las funciones del docente universitario de la Universidad pública de Lima en el 2021. Por otro lado, la propuesta de evaluación innovadora al ser una propuesta novedosa que se basa en potenciar las funciones del docente universitario y que en la mayoría de veces es usada como parte de la formación profesional del docente de carrera; sin embargo, en la normatividad institucional no existen criterios establecidos que precisen que las plazas docentes universitarias sean cubiertas con profesionales con experiencia en el desarrollo de las funciones asociadas con la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión administrativo académica y el desarrollo de la investigación, considerando que la variación de la variable del perfil de logro del egresado puede ser explicada por la variación del desempeño docente hasta en un 75% aproximadamente, según estudios realizados por Condori et al. (2021). Los logros del estudio deben contribuir a rediseñar un nuevo modelo educativo y curricular que precise los roles del docente universitario y sea un actor clave en su autoevaluación, como indica Gálvez y Milla (2018).

Los resultados encontrados permitieron confirmar las hipótesis específicas; tal es así que, se procedió a aceptar la hipótesis alterna específica H1 referente a que la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad Pública de Lima. Estos resultados coinciden con resultados obtenidos en otros

estudios que remarcan que la función docente basada en las actividades de planeamiento, diseño y ejecución de sesión de clases y que refuerzan el concepto de la necesidad de desarrollar esta competencia. La planificación de lecciones es una habilidad del docente universitario que permite convertir una idea o proyecto en una propuesta práctica para trabajar con los estudiantes (Zabalza, 2003). Este es el nivel más específico de planificación didáctica, que contribuye al aprendizaje exitoso de la carrera y, por ende, fortalece el perfil de los futuros egresados. Con esta función, los docentes preparan y realizan sesiones de enseñanza-aprendizaje, que tienen como efecto referenciar los resultados de aprendizaje de la asignatura establecidos en el esquema (competencia general de la asignatura) y las unidades a resolver. realizar sesiones, seleccionar contenidos curriculares, identificar rutinas de evaluación, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias para el diseño de sesiones de enseñanza-aprendizaje (Cáceres y Rivera, 2017). La gestión del proceso formativo se optimiza ajustando las metodologías a los nuevos tiempos de educación virtual, como indican Jiménez et al. (2022) que las estrategias didácticas virtuales constituyen un elemento significativo en el desempeño docente, en el mismo sentido de los hallazgos de Esquerre y Pérez (2021) y Rodríguez (2021). Por otro lado, al igual que los directivos, los estudiantes están pendientes de la planificación, conducción y valoración del proceso de enseñanza aprendizaje, según resultados de Reyes (2020).

Los resultados hallados permitieron también que se acepta la hipótesis alterna específica H2, referente a que la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora de la gestión de los procesos académicos administrativos de docentes de una Universidad Pública de Lima. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en otros estudios que remarcan que la función docente basada en la gestión administrativa académica está asociada a funciones concretas concernientes con la planificación, la evaluación, la innovación y la coordinación de actividades

formativas. Puesto que un docente universitario planifica el proceso de enseñanza aprendizaje, pero además realiza la planificación de proyectos de investigación, así como de reuniones de docentes y otras funciones concretas de la gestión. Asimismo, las funciones del docente se pueden entender si están relacionadas con situaciones de la acción profesional, pues operan en un escenario cerrado como el aula, el laboratorio, etc., pero que su acción es externa, abierta y extendida a otros ámbitos y situaciones como realizar convenios, efectuar la transferencia de tecnología con entidades externas. Como indica Ruiz et al. (2007) la gestión se desarrolla en cooperación con otras entidades en el ámbito del intercambio académico o de la investigación a nivel extrainstitucional y a nivel institucional, en el Departamento, la Facultad, la gestión del grupo, en el aula, el tiempo de formación, etc. Asimismo, la gestión administrativo-académica se optimizará en cuanto se cuente con un imponderable clima institucional, según resultados obtenidos en el estudio de Almeida (2020).

Los resultados encontrados permitieron que se acepte la hipótesis alterna específica H3, la que refiere que la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora del desarrollo de la investigación de docentes de una Universidad pública de Lima. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en otros estudios que remarcan que la función docente basada en la investigación científica es imperativa para la generación de nuevo conocimiento. En cuanto a la temática de investigación Ruiz (2005) indica la necesidad de realizar la capacitación del estudiante para que se genere conocimientos en el ámbito profesional; se resuelva problemas apoyados en la investigación; se realicen diagnósticos del contexto; se efectúe el análisis e interpretación de datos; y se escriban informes de investigación. Como indica Pérez (1997) la enseñanza de la investigación en las asignaturas no es lo óptimo. En tal sentido, la formación en investigación debe constituir parte de la formación integral del estudiante y debe formar parte del eje formativo del currículo

que integre la investigación en la formación del estudiante. Este resultado concuerda con el de Zárate et al. (2022), quienes concluyen que el desempeño docente se relaciona significativamente con la formación investigativa. Es decir, el desarrollo de la investigación como función docente debe estar asociada a la formación investigativa, aquella que forma las competencias investigativas en los futuros profesionales.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

**Primera:** La contrastación de la hipótesis general se realizó con la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para comparar el desempeño de docentes universitarios antes y después de la aplicación de una propuesta de evaluación innovadora, encontrándose un valor del estadístico z igual a -5,403 y un valor de significancia observado p igual a  $0,000 < 0,05$ ; valores que indican que existe diferencia significativa entre el pretest y postest relativo a la variable dependiente citada, como consecuencia del tratamiento; es decir, el estudio permitió determinar que la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en la mejora del desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021.

**Segunda:** La contrastación de la hipótesis específica 1 se realizó con la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para comparar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes universitarios, encontrándose un valor del estadístico z igual a -2,106 y un valor de significancia observado p igual a  $0,000 < 0,05$ ; valores que indican que hay diferencia significativa entre el pretest y postest en lo referente a la dimensión referida, lo que es resultado del tratamiento; es decir, el estudio permitió determinar que la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

**Tercera:** La contrastación de la hipótesis específica 1 se realizó con la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para comparar la mejora de la gestión de procesos académico administrativos de docentes universitarios, encontrándose un valor del estadístico z igual a -4,648 y un valor de significancia observado p igual a  $0,000 < 0,05$ ; valores que indican que existe diferencia

significativa entre el pretest y postest relativo a la dimensión indicada, como resultado del tratamiento; es decir, el estudio permitió determinar que la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en la mejora de la gestión de procesos académico administrativos de docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

**Cuarta:** La contrastación de la hipótesis específica 1 se realizó con la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para comparar el desarrollo de la investigación de docentes universitarios, encontrándose un valor del estadístico z igual a -4,012 y un valor de significancia observado p igual a  $0,000 < 0,05$ , valores que indican una diferencia significativa entre el pretest y postest relativo a la dimensión referida, lo que es consecuencia del tratamiento; es decir, el estudio permitió determinar que la propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desarrollo de la investigación de docentes de una Universidad pública de Lima en el 2021.

## **5.2. Recomendaciones:**

**Primera.** Se recomienda a las autoridades universitarias establecer la propuesta de evaluación innovadora como parte de la metodología de evaluación del desempeño docente universitario por las razones que está basado en las funciones del docente que son la enseñanza aprendizaje, gestión de procesos académico-administrativos y la investigación, las que resultan siendo las principales en materia laboral educativa y se encuentran señaladas en la ley universitaria N° 30220 (2014).

**Segunda.** Se recomienda la realización del taller informativo porque generaron una mejora sustantiva por parte de los encuestados, por ello será necesario gestionar la creación de un programa de capacitación basada en las funciones del docente universitario que permitan fortalecer las competencias ya existentes y generar las que aún no se han desarrollado.

**Tercero.** Es necesario participar los resultados a los docentes evaluados a través de las oficinas administrativas de la Universidad pública de Lima, de manera que se establezca la exigencia de tomar cursos de capacitación creados para tal fin, principalmente en aquellas competencias con escaso desarrollo.

**Cuarta.** Se recomienda contar con instrumentos de validación de las competencias más ajustadas que permitan recoger información cualitativa y cuantitativa en cuanto al desempeño del docente, lo que puede coadyuvar en optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Almeida Gjuillén, M. J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Alsina, J. (2013). *Rúbrica para la evaluación de competencias. Cuadernos de docencia universitaria*. Ediciones Octaedro.
- Añorga Morales, J. y Díaz Mayans, C. (2002). *La producción intelectual: proceso organizativo y pedagógico*. Universitaria.
- Añorga Morales, J. (2014). *La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano*. Varona, (58), 19-31. <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Añorga Morales, J., Robau, D. L., Magaz, G. y Caballero, E. (2010). *Glosario de términos de Educación Avanzada*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Arciniega Wettstein, B. J. (2020). *Propuesta de innovación para la implementación de recursos metodológicos TIC y optimizar los resultados de aprendizaje en los estudiantes del nivel formativo de la carrera de Ingeniería Civil, en el curso de Dibujo Asistido por el Computador como piloto (UPC), año 2019*. [Tesis de magíster]. Universidad Andrés Bello.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1593856>
- Ayala-Asencio, C. E. (2020). Competencias interculturales: Impacto del taller Comunicándonos en la sensibilidad intercultural de personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 370-386.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582020000300370](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000300370)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Pearson Educación.

- Cárdenas Saldaña, N. E. (2015). *Análisis crítico del sistema de evaluación del desempeño profesional docente chileno: un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorno Chile*. [Tesis doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Clavijo Cáceres, D. C. (2018). Competencias del docente universitario en el siglo XXI. *Espacios*, 39(20), 17. <http://ww.w.revistaespacios.com/a18v39n20/a18v39n20p22.pdf>
- Coll, C. (2007). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. *Aula de Innovación Educativa*, (161), 34-39. <https://www.uaeh.edu.mx/campus/icshu/investigacion/aace/cincide/macrieb/documentos/LIJ001.pdf>
- Condori Castillo, W. W., Sosa Gutiérrez, F., Yábar Miranda, P. S., & Quispe Ramos, P. (2022). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1518–1534. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.294>
- Correa, A., Correa, S. y Álvarez, A. (2009). *La gestión educativa, un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevparadigma.pdf>
- Cruz Ávila, M. (2007). *Una Propuesta para la Evaluación del Profesor Universitario*. Universidad Autònoma de Barcelona.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Cuesta Santos, A., y Valencia Rodríguez, M. (2014). *Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Ecoe Ediciones.

- Durán Cuartero, M., Prendes Espinosa, M. P. y Gutiérrez Porlán, I. (2019). Certificación de la Competencia Digital Docente: propuesta para el profesorado universitario. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 22(1), 187–205. <https://doi.org/10.5944/ried.22.1.22069>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). El desempeño del docente universitario desde la perspectiva estudiantil. *Transformación*, 15(3), 383-397. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-29552019000300383](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000300383)
- Esquerre Ramos, L. A. y Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650.
- Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las competencias didácticas: teoría, metodología y método. *Revista Complutense de Educación*, 22(1), 11-23.
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992018000200009&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992018000200009&script=sci_abstract&tlng=en)
- Gatica-Lara, F., & Uribarren-Berrueta, T. D. (2013). ¿Cómo elaborar una rúbrica? *Investigación en educación médica*, 2(5), 61-65. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S200750571372684X>
- Gómez López, L. F. y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>

- Gutiérrez, A. (2008). El profesor como mediador o facilitador del aprendizaje. *Oficina de Educación Virtual Universidad Autónoma Metropolitana de México*, 2, 1-6.
- Henríquez Guajardo, P. (coordinador) (2018). *Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe. Resúmenes ejecutivos*.  
<https://drive.google.com/file/d/1uRirsFVQAds9JavoU4K9MVLiOsfthnS/view>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). Mc Graw Hill
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hickman, H., Cepeda, M., Bautista, M. y Alarcón, M. (2022). Opinión de estudiantes universitarios respecto al desempeño docente en las tutorías académicas. *Revista de Docencia Universitaria*, 20(1), 129-143. <https://doi.org/10.4995/redu.2022.16386>
- Huerta Rosales, M. (2018). Evaluación basada en evidencias, un nuevo enfoque de evaluación por competencias. *Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu*, 5(1), 159-171. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2018v5n1.0011>
- Jiménez Bayas, S. I., Espinel Guadalupe, J. V., Elage Solís, B. A. y Posligua Galarza, M. G. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. *Podium*, (41), 41-56. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692022000100041&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692022000100041&script=sci_arttext)
- Jiménez Moreno, J. A. (2019). Aproximaciones epistemológicas de la evaluación educativa: entre el deber ser y lo relativo. *Foro de Educación*, 17(27), 185-202.
- Latorre, A., Rincón, D. y Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la Investigación Educativa*. GR92.

- Lévano-Francia, L., Sánchez Díaz, S., Guillén-Aparicio, P., Tello-Cabello, S., Herrera-Paico, N., & Collantes-Inga, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 569-588. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200022&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200022&script=sci_abstract&tlng=en)
- Leyva-del Toro, C., De Miguel-Guzmán, M. y Pérez-Campdesuñer, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000200006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000200006&script=sci_arttext&tlng=pt)
- López, C. (2013). *Las rúbricas: método alternativo de evaluación basado en competencias*. Pearson Educación.
- Luna-Mazzola, I., Estela-Zamora RL, Mattos-Vela MA. (2022). Investigación formativa y producción científica del docente odontológico peruano. *Revista Científica Odontológica*; 10(2): e109.DOI: 10.21142/2523-2754-1002-2022-109
- Martín, E. (2002). *Programa micro curricular por competencias para instructores*. La Habana – Cuba.
- Martínez Rizo, F. (2016). *La evaluación de docentes de educación superior. Una revisión de la experiencia internacional*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. <https://historico.mejoredu.gob.mx/publicaciones/la-evaluacion-dedocentes-de-educación-básica-una-revisión-de-la-experiencia-internacional/>
- Morales-Blanco, M. M., Hickman-Rodríguez, H., Cepeda-Islas, M. L., Alarcón-Armendáriz, M. E. y Bautista-Díaz, M. L. (2022). Transición a un nuevo plan ¿Qué opinan los estudiantes del desempeño docente? *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 8(01), e08012022425. <https://doi.org/10.22402/j.rdiipycs.unam.e.8.01.2022.425>

- Morales López, S., Hershberger del Arenal, R. y Acosta Arreguín, E. (2020). Evaluación por competencias: ¿cómo se hace? *Revista de la Facultad de Medicina* (México), 63(3), 46-56.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0026-17422020000300046](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422020000300046)
- Moscoso-Ramírez, M. J. y Carpio-Cordero, L. E. (2022). Estudio de las competencias investigativas del docente investigador de la Universidad del Azuay. *UDA AKADEM*, 1(9), 178–209. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.v1i9.482>
- Ñaupas, H. et al. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (4ª ed.). Ediciones U.
- Ordóñez Espinoza, C. G., Castillo, D. C., Ordóñez Laso, A. L. D. R. y Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.
- Ortiz López, L. A. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Scientific*, 5(15), 336-349.  
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662155018/563662155018.pdf>
- Parra Sabaj, M. E. y Recasens Salvo, A. (2005). *Fundamentos epistemológicos, metodológicos y teóricos que sustentan un Modelo de Investigación Cualitativa en las Ciencias Sociales*. [Tesis doctoral]. Universidad de Chile.  
[http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/parra\\_m/html/index.html-4k-](http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/parra_m/html/index.html-4k-)
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces.
- Peña Gonzales, A. (2002). Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente del CE Puerto Plata.

- Phillips, D. (2018). *Many functions of evaluation in education*. *Education policy analysis archives*.  
<http://doi.org/10.14507/epaa.26.3811>
- Prieto, M., Pech, S. y Angulo, J. (2020). *Tecnología innovación y práctica educativa*. CIATA.org-UCLM.
- Ramírez Erazo, R. (2010). *Proyecto de investigación. Cómo se hace una tesis*. Fondo Editorial AMADP.
- Ramírez Asis, E. H., Espinoza Maguiña, M. R., Esquivel Infantes, S. M. y Naranjo Toro, M. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3).  
<https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- Remedios Gonzales, J. (2005). *Desempeño, Creatividad y Evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. La Habana – Cuba.
- Reyes Roque, R. M. (2020). Evaluación de competencias del docente universitario bajo la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil. *Delectus*, 3(3), 81-95. <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus/article/view/88>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)
- Roca Serrano, A. (2001). *Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional que laboran en a ETP*. La Habana – Cuba.

- Rodríguez Martínez, A. J. (2021). Competencias digitales docentes y su estado en el contexto virtual. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(2), e21038. <https://dx.doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i2.21038>
- Rodríguez-Marulanda, K. P. y Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602019000200079](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079)
- Rojas Hernández, L. et al. (2010). Modelo del desempeño profesional de los dirigentes de la ETP de La Habana.
- Ruiz, M. (Ruiz Bueno, Mas Torelló, Tejada Fernández y Navío Gámez; 2007) (2007). *Instrumentos de Evaluación de Competencias*. Universidad Tecnológica de Chile.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sartre Castillo, M. A. y Aguilar Pastor, E. M. (2003). *Dirección de recurso humanos: Un enfoque estratégico*. McGraw-Hill Interamericana.
- Savater, F. (1997). *El valor de educar* (2ª ed.). Ariel.
- Stufflebeam, D. (1995). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Paidós.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). Limusa.
- Tejada, J. (1991) *La evaluación en formación ocupacional*. Actas del Primer Congreso Internacional sobre Formación Ocupacional. Departamento de Pedagogía y Didáctica de la UAB, Barcelona.
- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencia. Pensamiento Complejo, currículo, didáctica y evaluación* (3ª ed.). ECOE ediciones.

- Tobón, S., Pimienta, J. y García, J. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson Educación.
- Torres, A. T., Madrazo, M. T. F. y González, E. P. (2018). Un acercamiento a la Teoría de la Educación Avanzada como una alternativa educativa cubana pedagógica. *Panorama Cuba y Salud*, 13(1), 226-229. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181cf.pdf>
- Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
- Valle Lima, A. y Carbonell, J. E. (2000). La dirección en educación. *Apuntes*.
- Zabalza, M. A. (2001). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Narcea.
- Zabalza, M. A. (2003). *Las competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Narcea.
- Zárate Aliaga, E. C., Lavado Rojas, B. M., Pomahuacre Gómez, W., Sánchez Quintana, R. y Mendoza Tomaylla, J. P. L. (2022). Desempeño docente e investigación formativa en estudiantes universitarios. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3087>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario en una universidad pública de Lima en 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en el desempeño docente en una universidad pública de Lima, en 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una universidad pública de Lima, en 2021?</p> <p>¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar la gestión administrativo-académica de docentes de una universidad pública de Lima, en 2021?</p> <p>¿De qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar el desarrollo de la investigación de docentes de una universidad pública de Lima, en 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia de la Propuesta de evaluación innovadora en el desempeño docente en una universidad pública de Lima, en 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar de qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una universidad pública de Lima en 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar la gestión administrativo-académica de docentes de una universidad pública de Lima, en 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar el desarrollo de la investigación de docentes de una universidad pública de Lima, en 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una universidad pública de Lima, en 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H1</b>= La propuesta de evaluación innovadora influye en la mejora la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de una universidad pública de Lima en 2021.</p> <p><b>H2</b>= La propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar la gestión académico-administrativa de docentes de una universidad pública de Lima en 2021.</p> <p><b>H3</b>= La propuesta de evaluación innovadora influye en mejorar el desarrollo de la investigación de docentes de una universidad pública de Lima en 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Propuesta de evaluación innovadora.</p> <p>Dimensiones: - Autodiagnóstico - Recopilación de evidencias - Comunicación de resultados</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: - Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje. - Gestión administrativo-académica. - Desarrollo de la actividad investigativa.</p>	<p>E-A = Enseñanza Aprendizaje tendrá dos niveles: C = Cumple NC= No cumple</p> <p>A-A = Administrativo Académico tendrá dos niveles: C = Cumple NC = No cumple</p> <p>I = Investigación tendrá dos niveles: C = Cumple NC = No cumple</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Explicativo</p> <p>Diseño: Experimental</p> <p>Subdiseño: Preexperimental</p> <p>Población: 130 docentes</p> <p>Muestra: 45 docentes</p> <p>Técnica:</p> <p>Instrumentos: Formato de autodiagnóstico. Instructivo. Carpeta docente Formato de resultados de evaluación.</p>

## ANEXO 2

### PROPUESTA DE EVALUACION INNOVADORA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE LIMA - 2021

#### Fundamentación

La Evaluación del Desempeño Docente (a la cual llamaremos EDD para efectos prácticos) es relativamente joven, los primeros antecedentes de su aplicación se dan bajo el marco normativo siguiente:

- La Ley N° 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa de 2006.
- La Ley N° 29971, Ley de moratoria para la creación de universidades de 2012, que fue ampliada por la Ley N° 30759 hasta abril de 2020.
- La Ley N° 30220, Ley Universitaria de 2014.
- La Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes de 2016.

Todas ellas con la finalidad de contribuir con la optimización del sistema de educación pública, permitiendo la selección de los mejores profesionales, sin embargo, muchos docentes universitarios ¿no saben qué es o en qué consiste la Evaluación del Desempeño Docente? Y hemos encontrado algunas respuestas como estas:

“La EDD evalúa aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. No es una prueba de conocimientos ni teórica. Tampoco evalúa metodologías, enfoque o innovaciones curriculares que requieran una capacitación específica”.

En lo que corresponde a la educación superior universitaria, el desarrollo de implementación de licenciamiento por parte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior

Universitaria (SUNEDU), y las acciones hechas por el Ministerio de Educación en el marco de su rol rector el cual se estableció en la Ley Universitaria No 30220 (bono del docente investigador, convenios de gestión, incremento del salario docente, etc., proyecto con financiamiento del BID, etc.) se convierte en lo más resaltante de los avances del sistema universitario en los últimos cinco años.

Sin embargo, los métodos de evaluación del docente universitario no han terminado de dotar de la mejor calidad de profesionales dedicados a la docencia, sin formación pedagógica, sin mayor desarrollo tecnológico (uso de las TIC aplicados a la docencia) y la poca preparación en el manejo de plataformas educativas virtuales tan vitales en estos tiempos de pandemia.

Por ello en la búsqueda de tener una Propuesta de Evaluación Innovadora (en adelante PEI) que pudiera determinar un desempeño docente óptimo y más centrado a la labor del docente universitario, se decidió emplear la técnica del Análisis Funcional la cual ha servido para identificar competencias laborales en otros campos de la función productiva. Dichas funciones pueden estar definidas a distintos niveles de un sector ocupacional, de una empresa o grupo de empresas, todo un sector de la producción o de servicios, en este caso se está proponiendo usarlo en el sector educativo de nivel superior universitario.

Bajo estos preceptos nos dedicamos a buscar y generar una PEI que permitiera evaluar el desempeño docente de manera más objetiva en función a las competencias establecidas por nuestra investigación por medio de la construcción de un Mapa Funcional de competencias del docente universitario basados en la técnica del análisis funcional.

## **Metodología**

Para poder desarrollar nuestra PEI a través de la técnica del análisis funcional construiremos nuestro mapa funcional de competencias del docente universitario las cuales debieron partir de las principales funciones que debe desempeñar el docente universitario las cuales están establecidas en: Función docente (enseñanza-aprendizaje), Función en la gestión de procesos académicos administrativos y la Función investigadora del docente, de igual forma se determinaron las unidades de competencia que están ligadas a los logros de la sesión de aprendizaje y que nos derivan a establecer los elementos de competencia que son las formas que emplea el docente universitario para conseguir los logros señalados.

Luego de establecer el Mapa funcional de competencias del docente universitario desarrollamos la Fase previa que consiste en dar a conocer en que consiste la PEI, como deberá desarrollarse, porque es importante participar en este proceso; de allí tendremos la Fase 1 que consiste en realizar un Autodiagnóstico por parte del docente participante el cual sabe que deberá medirse de manera consciente en las competencias establecidas para cada Función a evaluar; la Fase 2 denominada Recojo de evidencias posibilita al evaluador tomar información individualizada y demostrada de las posibles competencias adquiridas por medio de la capacitación u otras que el docente participante acerque a través de medios probatorios; la Fase 3 denominada Comunicación de resultados tiene como finalidad entregar los resultados evaluados, verificados y consolidados de las Fases anteriores y que otorgaran o no si el docente participante tiene las competencias adecuadas por cada Función y si no, cuál sería el plan de capacitación para adquirirla o completarla en caso de no tener un porcentaje adecuado de estas.

### **Fase previa**

Para establecer un procedimiento adecuado que permita un pleno conocimiento de en qué consiste la PEI basada en competencias las cuales son determinadas mediante el análisis funcional y su resultado el mapa funcional del docente universitario.

Es importante y determinante dar a conocer la técnica del análisis funcional usado por varios países como Chile (ChileValora), México (Conocer), Colombia (SENA – Dirección de empleo) y Perú a través del MINEDU - SINEACE todos ellos promovidos por la OIT para establecer las competencias laborales.

En Chile fue la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales - ChileValora y la Oficina Internacional del Trabajo – OIT (CINTERFOR) quienes usaron esta metodología y desarrollaron la llamada “Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional” la cual tiene fecha de Abril de 2012, y en donde se sistematiza varios de los principios básicos del método de Análisis Funcional, uno de los más utilizados en la elaboración de normas de competencia. El documento está suscrito por Ximena Concha B. Secretaria Ejecutiva ChileValora y por Víctor Ulloa Z. Presidente de ChileValora.<sup>1</sup>

En México la Institución CONOCER y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, elaboraron la “Guía Técnica Elaboración del Mapa Funcional – Sistema Normalizado de Competencia Laboral” desarrollado en el año 2014, en donde se establecen los principios que rigen el Análisis Funcional y el procedimiento para elaborar el Mapa Funcional de competencias.<sup>2</sup>

En Colombia el trabajo desarrollado por SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), Dirección de Empleo, “Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral”, Bogotá, 2003, muestra como objetivo principal “El acuerdo de términos y condiciones para la participación de empleadores, trabajadores, entidades de gobierno, SENA y entidades de formación en la elaboración de Normas de Competencia y Titulaciones Laborales. El

---

<sup>1</sup> “Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional” – Documento de Trabajo OIT - ChileValora (04/2012).

<sup>2</sup> “Guía Técnica Elaboración del Mapa Funcional – Sistema Normalizado de Competencia Laboral” – CONOCER – (2014).

documento fue desarrollado por Luis Enrique Zúñiga – Asesor División de Estudios Ocupacionales.<sup>3</sup>

En el Perú, el MINEDU a través del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) y la Dirección de Evaluación y Certificación Educación Superior Universitaria, ha elaborado el documento denominado “Guía de Procedimientos para la Evaluación de Competencias con fines de Certificación Profesional” la cual tiene versiones desde el año 2015, 2017 y 2019, aquí se muestra la aplicación del Análisis Funcional para determinar las competencias y que pueden ser replicadas para el Docente Universitario.<sup>4</sup>

Para poder dar alcance y conocimiento de la metodología a emplear programamos reuniones en donde aprovechando las nuevas tecnologías (limitados por la pandemia, a través de Zoom, Chats, WhatsApp y otros de uso virtual) y entregando folletería, infografías y otros descriptivos que permitan a los docentes universitarios comprender los alcances de reconocer las competencias que tienen.

### **Fases 1. Autodiagnóstico**

Concluida la fase previa, procedemos a realizar la primera fase de la PEI que consta del autodiagnóstico, en esta etapa el docente participante ya es consciente de que la evaluación de desempeño docente estará medida por funciones que permitan determinar sus competencias en la función de docente, en la función de la gestión administrativa y en su función de investigador.

Este procedimiento lo describimos de esta manera, el autodiagnóstico es una mirada interior que realiza la propia persona de manera de poder identificar sus potencialidades y sus carencias,

---

<sup>3</sup> “Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral” – SENA – Bogotá (2013).

<sup>4</sup> “Guía de Procedimientos para la Evaluación de Competencias con fines de Certificación Profesional” – SINEACE – Lima (2015, 2017 y 2019).

en todo aspecto personal que quiera determinar. Uno de los conceptos más acertados y cercanos a nuestros propósitos es aquel que indica que “el autodiagnóstico inicial permite a los participantes mirarse a sí mismos, como a través de un espejo, en las distintas dimensiones de su vida. Esta primera etapa permite recuperar y valorizar su equipaje personal”.

El concepto de “equipaje personal” hace referencia a los aprendizajes formales e informales que han adquirido, incorporado y desarrollado los participantes en los diferentes ámbitos de su vida cotidiana<sup>5</sup>, además de lo que se pretende en la PEI es realizar el autodiagnóstico incluyendo además de los conocimientos, las competencias que se encuentran dentro de las funciones del docente universitario.

Para ello se le facilitara el formato de autodiagnóstico (Anexo 1) y a la vez el instructivo (Anexo 2) que le permita llenar lo solicitado en el formulario (En la fase previa se le explicara que implica el autodiagnóstico y que tipo de competencias medirá), Si el docente está convencido de que cumple con las competencias y los requisitos determinados, actúa con criterio propio y de acuerdo al Anexo de Instrucciones, a realizar su autodiagnóstico, sino, es libre de no realizarla ni enviarla.

En esta etapa se participará a todos aquellos docentes universitarios pertenecientes a la EEG de la Universidad Pública que deseen participar en la PEI. Para ello y a través del grupo de WhatsApp de la EEG que aglutina 130 docentes de las distintas áreas y direcciones académicas se hará llegar el formato de autodiagnóstico Anexo 1 y el instructivo Anexo 2 para que de forma voluntaria se complete la información requerida y poder realizar el estudio.

El docente participante debe revisar el instructivo (Anexo 2) y llenar el formulario de autodiagnóstico (Anexo 1), la primera parte está relacionada con los datos personales del

---

<sup>5</sup> “El Autodiagnóstico Inicial” – Proyecto Ocupacional – PRO-MUJER

docente participante, describiendo sus nombres y apellidos, el área académica a la que pertenece, su código de docente y la fecha en la que se realiza el autodiagnóstico, ello permitirá no solo llevar un control de los docentes que participan y evitar duplicidades en el estudio.

La segunda parte está circunscrita a determinar las competencias dentro de las funciones determinadas para el docente universitario, en el formulario de autodiagnóstico (Anexo 1), allí encontraremos en tres secciones debidamente definidas por las funciones, las competencias que le corresponden y que serán debidamente ponderadas según las respuestas del docente universitario evaluado, cada pregunta sobre la competencia correspondiente tiene una valoración porcentual según la respuesta del docente universitario y la suma de dichas valoraciones determinaran una suma final por cada competencia de la Función que se está evaluando, dicha tabla de evaluación se encontrará al final del formulario de autodiagnóstico.

La idea es que los docentes universitarios identifiquen si desarrollan estas competencias por cada una de las funciones que se han determinado y han sido establecidas y puedan determinar el grado o nivel que tienen por cada una de ellas.

Para poder realizar un registro adecuado de los docentes que deseen participar en el estudio procedemos a la inscripción a través de los siguientes documentos:

- Autodiagnóstico de acuerdo con el formato del Anexo 1.
- Currículo vitae
- Copia simple de DNI
- Declaración Jurada de no haber tenido sanciones éticas, administrativas o judiciales.
- Carpeta de evidencias previas solicitada.

Se destaca que el docente que no desea participar simplemente quedará allí, mientras que los docentes participantes que envíen su autodiagnóstico pasarán por la etapa de evaluación del

autodiagnóstico la cual determinara un resultado el cual de ser positivo de acuerdo con la escala de valoración en función de sus respuestas seguirá el proceso de la segunda fase que es el recojo de evidencias, los que no deberán inscribirse en el programa de capacitación preparado para ello.

## **Fase 2. Recojo de evidencias**

En esta fase se trata de conocer un poco más al docente universitario participante, por ello deberemos generar los expedientes de los docentes universitarios participantes donde podamos confirmar a través del CV y otros documentos personales, las capacitaciones que hayan recibido en las distintas competencias que serán evaluadas ya sea en la Universidad Pública u otras del ámbito privado.

Proceso general:

- Para recabar estas evidencias se determinará primero que los encargados de clasificar, evaluar y valorar estas evidencias seremos nosotros como investigadores, como sabemos nuestra investigación está desarrollada en una Universidad Pública y de manera específica en la Escuela de Estudios Generales de dicha universidad.
- Se aplicará individualmente los instrumentos de evaluación diseñados para tal fin, durante el recojo de todas las evidencias del docente participante.
- Los resultados serán contrastados y luego consolidados en un solo instrumento.
- Todos los instrumentos de evaluación por seguridad deben ser firmados por el investigador y el docente participante.
- La firma del docente participante será la única manera de dejar constancia que este recibió los resultados (ello no implicará la aceptación de estos) y podrá dejar constancia de su desacuerdo.

- La firma del docente universitario se convertirá en requisito para posterior reclamo o apelación de los resultados.
- En caso se presenten hechos que demuestren que se alteró o modificó la veracidad del recojo de evidencias (Docencia, Proceso administrativo-académico e investigativo) se le retirara automáticamente del proceso de evaluación.
- Previamente a la comunicación de los resultados del proceso así como del resultado final de la evaluación, el investigador deberá hacer una verificación de todo lo hecho.

Otras evidencias serán las evaluaciones docentes desarrolladas por la Universidad Pública las cuales generalmente no son publicadas o devueltas a los docentes que han sido evaluados con algún tipo de calificación, sin embargo darán una perspectiva de lo que solicita como perfil del docente universitario, dicho documento es el denominado “Autoevaluación Docente” y se realiza por área académica y por ciclo, una de las maneras de saber si tuvo éxito o superó la evaluación es la asignación de nueva carga para el siguiente ciclo. También para poder tener un verdadero conocimiento del perfil del docente nos ceñiremos a los requisitos solicitados en las convocatorias públicas de plazas de docentes. Con estos documentos generaremos lo que llamaremos “carpeta del docente”.

Una vez que se haya generado la “carpeta del docente” para poder valorizarla y darle un peso dentro de la evaluación se tomara en cuenta la antigüedad de las capacitaciones que se hayan realizado (5 años de anterioridad) así como el peso en la experiencia como docente, ello se reflejara en el formulario denominado Anexo 3.

Indicamos que la “carpeta del docente” aportara un máximo de dos puntos (2) al componente de evaluación de docencia de las competencias docentes, considerando la asistencia a los cursos que se encuentren relacionados con las competencias a evaluar.

### **Fase 3. Comunicación de resultados**

Una vez concluido el recojo de evidencias de la manera descrita en la fase 2 se procederá a culminar con el llenado del Formato denominado “Resultados de la Evaluación” (Anexo 4), el que quedará debidamente suscrito por el responsable de la investigación.

Cuando los resultados estén debidamente valorizados, consolidados y sistematizados en las funciones docentes, gestión administrativa-académica e investigación y normalizados de acuerdo con las competencias ya definidas, se procederá a emitir los resultados los cuales estarán debidamente sustentados.

La manera como se determinará si el docente cumple o no con la competencia, permite dos posibilidades de respuesta y de acuerdo a los criterios de valorización establecidos en los puntos donde se muestre evidencia de docencia, de gestión de proceso administrativo-académico y de funciones de investigación:

1. Si logro evidenciar la competencia (si cumple con todos los ítems) o
2. Todavía no evidencia la competencia (no cumple con alguno o todos los ítems)

Es decir, evidencia la competencia si:

<b>EVALUACION DE FUNCIONES</b>	<b>%</b>	<b>DESCRIPCION</b>
Docencia	100	Respuestas correctas del instrumento de evaluación: 70 en una escala de 0 a 100.
		Opcionalmente:

		Respuestas correctas como mínimo: 70 en una escala de 0 a 100.  Carpeta: hasta 20 como máximo.
Gestión de procesos administrativo-académico	100	Criterios afirmativos en los instrumentos de evaluación.
Investigación	100	Criterios afirmativos en los instrumentos de evaluación.

*Tabla 1: Tomado y Modificado del modelo presentado por la Guía de procedimientos para la evaluación de competencias con fines de certificación profesional - SINEACE*

Si el docente aún no evidenció la competencia, el investigador deberá hacer una revisión de los conocimientos o desempeños faltantes y mostrarlas en el recuadro denominado “Balance de competencias” (Anexo 4).

La comunicación con el docente será continua durante todo el proceso de evaluación, a medida que se va recopilando las evidencias de las competencias que posee y nosotros como evaluadores dándole la valoración correspondiente. Es importante indicar que la comunicación con el docente se hará de manera individual y generando empatía, asertividad y respeto. El docente a modo de aceptación y de evidencia de las comunicaciones suscribirá los formatos con su firma.

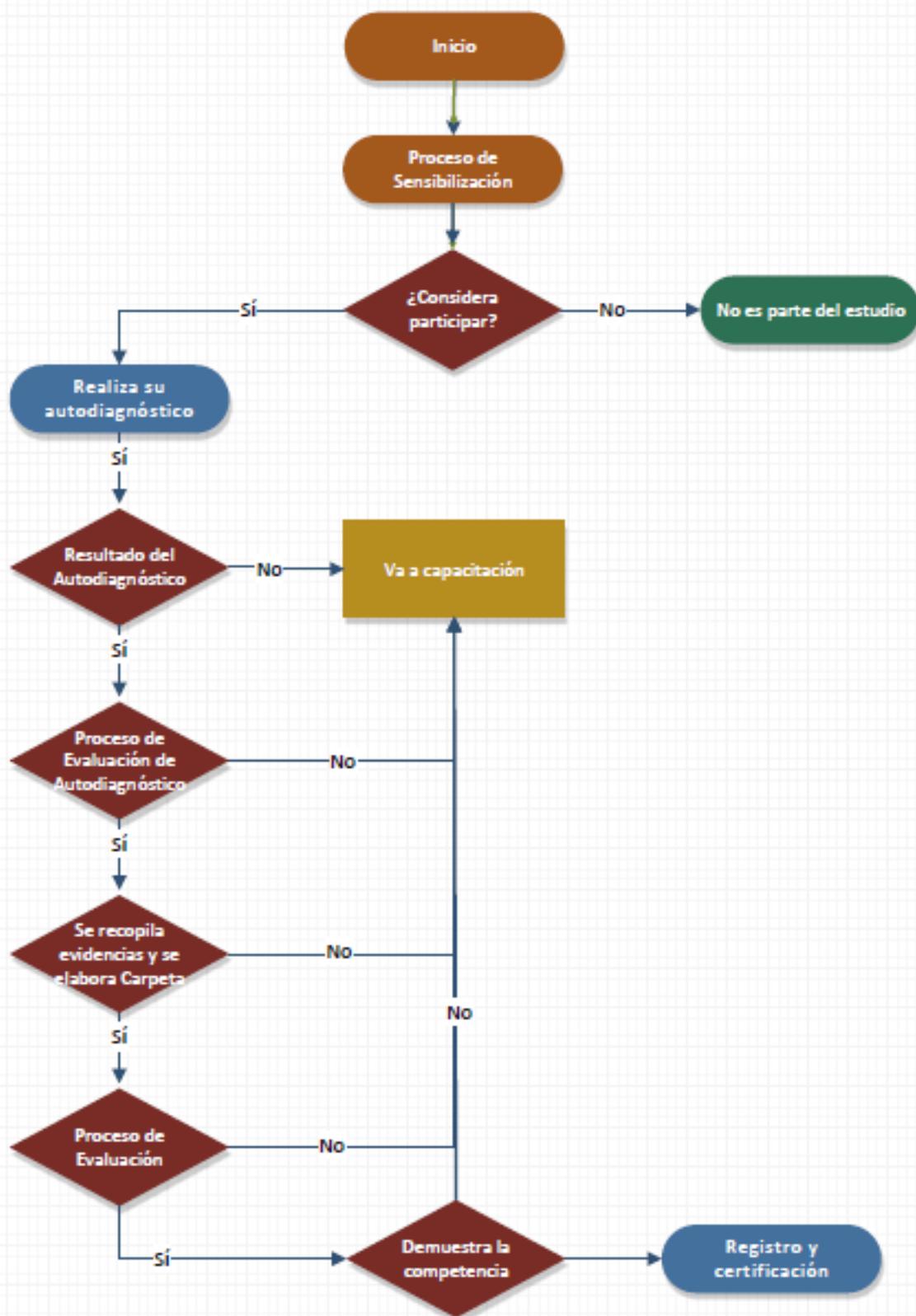
El investigador como responsable de la evaluación deberá establecer los mejores mecanismos de comunicación sobre los logros de las competencias o balance de competencias.

Previo a la comunicación de resultados finales de la evaluación se hará una revisión y chequeo de todo lo hecho:

- Se revisará y asegurará de que los instrumentos de evaluación y demás formatos estén correctamente llenos y sin tachas ni borrones. Por excepción y de ser el caso, las enmendaduras se harán tachando sobre el texto errado, y deberán colocar las iniciales y firma de quien la realizó.
- Los formatos deben contener las firmas del investigador y del docente participante, el expediente deberá estar ordenado de acuerdo con estas pautas:
  - Anexo 4 - Formato de resultado de evaluación.
  - Anexo 5 - Formato de valoración de portafolio.
  - Anexo 6 - Formato de Plan de evaluación.
  - Instrumentos de evaluación aplicados (Autodiagnóstico, Recopilación de evidencias y Resultados)
  - Informe de comunicación de resultados y plan de capacitación sugeridos (Formato plan de acciones de mejora / desarrollo profesional)
- Comprobar que los documentos pertenecen al evaluado.
- Comprobar que los procedimientos y registros se han desarrollado según el diseño de evaluación y orden establecido.
- La información entregada por el docente participante es de carácter confidencial.

El investigador revisará que la carpeta del docente participante este ordenado de acuerdo con las pautas establecidas (Anexo No 5).

## Gráfico de las fases de la metodología



## **Fase final**

Como el proceso e instrumentación se está realizando en el entorno de la EEG de la universidad pública, los resultados serán socializados con las autoridades de esta institución de manera que sirva como punto de partida para la implementación de la PEI en los futuros procesos de evaluación docente universitaria, para ello gestionaremos ante las autoridades de la respectiva facultad y el Director de la EEG solicitándole el permiso correspondiente para realizar el estudio y que de acuerdo a los resultados obtenidos se les pueda otorgar una certificación a los docentes participantes y que pertenezcan a esta casa de estudios en donde se les reconoce la pertenencia de estas competencias y funciones evaluadas, tal y como se evidencia en el informe docente que resulte de la evaluación convencional. Esperamos que antes de la implementación de la PEI ya contemos con la respuesta favorable por parte de las autoridades de la Universidad Pública y las áreas académicas correspondientes.

Es responsabilidad del docente participante, decidir si está preparado o no en las competencias que se le exige. La universidad pública a través del área correspondiente deberá orientar al docente sobre dónde, cuándo y cómo podría desarrollar la(s) competencia(s) faltante(s) o complementar y mejorar las que ya identifico. Se sugerirá algunas las cuales serán consultadas a la Facultad de Educación correspondiente.

## **Instrumentos de evaluación**

Los instrumentos de evaluación que servirán para el desarrollo de la PEI son los siguientes:

Fase 1. Ficha de autodiagnóstico: esta ficha permitirá que los docentes participantes se identifiquen a través de las funciones que hemos determinado a través del Mapa funcional de competencias docentes universitarias y estas son:

La Función docente la cual evaluara las competencias basadas en la Enseñanza - Aprendizaje (E-A) sobre las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación que el docente realiza y que plasma en la sesión de aprendizaje; así mismo la segunda competencia a evaluar será la capacidad de desarrollar aprendizaje individualizado (Tutoría) sobre las dimensiones de programar, ejecutar y evaluar el aprendizaje por medio de la parte asincrónica y la comunicación y seguimiento permanente del estudiante.

La Función de gestión de procesos Administrativos-Académicos (A-A) medirá las responsabilidades administrativas como la preparación de la clase en base a los lineamientos de la universidad pública, elaboración y publicación del silabo, programación de la sesión de clases a través de la plataforma educativa, programar las evaluaciones a los estudiantes y subir la notas de las mismas en los tiempos designados, responder de manera oportuna a los reclamos de los estudiantes, las dimensiones como la puntualidad, el desarrollo del tiempo establecido, la grabación de la clase, la asignación de tareas y trabajos sean individuales o grupales, y que atañen directamente a la responsabilidad profesional del docente participante se podrán evidenciar por medio de la documentación que alcance.

La Función de Investigación probablemente una de las más resistidas de los docentes universitarios se menciona de manera clara en la ley universitaria No 30220 en el capítulo I de Disposiciones Generales Artículo 7 dentro de las funciones de la universidad el punto 7.2 indica Investigación; en el capítulo IV correspondiente a la Evaluación, Acreditación y Certificación el Artículo 30 menciona “La existencia de Institutos de Investigación en las universidades se considera un criterio favorable para el proceso de acreditación de su calidad.” En el capítulo V de Organización Académica el Artículo 31 Organización del régimen académico, también lo

menciona en el punto 31.3 Las Unidades de Investigación, pero es el capítulo VI quien menciona con detalle el tema de la Investigación.<sup>6</sup>

El trabajo de investigación como se implementa en la EEG de la Universidad Pública de Lima, estamos tomando en cuenta lo solicitado en materia de investigación de acuerdo con su Reglamento de fecha 18 de agosto del 2020, el cual menciona en su capítulo V La evaluación en su Artículo 19 punto i) Realiza investigaciones o actividades extracurriculares relacionados a la EEG.<sup>7</sup>

Basados en esta normatividad es que se plantea esta función de investigación de acuerdo con las competencias ligadas a ella como son: Diseño, desarrollo, evaluación y coordinación de proyectos de investigación que tengan importancia para la ejecución de la docencia y del incremento del desarrollo científico de la universidad.

Sin embargo, como este desarrollo investigativo no puede quedarse solo en la universidad también consideraremos competencia a la comunicación y difusión de estos proyectos de investigación e innovación y de utilidad para el mundo científico, la capacidad de organizar eventos científicos – académicos que motiven a la comunidad universitaria a desarrollar avances científicos de manera natural.

El docente en función investigador debe mostrar actitudes de flexibilidad, autocrítica, tolerancia, emprendedurismo y colaboración con entornos multidisciplinarios que impliquen no solo representación de la Universidad sino también colaboración con otros entornos universitarios.

---

<sup>6</sup> Ley Universitaria No 30220 - 2014

<sup>7</sup> Resolución Directoral No 566-P-COEEG/VRAP - 2020

Fase 2. Formato de Carpeta docente donde se consignarán los datos del CV del docente participante, así como se incorporan las evidencias del desempeño docente de acuerdo con las normas de competencia.

Fase 3. Formato de Resultados de la Evaluación, la cual servirá para determinar si el docente participante logro o este proceso de logro de las competencias evaluadas.

### **Cronograma de aplicación de la propuesta**

El cronograma de aplicación de la PEI se inicia con la campaña de sensibilización y puesta en conocimiento a los docentes universitarios miembros del chat docente de la EEG y que tiene inscritos un aproximado de 130 docentes, se ha planificado desarrollar una reunión virtual que permita explicar los detalles de la PEI, lo que persigue y lo que desea alcanzar en aras de una mejor calidad docente pero también de una evaluación del desempeño más objetiva y dentro de los alcances desarrollados por la funciones docentes y laborales correspondientes.

**Anexo 3:** Formato de autodiagnóstico

Apellidos y nombres:	Área académica:
Código docente:	Fecha:

**I. Función:** Desarrollo de la actividad docente

Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje según lo planificado y las normas institucionales.					
N°	Ítems	Ponderación	Sí	A veces	No
1	Planifica el proceso de enseñanza aprendizaje basado en las necesidades, contexto y diseño curricular de la carrera.	33			
2	Ejecuta las sesiones de aprendizaje respetando los momentos o secuencia didáctica planificada.	33			
3	Evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje conforme el enfoque pedagógico y normatividad vigente de la carrera.	34			
Total					
Tutoriza a los estudiantes, según diagnostico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.					
N°	Ítems	Ponderación	Si	A veces	No
4	Programa tutorías a los estudiantes en base a los resultados del diagnóstico y las necesidades de orientación según normativa de tutoría de la institución.	33			
5	Ejecuta las sesiones de tutoría de los estudiantes según el diagnóstico y áreas de orientación programada.	33			
6	Evalúa el programa de tutoría según el enfoque pedagógico y normatividad de la carrera profesional.	34			
Total					

**II. Función:** Gestión académico-administrativa

Dirige la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente					
N°	Ítems	Ponderación	Sí	A veces	No
7	Planifica los procesos de gestión (académico-administrativos) según el plan estratégico institucional y normatividad institucional.	33			
8	Ejecuta las actividades de los planes de gestión de la unidad académica que le correspondan, de acuerdo con las políticas institucionales.	33			
9	Evalúa los resultados de los planes de gestión de la unidad académica a su cargo según lo planificado y ejecutado.	34			
Total					
Desarrolla propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa.					
N°	Ítems	Ponderación	Sí	A veces	No
10	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	50			
11	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	50			
Total					

### III. Función: Desarrollo de la actividad investigativa

Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en distintos campos del conocimiento.					
N°	Ítems	Ponderación	Sí	A veces	No
12	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	50			
13	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	50			
Total					
Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes					
N°	Ítems	Ponderación	Sí	A veces	No
14	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	50			
15	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	50			
Total					

### Criterios de evaluación

Calificación	Parámetros
<60	No posee el conocimiento
70 - 60	Está en proceso de aprendizaje
80 - 70	Conoce el tema, pero le es difícil aplicarlo sin supervisión
90 - 80	Sabe el tema, lo aplica y logra buenos resultados
95 - 90	Maneja bien el tema, logra resultados sobresalientes
100 -95	Domina el tema y tiene la capacidad de enseñarlo a otros.

**Nota.** Si la evaluación de la competencia es igual o menor a 70, se debe elaborar plan de mejoramiento individual para mejorarla.

## Anexo 4: Validez del instrumento

Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: David BLAZ SIALER DNI: 42061603

Especialidad del validador: Magister en Estudios Culturales

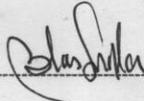
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

15 de enero del 2021 .

  
-----

Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dina Inga Lindo DNI: 10141288

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

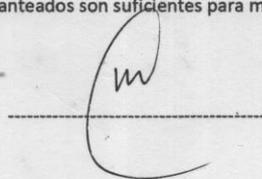
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: María Teresa Quiroz Velasco DNI: 07801475

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias Sociales

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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Juan Castillo Maza DNI: 07196790

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Contables Empresariales

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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Luis Felipe Morales Tello DNI: 07096338

Especialidad del validador: Magister en Gestión Económica Empresarial

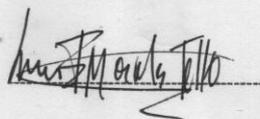
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Enrique Cornejo Chávez DNI: 08201280

Especialidad del validador: Director de Investigaciones de la EEG – Facultad de Ciencias Administrativas.

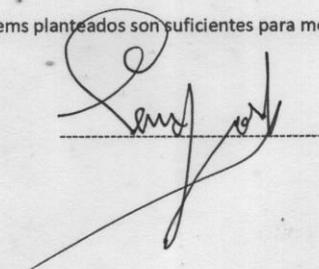
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Miguel Ángel Beretta Cisneros DNI: 06415613

Especialidad del validador: Magister en Administración Pública y Gestión

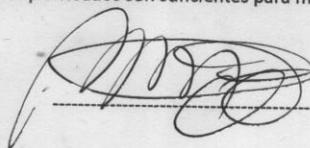
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Michael Mendieta Pérez DNI: 06802088

Especialidad del validador: Magister en Ciencias Políticas y Gobierno

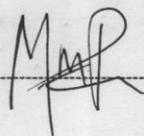
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

15 de enero del 2021



Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXO II

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo Institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Miriam García Portocarrero DNI: 10765174

Especialidad del validador: Magister en Investigación y Docencia

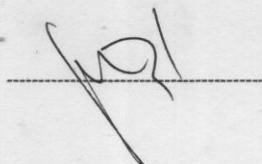
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

15 de enero del 2021



## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Propuesta de Evaluación Innovadora</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Autodiagnóstico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje según lo planificado y la normatividad institucional vigente.	X		X		X		
2	Tutorizar a los estudiantes, según diagnóstico socio académico, logros de aprendizaje, de manera individual, grupal y áreas de orientación.	X		X		X		
3	Dirigir la unidad académica a su cargo en el marco de la normatividad institucional y nacional vigente.	X		X		X		
4	Desarrollar propuestas de mejora institucional en el marco de los estándares de calidad educativa vigente.	X		X		X		
5	Planificar proyectos de investigación de acuerdo con las prioridades nacionales, las políticas de ciencia y tecnología y las líneas de investigación institucional, en los distintos campos del conocimiento.	X		X		X		
6	Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con estándares científicos nacionales e internacionales vigentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recopilación de evidencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Envío de resumen de CV principalmente capacitaciones relacionadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación de resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Consolidación de resultados	X		X		X		
11	Envío de resultados a los docentes	X		X		X		



Resolución N° 081-2020-R-UPNW		ANEXO II					
21	Elabora planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los planes de gestión de la unidad académica según los objetivos estratégicos y el modelo institucional vigente.	X		X		X	
22	Ejecuta los planes de mejora de la unidad académica a su cargo según lo programado.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Diagnostica las necesidades de investigación de acuerdo con su área disciplinar y práctica pedagógica.	X		X		X	
24	Diseña proyectos de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses de investigación.	X		X		X	
25	Ejecuta la investigación de acuerdo con el diseño metodológico propuesto.	X		X		X	
26	Elabora informes de investigación con rigor lógico y metodológico.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Rubén Cabezas Onofrio DNI:19888738

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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.



15 de enero del 2021

## Anexo 5 Aprobación del Comité de Ética

Lima, 24 de agosto de 2022

Investigador(a): Rolando Alberto Cárdenas Pomareda

Exp. N°

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privado Norbert Wiener, titulado: "Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario en una Universidad pública de Lima en 2021", el cual tiene como investigador principal a Rolando Alberto Cárdenas Pomareda.

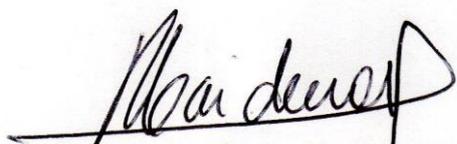
Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la APROBACIÓN DEL PROYECTO de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informa de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,



## **Anexo 6: Formato de conocimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**Investigadores:** Dr. Enrique Cornejo Chávez

**Título:** Director de Investigación de la EEG – Facultad de Ciencias Administrativas

---

#### Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario en una Universidad pública de Lima en 2021”. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Cárdenas Pomareda Rolando Alberto. El propósito de este estudio es determinar la medida en que una propuesta de evaluación innovadora influye significativamente en el desempeño docente en una Universidad pública de Lima en el 2021. Su ejecución ayudará a/permitirá una metodología más certera para la evaluación docente universitaria.

#### Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Taller de información.
- Entrevista /Encuesta por medio del Formato de Autodiagnóstico.
- Orientación por medio de taller e instructivo.
- Compilación de Carpeta docente.
- Formato de resultados de evaluación.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/ evaluación se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos (detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras)

Su participación en el estudio en realidad no genera ningún riesgo.

Beneficios (detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras)

Usted se beneficiará conociendo el estado de sus competencias, las que están capacitadas y evidenciadas y la falta de alguna de ellas u obtención parcial le brindará oportunidades de capacitación.

## **GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESIS. ENFOQUE CUANTITATIVO**

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni nada a cambio de su participación.

**Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante docente**

Si usted se siente incómodo durante el taller de información o durante las encuestas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

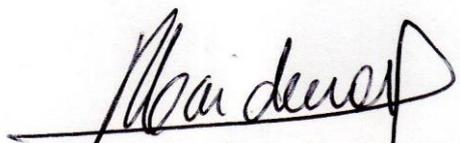
Puede comunicarse con el (Rolando Alberto Cárdenas Pomareda, Celular 998121472) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante Investigador: Rolando Alberto Cárdenas Pomareda

DNI: 25411205



**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para recolección de datos**

29/5/22, 23:40

Correo de UNMSM - Desarrollo de diseño experimental en la EEG



ROLANDO ALBERTO CARDENAS POMAREDA &lt;rcardenasp@unmsm.edu.pe&gt;

## Desarrollo de diseño experimental en la EEG

3 mensajes

**ROLANDO ALBERTO CARDENAS POMAREDA** <rcardenasp@unmsm.edu.pe>

27 de octubre de 2021, 13:07

Para: ecornejor@unmsm.edu.pe, vicedecanojp.administracion@unmsm.edu.pe  
Cc: PABLO HUGO SEMINARIO OLORTIGUE <pseminarioo@unmsm.edu.pe>

Estimado Dr. Cornejo:

Saludarlo y presentarme como el docente Rolando Alberto Cárdenas Pomareda, actual ganador de una vacante en la EEG para el dictado del curso "Historia del Perú en el contexto mundial contemporáneo", este es mi tercer contrato desde el mes de Octubre del año 2020.

La presente es para solicitarle el permiso correspondiente y poder aplicar con los docentes de la EEG de la Facultad de administración un formato de autodiagnóstico para establecer el desempeño docente a través de una Propuesta de Evaluación Innovadora - PEI y que forma parte de mi tesis doctoral, la cual deberá ser presentada a la quincena de Diciembre de 2021, dicho trabajo que está basado en el mapa funcional de competencias desarrollado por mi persona con base a la metodología de análisis funcional promovido por la OIT y varios países para los temas de evaluación de competencias laborales.

Mi cronograma se iniciará con la socialización de la PEI, de allí con el desarrollo del autodiagnóstico, de allí con la recopilación de evidencias (pequeño resumen de las capacitaciones en la función docente, función administrativa académica y la función investigativa) y con la entrega de resultados para establecer si tienen las competencias, o las tienen semi logradas o no las tienen; lo cual será socializado también con la EEG, la Facultad y también con su Dirección.

De acuerdo al cronograma está arrancando con esta comunicación y de acuerdo a su respuesta con lo indicado.

Agradeciendo la atención al presente e indicando el apoyo del Dr. Pablo Seminario coordinador de la EEG de la FCA, quedo a su respuesta.

Atentamente,

Ms Rolando Cárdenas Pomareda  
Docente de la EEG - FCA

**ENRIQUE JAVIER CORNEJO RAMIREZ** <ecornejor@unmsm.edu.pe>

27 de octubre de 2021, 14:05

Para: ROLANDO ALBERTO CARDENAS POMAREDA <rcardenasp@unmsm.edu.pe>

Por supuesto Rolando.

Si me indicas exactamente qué es lo que vas a solicitar a los docentes de la Facultad, con mucho gusto

les dirigiré una nota solicitando su apoyo

Saludos

Enrique Cornejo

[El texto citado está oculto]

**ROLANDO ALBERTO CARDENAS POMAREDA** <rcardenasp@unmsm.edu.pe>

27 de octubre de 2021, 18:26

Para: ENRIQUE JAVIER CORNEJO RAMIREZ <ecornejor@unmsm.edu.pe>

Estimado Dr. Cornejo:

Muchas gracias por su apertura y comprensión, el diseño experimental tiene un cronograma que se iniciaría este 29 de octubre de 2021 y que consiste en una reunión vía zoom o meeting para sensibilizar a los docentes y decidan su participación la comunicación se podría hacer a través del chat docente al cual pertenezco, el día 03 de noviembre de 2021 alcanzaríamos el formulario de autodiagnóstico y el instructivo para llenarlo (este consiste en una serie de preguntas para determinar las competencias de acuerdo a la función docente E-A enseñanza aprendizaje; la función en procesos administrativos académicos A-A y la función investigativa) esta tendrá un límite de 3 días y finalmente a los docentes participantes que envíen su autodiagnóstico lleno se les enviara un formulario que resume su CV especialmente con evidencia de haber recibido capacitaciones en torno a las funciones citadas esto será el 09 de noviembre de 2021 y el 17 de noviembre de 2021 a más tardar se estarían entregando los resultados de si cumple o no las competencias requeridas en la PEI.

Evidentemente los resultados serán socializados con su dirección y con una propuesta de capacitación en las competencias que se determinen carentes o incompletas.

Agradeciendo su atención, quedo a la espera para desarrollar la experimentación.

Rolando Cárdenas Pomareda  
[El texto citado está oculto]

<https://mail.google.com/mail/u/1/?ik=3331cfb0e7&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar-8375409074598426095&siml=msg-a%3Ar-7998...> 1/1

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

## Propuesta de evaluación innovadora para el desempeño docente universitario en una Universidad pública de Lima en 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Repositorio.Uwiener.Edu.Pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>comunidad.ulsa.edu.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.indteca.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

Excluir bibliografía      Activo