



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**Escuela de Posgrado**

Tesis

EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS  
DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA  
EN UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2021

Para optar el grado académico de:

Doctora en Educación

Autora:

MG. REYES SERRANO, BERTHA NATHALY

ORCID: 0000-0002-9541-207X

Lima - Perú

2021

## **Tesis**

Evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

## **Línea de investigación**

Educación Superior: Instrumentos de evaluación

## **Asesora**

Dra. Yangali Vicente, Judith Soledad

ORCID: 0000-0003-0302-5839

**Dedicatoria**

Este logro está dedicado a mi primogénita

Camila Natalia Guevara Reyes.

A mi esposo por su gran apoyo incondicional.

A mis padres y hermanos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi alma mater, la Universidad Privada Norbert Wiener por formarnos profesionalmente como doctores en educación.

A mi asesora por su apoyo y motivación constante en la culminación de mi tesis.

A los Catedráticos y Coordinadores de la escuela de posgrado, que han forjado nuestro profesionalismo desde los inicios de la carrera hasta el egreso del mismo.

A mi directora de escuela la Dra. Sabrina Morales Alvarado, por su confianza en mi desarrollo profesional como docente.

A mis estudiantes de internado de la escuela de obstetricia, quienes participaron en la realización de la presente investigación.

## Índice

Portada.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Título.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice .....	v
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	xi
Resumo.....	xiii
Introducción.....	xiv
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema .....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	4
1.3 Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica .....	7
1.4.3 Práctica .....	7

1.4.4 Epistemológica.....	8
1.5 Limitaciones de la investigación .....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	9
2.1 Antecedentes de la investigación .....	111
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	151
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	15
2.2 Bases teóricas .....	19
2.3 Formulación de hipótesis .....	34
2.3.1 Hipótesis general.....	34
2.3.2 Hipótesis específicas .....	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	36
3.1. Método de investigación .....	36
3.2. Enfoque investigativo .....	36
3.3. Tipo de investigación.....	37
3.4. Diseño de la investigación .....	37
3.5 Nivel de investigación.....	37
3.6. Población, muestra y muestreo.....	38
3.7. Variables y operacionalización .....	41
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.8.1. Técnica .....	44
3.8.2. Instrumento .....	44
3.8.3. Validación.....	46
3.8.4. Confiabilidad .....	47
3.8. Procesamiento y análisis de datos .....	47
3.9. Aspectos éticos .....	48
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	50
4.1 Resultados .....	50
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	50
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	57

4.1.3. Discusión de resultados .....	62
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	66
5.1. Conclusiones .....	66
5.2. Recomendaciones .....	68
REFERENCIAS .....	70
ANEXOS.....	84
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	85
Anexo 2: Instrumentos.....	86
Anexo 3: Validez del instrumento.....	91
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento .....	101
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética .....	102
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	103
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	104
Anexo 8: Informe de la asesora de turnitin.....	105

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variable 1.....	41
Tabla 2 Operacionalización de Variable 2.....	42
Tabla 3 Operacionalización de Variable 3.....	43
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento I.....	45
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento II.....	45
Tabla 6 Ficha técnica del instrumento III.....	45
Tabla 7 Validación de expertos.....	46
Tabla 8 Fiabilidad del instrumento.....	47
Tabla 9 Internos de Obstetricia según sexo.....	50
Tabla 10 Internos de Obstetricia según edad.....	51
Tabla 11 Internos de Obstetricia según domicilio.....	52
Tabla 12 Internos de Obstetricia según ciclo académico.....	53
Tabla 13 Relación entre evaluación, desempeño y logro de las competencias.....	54
Tabla 14 Relación entre evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental	55
Tabla 15 Relación entre evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal	56
Tabla 16 Relación entre evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica....	57
Tabla 17 Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de las competencias...	58
Tabla 18 Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental.....	59



Tabla 19 Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal.....	60
Tabla 20 Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica.....	62

## Índice de Figuras

Figura 1 Conceptos de evaluación según algunos autores.....	21
Figura 2 Conceptos de evaluación según proceso formativo y la adquisición de objetivos .....	21
Figura 3 Conceptos de evaluación según proceso para toma de decisiones.....	22
Figura 4 Conceptos de evaluación según prácticas educativas.....	22
Figura 5 Internos de Obstetricia según sexo.....	51
Figura 6 Internos de Obstetricia según edad.....	52
Figura 7 Internos de Obstetricia según domicilio.....	53
Figura 8 Internos de Obstetricia según ciclo académico.....	54

## Resumen

El objetivo fue determinar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021. La síntesis de la metodología fue método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, con diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo-correlacional; se utilizaron 3 instrumentos donde la técnica fue la encuesta y la observación. Los resultados principales obtenidos en cuanto a la evaluación, desempeño y logro de competencias, se obtuvo que si existe una correlación positiva muy alta; también en relación a las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, con un resultado positivo y significativo. Se concluyó que la relación entre evaluación, desempeño y logro de competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021, fue una correlación positiva muy alta donde el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman está representado por (0,956).

**Palabras clave:** Evaluación, desempeño, logro de competencias, docentes.

### **Abstract**

The objective was to determine the relationship between the evaluation, performance and achievement of the competences of the teachers of the Professional Academic School of Obstetrics in a Peruvian University, 2021. The synthesis of the methodology was a hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, of an applicative type, with a non-experimental cross-sectional design, of a descriptive-correlational level; 3 instruments were used where the technique was the survey and the observation. The main results obtained regarding the evaluation, performance and achievement of competences, it was obtained that if there is a very high positive correlation; also in relation to instrumental, interpersonal and systemic competences, with a positive and significant result. It was concluded that the relationship between evaluation, performance and achievement of competences of the teachers of the Professional Academic School of Obstetrics in a Peruvian University, 2021, was a very high positive correlation where the value of the correlation coefficient Rho of Spearman is represented by (0,956).

**Keywords:** Evaluation, performance, achievement of competencies, teachers.

## Resumo

O objetivo foi verificar a relação existente entre a avaliação, o desempenho e o alcance das competências dos professores da Escola Profissional Acadêmica de Obstetrícia de uma Universidade Peruana, 2021. A síntese da metodologia foi um método hipotético-dedutivo, com abordagem quantitativa abordagem, do tipo aplicativo, com desenho transversal não experimental, de nível descritivo-correlacional; Foram utilizados 3 instrumentos onde a técnica era o levantamento e a observação. Dos principais resultados obtidos quanto à avaliação, desempenho e obtenção de competências, obteve-se que se existe uma correlação positiva muito elevada; também em relação às competências instrumentais, interpessoais e sistêmicas, com resultado positivo e significativo. Concluiu-se que a relação entre avaliação, desempenho e alcance de competências dos professores da Escola Profissional Acadêmica de Obstetrícia de uma Universidade Peruana, 2021, foi uma correlação positiva muito alta onde o valor do coeficiente de correlação Rho de Spearman é representado por (0,956).

**Palavras-chave:** Avaliação, desempenho, obtenção de competências, professores.

## **Introducción**

La investigación se plantea con el propósito de contribuir y fortalecer la importancia de la evaluación y desempeño docente según el logro de competencias en los internos de Obstetricia, esto conlleva a un análisis del seguimiento que se realiza a los docentes que mediante la evaluación se mostrarán las mejoras de los desempeños y por ende el logro de las competencias en los estudiantes. La evaluación es una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente universitario, como una manera de identificar las cualidades del docente. A la vez estudiar el desempeño docente nos mostrará la calidad de servicio que brinda a sus estudiantes. Por consiguiente, esto se reflejará en el logro de las competencias que se desea adquirir.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos: el Capítulo I contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación: general, específicos, justificación y limitaciones del estudio. El Capítulo II contiene marco teórico donde se encuentran los antecedentes de la investigación y bases teóricas. El Capítulo III contiene la metodología donde se define el método, enfoque, tipo y diseño de la investigación, las variables y su operacionalización; la población, muestra, técnica e instrumentos de la recolección de datos. El capítulo IV el análisis descriptivo y la discusión de resultados, seguido el capítulo V se detallan las conclusiones, las recomendaciones y, por último, las referencias y los anexos.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En la literatura se encuentran investigaciones donde Gálvez y Milla (2018), mencionan que la apreciación del desempeño docente es línea temática de búsqueda a nivel continental y nacional. Se ha podido comprobar que el rol del docente universitario en las cátedras ha variado, considerando que al desempeñar enjuiciamientos de enseñanza-aprendizaje sean pertinentes y evaluadas. El concepto de apreciación del desempeño en un docente universitario puede ser compleja y su vez esta actividad es diversa según los países y sus políticas en educación (Rivas, 2015; Vaillant, 2016). Comprende varias dimensiones y por ello los cambios de valoración son asociados los esquemas de gestión y para que esta asamblea sea fructífera es adecuado tomar una actitud frente al debate de cómo explicarse la enseñanza desarrollada por los docentes, atendiendo no exclusivamente al ambiente de estudios disciplinares, sino aún a los aspectos didácticos, valores, actitudinales y procedimentales (Elizalde, Torquemada y Olvera, 2010).

El docente asume el rol de juez y conoce las lógicas didácticas más recomendables, es el alfarero para pretender, favorecer, economizar y secuenciar los conceptos curriculares más característicos, así como los espacios procedimentales y actitudinales a través de destrezas, ocupaciones y hechos clínicos pertinentes a la ingenuidad del estudiante. También evalúa el aprendizaje describiendo con luminosidad y precisión los criterios y la comprobación de triunfos que permitan al estudiante ser consciente de sus diplomacias y habilidades para el éxito de las fuerzas. (Villar, 2016)

Martínez, *et al.* (2010) comentan que, el desempeño docente es de naturaleza compleja y multidimensional, se concibe como el trabajo, las funciones y actividades que realiza el docente en un espacio educativo, en el marco de un plan de estudios y programa académico, en permanente interacción con sus estudiantes y teniendo como finalidades básicas el aprendizaje de contenidos disciplinarios y el perfil profesional del egresado.

El desarrollo de políticas educativas en América Latina y el Caribe ha ido incrementado debido a iniciativas de organismos internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo; no obstante, en estos últimos años, los sistemas formadores han ejecutado una escasa sistematización de enjuiciamientos de apreciación del desempeño docente (Gálvez y Milla, 2018). En este sentido, evaluar para mejorar se convertiría en el uso y efecto principal de las políticas de evaluación en general (Martínez *et al.*, 2010).

El Proyecto Tuning que se desarrolló de forma exitosa en Europa y también siendo desarrollado en América Latina por el esfuerzo de docentes latinoamericanos que deseaban que el uso normativo ingrese a la ciencia de la autoevaluación y credencial de la enseñanza



universitaria superior, siendo objetivo de dicho esquema que los egresados de las agrupaciones implicadas adopten estas 30 competencias genéricas que ellos proponen con el efecto de que puedan complacer las demandas de los contextos sociales (Espinoza, 2019). Deusto (2003), indica que las competencias se dividen en genéricas o transversales (favorecen la socialización y los adiestramientos realizados a lo largo de la vida), competencias específicas (propias de la ocupación) y competencias básicas (alcanzadas durante la formación esencial regular).

Asimismo, el Proyecto Tuning contempla a las competencias genéricas más relevantes y útiles, porque consideran a los saberes, destrezas y posiciones interesantes a la comunidad del entrenamiento laboral, equiparables como experiencias sociales, inteligencias cognitivas, metodológicas, tecnológicas y filologías así además inteligencias y solturas relacionadas con los sistemas generales.

Se debe calcular que para la adquisición del título profesional es necesario obtener en el egresado las capacidades necesarias para su progreso profesional como obstetra; por todo lo expuesto anteriormente, es necesario plantear el siguiente problema de investigación de saber si existe una relación entre la evaluación, desempeño y el logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y la competencia instrumental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021?

-¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021?

-¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y la competencia sistémica de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

-Establecer la relación predictiva de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

-Establecer la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

-Establecer la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia sistémica de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

El estudio se justificó con el propósito de contribuir y fortalecer la importancia de la evaluación y desempeño docente según el logro de competencias, lo cual conllevó a un análisis de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud en realizar un seguimiento a sus docentes que mediante la evaluación se mostrará las mejoras de los desempeños y por ende el logro de las competencias.

Tobón (2010), en esta circunstancia todo lo que se hace tiene un sentido dado por la tendencia general de la organización. En el campo de la pedagogía las tácticas didácticas se refieren a emprendimientos de actividad que pone

en jornada el docente de manera sistemática para obtener unos determinados objetivos de adiestramiento en los estudiantes.

Barona (2009), en su estudio sobre la necesidad de conocer la diferencia de los métodos de evaluación de los docentes, manifestó: Las prácticas de valoración que constituyen a una multiplicidad de normar los procedimientos para la valoración de los docentes entre los que se encuentran: indagaciones de consideración de los estudiantes, especificación de la labor del profesor en la clase, reuniones, análisis de portafolio de trabajo, mentoría, redacción de episodios críticos, talleres de explicaciones de sucesos o planisferios cognitivos de críticas epistemológicas, actualizaciones y autoevaluación.

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

Fernández (2010), plantea el surgimiento del ajuste de educación por capacidades a partir del reencuentro de dos corrientes teóricas: el cognitivismo y el constructivismo. El primero considera que la construcción del conocimiento por parte del estudiante comprende principios afectivos, cognitivos y metacognitivos. El segundo “hace hincapié en el papel activo del aprendiz como primer artesano de su aprendizaje”.

### **1.4.2 Metodológica**

La investigación planteada tuvo utilidad metodológica, dado que, en futuras investigaciones podrán recalcar la importancia de la evaluación del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que cobra cada vez mayor valor en las instituciones educativas y en la sociedad; para lograr el perfil profesional del egresado.

La investigación responde a un diseño no experimental, por ende se decidió trabajar con tres instrumentos validados por expertos en Educación, donde se representó cada variable de estudio, consecuentemente, con los resultados obtenidos de la evaluación y desempeño docente según el logro de las competencias, la dirección académica de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud podrá realizar la toma de decisiones con la finalidad de mejorar en la labor educativa tan ardua que tiene el docente en el desarrollo integral del estudiante.

### **1.4.3 Práctica**

La investigación permitió demostrar que el interno de Obstetricia, es capaz de aplicar los diferentes conocimientos, habilidades y actitudes en los sucesivos contextos clínicos en los que desarrolló su proceso de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva holística. Esto garantiza que el egresado será capaz de desempeñarse en todas las áreas correspondientes a la obstetricia.

La formación profesional con enfoque por competencias, se caracteriza porque integra conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes; requiere unión de la

teoría con la práctica; promueve el pensamiento crítico; enfatiza la solución de problemas; está centrada en el estudiante; privilegia el aprendizaje; favorece el aprendizaje autodirigido; requiere que docentes y estudiantes aporten conocimientos e interaccionen en ambientes reales; así como promueve la preparación para el trabajo; realza el proceso formativo de la persona de manera integral en base a la práctica y siguiendo la lógica de la realidad; evalúa y certifica aprendizajes por resultados y desempeños; los cuales son reflejados en las competencias instrumentales, interpersonales y sistémica.

#### **1.4.4 Epistemológica**

La investigación se fundamentó en un enfoque epistemológico empírico-analítico, que sigue la corriente del positivismo, el cual está orientado hacia un esquema metodológico de investigación cuantitativa, identificando la realidad de manera objetiva y empírica; buscó la explicación, la determinación de causas y efectos cuantitativamente comprobables y repetibles en contextos diversos con variables de control.

Asimismo, se fundamentó el paradigma positivista el cual sustenta la investigación que tuvo como objetivo: Determinar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud en una Universidad Peruana, 2021; logrando así comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de cada variable mediante la expresión numérica.

Los resultados obtenidos no solo beneficiará a los docentes sino a los estudiantes, al demostrar la importancia de la evaluación permanente que se debe de realizar y el seguimiento al desempeño docente, así se comprobará el logro de las competencias y a la vez permitirá determinar si el interno de obstetricia se encontraba en la capacidad de desempeñarse en sus prácticas pre profesionales.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Actualmente estamos pasando por una pandemia, los casos confirmados y las muertes por COVID-19 se han disparado a nivel mundial y nacional, se ha podido lograr ya contar con la vacuna, pero aún solo es para los profesionales de la salud que están en primera línea. La pandemia ha abrumado los sistemas de atención médica y ha llevado a tomar medidas preventivas dramáticas en muchos países.

### **1.5.2. Espacial**

En el Perú los hospitales están colapsados de pacientes y no hay suficiente personal de salud para la atención, dentro del personal de salud se encuentran los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud, los internos de obstetricia quienes están a la espera de la convocatoria por el Ministerio de Salud para realizar sus prácticas clínicas.

### **1.5.3. Recursos**

Durante el desarrollo de la investigación se espera contar con la plataforma disponible y actualizada donde se visualice la evaluación del docente para la recolección de datos según el cronograma de actividades. En relación a la variable

de desempeño docente y debido a la coyuntura de la pandemia es de modalidad virtual, siendo una gran limitante en evaluar, a la vez la disponibilidad de la dirección académica para estar en cada clase. En relación a la variable de logro de competencias, se tuvo dificultad en contactar a las estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la escuela de obstetricia que participaron de manera voluntaria para el desarrollo de la encuesta.



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

Simangas (2019), tuvo como objetivo “*Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción académica en los estudiantes del primer ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, 2017*”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y como método se aplicó el hipotético deductivo. En la recolección de información, se consideró como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir el desempeño docente y satisfacción académica. A través del paquete estadístico SPSS 22.0, se analizaron los datos. Concluyó que a mayor desempeño docente se tiene un mayor logro de competencias en los estudiantes; esto se refleja en la investigación donde se tienen altos logros de competencias y los docentes muestran un eficiente desempeño en sus evaluaciones.

Reyes y Valdivieso (2019) en su tesis, tuvieron como objetivo “*Determinar la relación entre el desempeño docente y el nivel de satisfacción de los estudiantes*”. Desarrolló un enfoque cuantitativo, se utilizó como instrumento dos cuestionarios. Concluyeron que, el nivel de desempeño docente y el nivel de satisfacción se encuentran

relacionados, según objetivos específicos desde la perspectiva de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Norbert Wiener, 2018.

Terrones (2019) en su tesis, tuvo como objetivo *“Determinar la actitud personal y desempeño docente de los profesores de la Escuela de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo”*. Tuvo una población de 15 docentes y 50 estudiantes, concluyó que 53 % refiere que la ética profesional, la moral y lo sociocultural es alta en la práctica y el 40% señala que el ejercicio profesional de los docentes tiene un nivel medio, el 7 % refiere que la práctica de valores es baja, el 4 % refiere que la ética profesional de sus docentes es muy alta, el 8 % es alta, el 42 % es media, el 38 % es baja y un 8 % perciben que los principios éticos de los docentes es muy baja.

Villarreal (2019) en su tesis, tuvo como objetivo *“Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción académica”*. Desarrolló un enfoque cuantitativo. Tuvo una población de 200 estudiantes y la muestra 132. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados indicaron que la relación entre desempeño docente y la satisfacción académica es aceptable en un 84,8%. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,964; indica que existe una correlación positiva alta entre desempeño docente y satisfacción académica, concluye también que existe relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción académica.

Ramos (2019) en su tesis, tuvo como objetivo *“Determinar la relación entre las funciones de la evaluación y el logro de las competencias específicas en los estudiantes del X ciclo, quienes cursan la carrera de Administración y Negocios Internacionales”*. Desarrolló un enfoque cuantitativo y se aplicaron dos cuestionarios, se obtuvo como resultado que las

funciones de la evaluación y logro de las competencias específicas tuvieron una correlación positiva y alta 0,6720. Se concluyó la relación diagnóstica con el logro de competencias fue de moderado a fuerte 0,502; la relación formativa con el logro de competencias fue alta 0.730.

Gálvez y Milla (2018) en su investigación, tuvieron como objetivo “*Diseñar un modelo de evaluación del desempeño docente a partir del dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*”. Desarrolló un enfoque cualitativo, la aplicación del instrumento se realizó a 94 docentes y 06 directivos, de 04 instituciones educativas públicas. Los resultados obtenidos evidenciaron bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación, concluyendo así con la elaboración de un modelo de evaluación docente, que integra una nueva forma de evaluar, desde la perspectiva de reflexión docente y mejora de su desempeño.

Maylle (2018) en su tesis, tuvo como objetivo “*Determinar la relación de la evaluación del desempeño docente en la formación académica profesional de los estudiantes*”. Tuvo una población de 832 estudiantes de Estudios Generales; la muestra fue de 86 estudiantes. Se usó un instrumento de elaboración propia, que permitió medir el desempeño del docente. Concluyó que existe relación entre la evaluación del desempeño docente y la formación académica profesional, es decir, mientras la evaluación del desempeño es óptima mejor es la formación académica profesional de los estudiantes.

Paz (2018) en su tesis, tuvo como objetivo “*Determinar el nivel de incidencia de la práctica de evaluación académica sistemática y consecutiva en el desempeño de los docentes*”. Desarrolló un enfoque cuantitativo. Para la práctica de evaluación académica

se consideraron tres dimensiones, la observación de clases, el portafolio y la autoevaluación, la información fue obtenida en base a las fichas de observación, evaluación y autoevaluación. Para el desempeño docente se tomaron en cuenta cinco dimensiones, planificación educativa, impartir conocimiento, entorno del aprendizaje, evaluación del aprendizaje y profesionalismo. Concluyó que la práctica de evaluación académica sistemática y consecutiva tiene incidencia significativa en el desempeño de los docentes, en la evaluación del aprendizaje y en el profesionalismo de los docentes.

Figuroa (2018) en su tesis, tuvo como objetivo *“Determinar la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas de Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”*. Desarrolló un enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y nivel aplicativo. Los resultados obtenidos señalaron que los internos auto perciben sus competencias genéricas como bastantes logradas 65% y un 35% como muy logradas. Concluyó que los internos auto perciben sus competencias genéricas instrumentales bastante logradas, sus competencias genéricas sistémicas como bastante logradas y sus competencias genéricas interpersonales como muy logradas.

Andia (2018) en su tesis, tuvo como objetivo *“Determinar la relación existente entre el desempeño docente y el rendimiento”*. Desarrolló un diseño descriptivo correlacional. Se consideró a 30 estudiantes como muestra, la técnica que se empleó fue la observación y el análisis documental, por lo que los instrumentos que utilizaron fueron el cuestionario y los registros de evaluación. Concluyó que existe relación directa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa “Esmeralda de los Andes” de la provincia de Huanta.

Barrientos (2018) en su tesis, tuvo como objetivo “*Determinar la relación entre el desempeño docente y logros de aprendizaje en estudiantes del séptimo ciclo de secundaria del área de matemáticas de la institución educativa*”. Desarrolló un enfoque cuantitativo y la población estuvo conformada por 140 estudiantes, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Concluyó que existe relación moderada, directa y positiva entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes, desarrollada por el Rho de Spearman con un valor igual a 0,551.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

Jovanovic *et al.* (2019) en su investigación, tuvieron como objetivo “*Examinar el efecto de las presentaciones de casos clínicos en la memoria a corto plazo, así como en la evaluación de los estudiantes y profesores de este método de enseñanza y aprendizaje en estudios médicos de pregrado*”. Tuvo una población de un total de 107 estudiantes. Se utilizó como técnica la encuesta para evaluar su percepción de las presentaciones de casos. Los resultados obtenidos fueron los estudiantes de término 4 y término 5 mejoraron significativamente su rendimiento después de la intervención (prueba de Wilcoxon  $Z = -11.282$ ,  $p < 0.001$ , y prueba de Wilcoxon  $Z = -10.167$ ,  $p < 0.001$ , respectivamente). El análisis del progreso entre los estudiantes de bajo y alto rendimiento en ambos términos mostró un aumento significativo en el rendimiento. En general, las puntuaciones medias de actitud de los estudiantes y los docentes fueron positivas.

Boyd, Rand, DeNunzio, Agarwal y Hirsch (2019) en su investigación “*El impacto de los programas formales de tutoría en la experiencia de tutoría entre los residentes de oncología radioterápica del noreste*”. Se realizó una encuesta para evaluar la satisfacción de los residentes con la tutoría dentro de sus programas de residencia en

oncología radioterápica. Se pidió a 126 residentes de oncología radioterápica que se capacitaban en programas en el noreste de los Estados Unidos que completaran de forma anónima el cuestionario validado de evaluación de mentoría de Munich (MEMeQ). Los resultados de los residentes con un programa formal de mentoría se compararon con aquellos sin un programa formal. Los resultados obtenidos fueron: la tasa de respuesta global fue del 42% (n= 53). Los participantes fueron 25% de posgrado de segundo año (PGY-2), 21% de PGY-3, 26% de PGY-4 y 28% de PGY-5. Solo el 38% de los residentes informaron participar en un programa formal de mentoría, mientras que el 62% no tenía un programa formal y el 13% informó no tener ningún mentor. Los residentes que participaron en un programa formal de mentoría informaron tasas sorprendentemente más altas de satisfacción general con la mentoría en comparación con los que no lo hicieron (90% vs. 9%,  $p < 0.001$ ). En general, el 38% de los residentes estaban satisfechos / muy satisfechos con su experiencia de mentoría, mientras que el 49% de los residentes estaban insatisfechos / muy insatisfechos.

Maury, Marín, Ortiz y Gravini (2018) en su artículo, tuvo como objetivo *“Describir el nivel de importancia y desarrollo de las competencias genéricas desde la percepción de un grupo de estudiantes de educación superior de Barranquilla, Colombia”*. Tuvieron como resultado que los estudiantes de pregrado de los últimos semestres al afrontar las profundas transformaciones y desafíos de la sociedad del conocimiento, consideran altamente valiosas las competencias genéricas, pero se enfrentan a una situación académica donde algunas de ellas han sido menos desarrolladas como el pensamiento matemático y la alfabetización cuantitativa, la comunicación en una segunda lengua y el compromiso con la preservación del medio ambiente.

Higuera, Schutijser y Salinas (2018) en su artículo, tuvo como objetivo *“Determinar en qué medida el debate, utilizado como estrategia metodológica, permite el desarrollo de tres competencias genéricas del Proyecto Tuning para América Latina, en los estudiantes de la carrera de Filosofía de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador”*. Desarrolló un enfoque cuantitativo, con un diseño cuasi experimental, basado en grupos preexistentes de estudiantes de dos asignaturas, con subgrupos constituidos por emparejamiento, con una sola pos prueba y con la presunción de una relación causal entre variables. Los resultados refieren que el debate podría favorecer el desarrollo de aquellas competencias analizadas.

Ramírez, González y Salcines (2018) en su artículo, el enfoque competencial en Educación Superior, promovido a partir del proceso de convergencia europea, ha adquirido una gran importancia y relevancia en los procesos formativos actuales. El objetivo fue *“Identificar las competencias genéricas que se están implementando en las aulas universitarias y su grado de desarrollo, analizando las diferencias existentes en función de las características de los docentes”*. La muestra fue de 351 docentes universitarios españoles, se utilizó como instrumento un cuestionario. Los principales resultados de la investigación reflejaron que se promueve el desarrollo de la mayor parte de las competencias genéricas en las aulas, siendo la relacionada con la gestión y los vínculos con el contexto social las menos desarrolladas, también se concluyó que la formación permanente del profesorado como factor determinante en la promoción de dichas competencias es de suma importancia.

Cora, Rodríguez y Álvarez (2018) en su artículo, está relacionado con el estudio de las competencias genéricas y específicas desde la perspectiva europea (Proyecto

Tuning Europa), la visión latinoamericana (Proyecto Tuning América Latina) y los requerimientos establecidos por la Accreditation Commission for Education in Nursing. En la investigación se utilizó una metodología ex post facto de tipo comparativo-causal, tuvo como objetivo *“Determinar el grado de importancia que deben tener las competencias del grado profesional de Enfermería desde la opinión del alumnado, el profesorado y los empleadores”*. Concluyó la correspondencia que existe entre el perfil laboral que requiere la profesión y el desarrollo de competencias genéricas y específicas durante la formación de enfermeros.

Romero, León y Fernández (2018) tuvo como objetivo *“Conocer qué competencias genéricas son importantes en la formación del abogado, desde la percepción de los docentes como actores del proceso enseñanza aprendizaje”*. Desarrolló un enfoque cuantitativo. Tuvieron como resultados que si existe coincidencia en el orden de importancia en dos competencias de las consideradas como más importantes para los docentes con el proyecto Tuning Latinoamérica: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis y Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Mientras que con el proyecto Tuning Europa, se presentaron también dos coincidencias: Conocimientos generales básicos y Capacidad crítica y autocrítica.

Por último, en la investigación de Espinoza (2018), *“La evaluación de competencias clínicas en estudiantes de enfermería, un nuevo paradigma. Validación de rúbrica”*. Se pudo concluir que una rúbrica válida y confiable es un buen instrumento de evaluación y predictor de adquisición de aprendizaje en los estudiantes de enfermería en un contexto de aprendizaje hospitalario. La formación y la experiencia en docencia, como el involucramiento y compromiso del evaluador con el proyecto educativo son elementos



claves para determinar el éxito del proceso de evaluación como herramienta eficaz en el aprendizaje de los estudiantes. La rúbrica utilizada para evaluar las competencias genéricas y específicas fue válida y confiable. Los resultados otorgaron garantías de calidad en la evaluación de los estudiantes de enfermería en contextos clínicos.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Teorías de la Evaluación**

Constructivismo: La aproximación constructivista aporta postulados predominantes con los patrones de valoración dirigidos a los progresos y a las adquisiciones, por ello se resaltan las percepciones claves que pueden contribuir al plan de un uso de valoración del desempeño docente congruente con los efectos que declaras las Instituciones de Educación Superior (IES), en otras palabras, con el aprendizaje y la rebaja continua.

La valoración que se concibe como un aire para ganar el desarrollo continuo y permanente del docente como laboral de la corrección, implica que esta se considere como un pleito justo y consonante con el prototipo educacional que se privilegia en las IES, el cual, a escalón de discurso, tiende a ser constructivista. De esta manera se tendrán insumos que no solo permitirán ponderar su desempeño con imparcialidad, justicia, sino que permitirán que el docente los utilice como insumo para especular y corregir su práctica, lo que conlleva en voces de Tejedor (2012), un progreso laboral a partir de procesos de aprendizaje.

### **2.2.1.2 Definición de variable Evaluación**

Evaluación significa estimar la magnitud o la calidad de un hecho, de un proceso o producto, orientado a la toma de decisiones y a la acción, que busca determinar la pertinencia, eficiencia, efectividad, impacto y sustentabilidad del uso de recursos, actividades y resultados en función de objetivos pre-establecidos o criterios definidos.

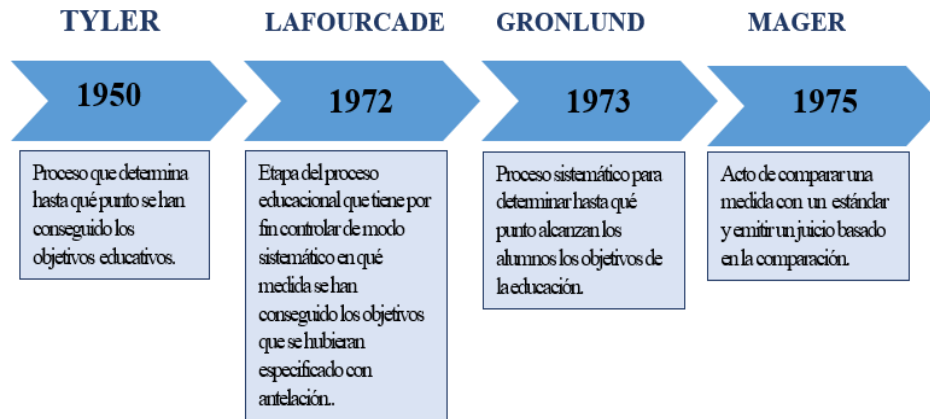
### **2.2.1.3 Evolución histórica**

La evaluación tiene un carácter histórico determinado, desde el inicio de las universidades, siempre hubo evaluación, centrándose el hecho evaluativo en los resultados de los estudiantes, los cuales van a influir en modificaciones de programas, métodos de enseñanza, y en la propia selección de los docentes. Los primeros estudios que se desarrollaron la evaluación fue a finales del siglo XIX Gil, Tchinhama y Morales (2017).

Estudios realizados por Atkinson y Grosjean (2000), sobre países desarrollados como Estados Unidos, Inglaterra, Australia, Suecia, entre otros, manifiestan una inclinación a asumir instrumentos de observación y medición, dirigidos a la investigación más que a la docencia, los alumnos adoptan una posición de jueces moderadores.

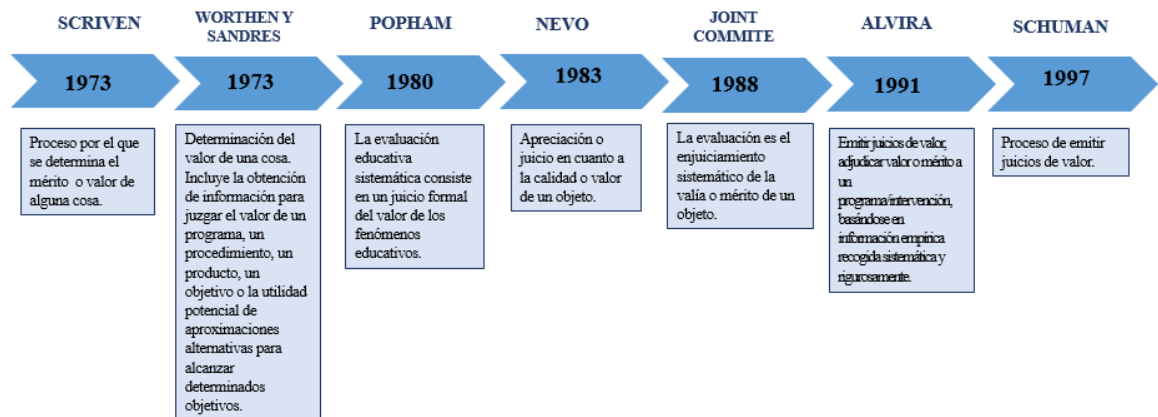
### 2.2.1.4 Principales autores y conceptos de la Evaluación

**Figura 1:**  
*Conceptos de evaluación según algunos autores*



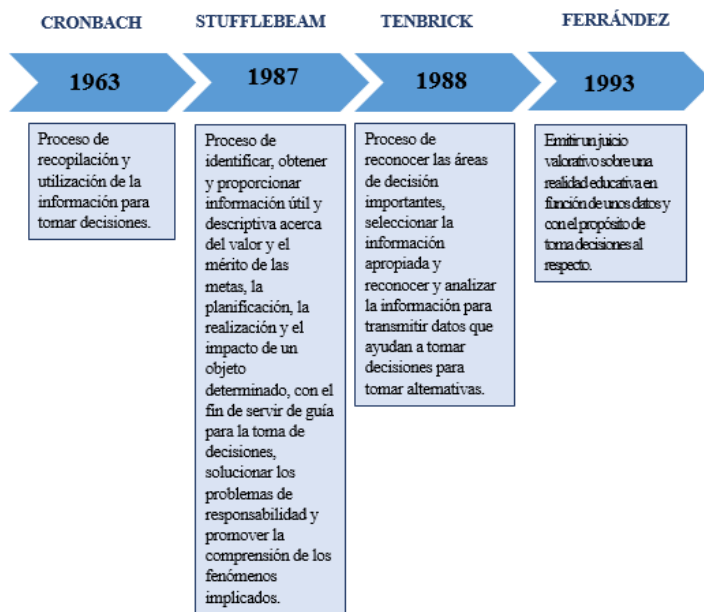
Nota: Elaboración propia

**Figura 2:**  
*Conceptos de evaluación según proceso formativo y la adquisición de objetivos.*



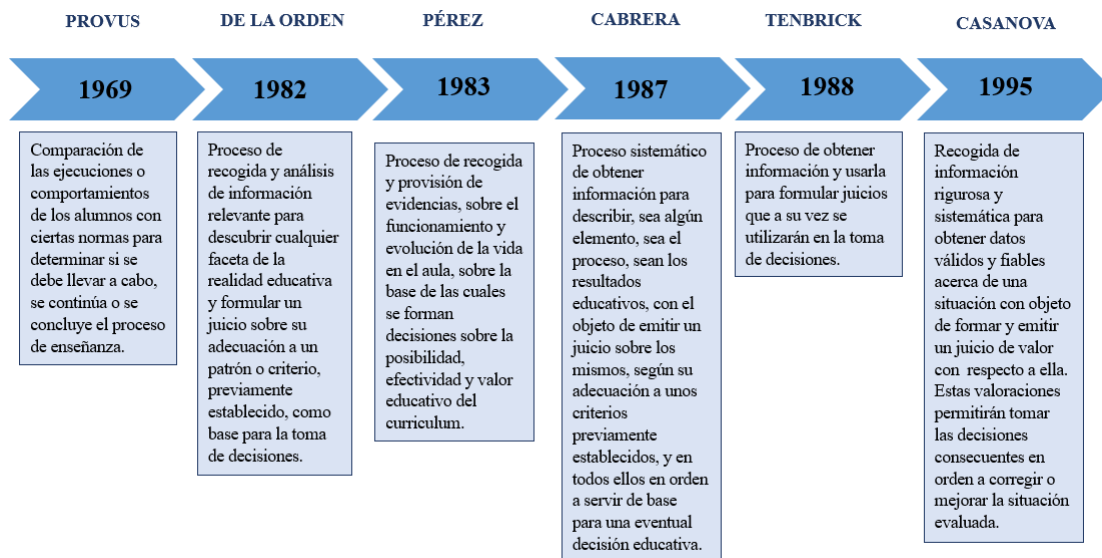
Nota: Elaboración propia

Figura 3:

*Conceptos de evaluación según proceso para toma de decisiones*

Nota: Elaboración propia

Figura 4:

*Conceptos de evaluación según práctica educativa*

Nota: Elaboración propia

### 2.2.1.5 Características de la Evaluación

(a) Valdés (2000), refiere que las evaluaciones son el mejoramiento de la institución educativa y del proceso enseñanza- aprendizaje, sobre todo cuando se aplican a aquellos sistemas educativos que utilizan modelos de evaluación que sirven para identificar si el cumplimiento de objetivos. Martínez *et.al.* (2010), esto significa que, existen resultados de las evaluaciones realizadas para obtener opinión del estudiante.

(b) Gillmore (1984), afirma que existen tres principales razones por las que esta fuente de información se selecciona como la vía preferente en la evaluación del profesorado universitario:

- Los estudiantes pueden opinar sobre el desempeño de su docente, a la vez son los observadores más extensos de la docencia y a su vez están en una posición única para valorar la calidad de la asignatura, la dedicación y la preparación realizada por el docente.

(c) Tejedor (2003), la evaluación a través de la opinión de los estudiantes, actualmente está siendo estudiada y se considera un campo importante para desarrollar investigación en base a los resultados que se puedan obtener. Estas evaluaciones realizadas a partir de encuestas o escalas de valoración, proporcionan el mejor criterio de calidad de la institución educativa.

### 2.2.1.6 Modelos de la Evaluación

Los modelos que se denominan modelo orientado a objetivos, donde el autor más conocido y destacado es Tyler, que se enmarca en el paradigma cuantitativo se centra en la evaluación de los logros, más que en otras variables del proceso. De acuerdo con Pérez (2007), este modelo parte de la premisa que la eficacia se logra a partir de que se alcanzan los objetivos establecidos, los cuales son la única fuente de los criterios que se usan para evaluar.

Desde esta perspectiva la evaluación deja atrás el hecho de ser entendida como un instrumento de control y medida, pues tiene la intención de llevar a cabo una valoración al final de un procedimiento, también es considerada como un medio que posibilita la retroalimentación del proceso educativo concluyendo con las propuestas de mejora (Morales, 2001).

#### **2.2.1.7 Instrumentos para medir y evaluar en educación superior**

Las prácticas de evaluación de las Instituciones de Educación Superior, están más cercanas al modelo de Tyler y, por tanto, tienden al uso de cuestionarios cuantitativos desde la percepción de los estudiantes, frecuentemente como único instrumento. Por tanto, es necesario analizar esta práctica y mostrar la incongruencia con las intenciones declaradas por las instituciones.

Los estudios encontrados dan como referencia que los instrumentos más utilizados son los cuestionarios para evaluar al docente (Gómez y Valdés, 2019; Montoya, Arbesú, Contreras y Conzuelo, 2014; Rueda, 2008; Tirado, Miranda y Sánchez, 2007) a pesar de que hay diversas propuestas para evaluar en maneras más comprensivas y de que probablemente lo único que midan los cuestionarios sea el

agrado por los cursos y no la ayuda que proporciona el docente para favorecer que los estudiantes aprendan (Stroebe, 2016).

Las evaluaciones que realiza la Universidad Peruana a sus docentes de pre grado se basan en tres formatos:

- Evaluación de desempeño docente durante una sesión de aprendizaje teórica/práctica (Formato 29B-2).
- Evaluación del docente por el estudiante (Formato 29B-3).
- Evaluación de coordinación académica y mejora continua (Formato 29B-4).

El formato que utilizamos para la investigación fue Evaluación del docente por el estudiante (Formato 29B-3) y la Evaluación de coordinación académica y mejora continua (Formato 29B-4).

En el reglamento general de la Universidad Peruana en el artículo 64°, la universidad evalúa de manera permanente a sus docentes con la finalidad de brindar a sus estudiantes una educación de calidad, por ello incentiva el reconocimiento aquellos docentes que destaquen por su excelencia académica, mediante una resolución rectoral a propuesta del Decano, director de la Escuela de Posgrado y previo visto bueno del Vicerrectorado Académico. La evaluación se desarrolla en el procedimiento correspondiente, y puede contener criterios como capacitación, evaluación del aprendizaje, cumplimiento de las obligaciones, satisfacción de los estudiantes, entre otros.

### **2.2.1.8 Dimensiones de la Evaluación en Educación Superior**

#### **(a) Evaluación Docente por la coordinación académica**

Cada área académica tiene un coordinador académico, que una de sus funciones es la evaluación del docente en el periodo de un semestre académico. Dicha evaluación es uno de los indicadores indispensables en las auditorias y en la validación del plan curricular.

### **(b) Evaluación Docente por el estudiante**

Los estudiantes de la escuela académica evalúan a sus docentes en cada asignatura correspondiente al semestre académico, este resultado es indispensable para la redacción del compromiso de mejora realizado por el docente, a su vez la nota obtenida es reconocida y difundida por la dirección de la escuela.

### **2.2.2 Teorías del Desempeño Docente**

Actualmente, el aspecto pedagógico está orientado de acuerdo a los enfoques contemporáneos de Ausubel, Piaget y el enfoque del marco de buen desempeño docente, donde se considera la importancia del docente como un agente mediador del aprendizaje, en debe guiar eficientemente el proceso de aprendizaje formativo del estudiante, valorando su contexto geográfico donde el sujeto se desarrolla. La teoría sociocognitiva, considera como docente al sujeto que guía las situaciones de aprendizaje, en donde el estudiante crea sus propias ideas y tiende a buscar nuevas necesidades, caminos para satisfacer sus necesidades mediante esquemas mentales, lo que configura una interacción social y natural con su medio (Ausubel, Novak y Hanesian, 1997).



### **2.2.2.1 Concepto de variable Desempeño Docente**

Es un aspecto importante dentro de la acción pedagógica y el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes, por esta razón se entiende como la práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados (Benítez, Cabay y Encalada, 2017; Gálvez y Milla, 2018,), que implica que el docente como actor educativo debe estar motivado en el aspecto laboral. También es lo puesto en práctica por el docente quien aporta sus conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, demostrando dominio de su temática, estrategias metodológicas, evaluación etc.

### **2.2.2.2 Evolución histórica**

De acuerdo al informe de la Nueva Docencia en el Perú del Ministerio de Educación del año 2003, se estuvo llevando a cabo experiencias de evaluación del desempeño docente con el fin de lograr el mejoramiento de la calidad profesional donde las competencias y sus indicadores permiten establecer los criterios o estándares deseables para valorar el nivel de desarrollo de las competencias; cuyo resultados muestran las fortalezas profesionales, así como de las debilidades y carencias en las que los maestros requieren o necesitan apoyo.

### **2.2.2.3 Principales autores y precursores de los conceptos de desempeño docente**

Según Valdés (2009), tiene como objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en sus estudiantes, el desarrollo de sus capacidades pedagógicas y metodológicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con toda la comunidad educativa.

Fernández (2002), menciona que es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario como la preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

#### **2.2.2.4 Características del desempeño docente**

Guerrero (2013), manifiesta los objetivos de un programa de evaluación docente:

- (a) Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.
- (b) Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente.
- (c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos por excelencia y desempeño destacado (Artículo 44 del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial).
- (d) Establecer el retiro o cese definitivo de la Carrera Pública Magisterial para aquellos docentes que no aprueben la segunda evaluación extraordinaria evaluación de desempeño docente, sin previo proceso administrativo

disciplinario (Artículo 113 del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial).

#### **2.2.2.5 Modelos de Desempeño Docente**

Ministerio de Educación (2014), menciona los siguientes objetivos:

- (a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- (b) Impulsar a que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- (c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- (d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

#### **2.2.2.6 Instrumentos para medir y evaluar el Desempeño docente**

Modelo del sistema de evaluación del desempeño profesional del docente en el Perú se basa en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes (Artículo 47°), es decir un modelo de evaluación centrado en el comportamiento del docente en el aula. No obstante se debe considerar que el Perú no se puede considerar la

evaluación a todas las instituciones educativas por igual, porque se desconoce el contexto y las condiciones donde se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **2.2.2.7 Dimensiones del desempeño docente**

(a) Estrategias didácticas: En el campo de la pedagogía las estrategias didácticas se refieren a planes de acción que pone en marcha el docente de forma sistemática para lograr unos determinados objetivos de aprendizaje en los estudiantes. También se plantean y se aplican de manera flexible, reflexionando continuamente sobre el proceso formativo para ajustarlas a éste y afrontar las incertidumbres que puedan surgir en el camino, teniendo en cuenta la complejidad de todo acto educativo (Tobón, 2010).

(b) Materiales didácticos: Todos los objetos, equipos y aparatos tecnológicos, espacios y lugares culturales, programas o itinerarios medioambientales, materiales educativos, rotafolios, (Cabero, 2001).

(c) Capacidades pedagógicas: Valdez (2004), involucra la didáctica general durante su planificación del proceso docente. Permite un nivel de conocimientos del trabajo personal y colectivo para sus estudiantes, en proporción con sus actividades psicológicas y contextuales.

### **2.2.3 Teorías del logro de competencia**

Fernández (2010), plantea en base a dos corrientes teóricas:

(a) Cognitivismo: Las teorías más utilizadas de cognitivismo en la educación se basan en la taxonomía de Bloom de objetivos de aprendizaje (Bloom *et al.*, 1956), que están relacionados con el desarrollo de diferentes tipos de

competencias de aprendizaje, o formas de aprendizaje. Bloom y sus colegas afirmaron que hay tres dominios importantes del aprendizaje: Cognitivo (pensamientos), afectivo (sentimientos) y psicomotor (acción).

(b) Constructivismo: El enfoque constructivista parte del análisis de las relaciones existentes entre los grupos y su entorno y entre la formación el empleo. Para identificar y describir competencias se toma como referencia tanto a las personas con sus posibilidades y objetivos laborales como al entorno socio laboral con el que se relacionan.

La identificación y descripción de competencias bajo el enfoque constructivista debe realizarse al finalizar un proceso de formación orientada a la acción y un análisis de las disfunciones en el lugar de trabajo, involucrando para ellos a todos los protagonistas que conforman el tejido social de las organizaciones y de su entorno formativo.

(c) Conductista: Desde el enfoque conductista se defiende como objeto de estudio el comportamiento de aquellas personas que realizan un trabajo con eficacia y con un rendimiento notablemente superior al resto de personas que desempeñan el mismo puesto. Los puestos de trabajo y las competencias necesarias para su desempeño se definen por tanto atendiendo a los atributos y características de dichas personas.

### **2.2.3.1 Definición de variable logro de competencias**

El término competencias proviene del verbo latino *competere* que significa: ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir. En el siglo XV *competere*

adquiere los significado de: pertenecer a, incumbir, corresponder a, pugnar con, rivalizar con; constituyéndose los sustantivos competencia, competición, competitividad, competidor y los adjetivo competente y competitivo (Corominas, 1987).

### **2.2.3.2 Evolución histórica**

El concepto de competencia fue definido en la época de los setenta con un enfoque conductista de la enseñanza, basándose en los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc. Fue definido por primera vez en los años setentas con un enfoque conductista, teniendo como base a la enseñanza basada en competencias (Yanes, 2018).

El Proyecto Tuning fue una iniciación por universidades europeas para las propias universidades, esto surgió frente a un contexto de crisis de la educación superior. Como principal cimiento de este proyecto es empezar un debate con el objetivo de identificar y transformar información para el desarrollo de la calidad educativa, la efectividad y transparencia mejorando cooperación entre las universidades. Fue respaldado económicamente y moralmente por la comunidad europea y siendo difundido en el 2000, se inició un proceso de consulta a nivel de Europa donde participaron empleadores, graduados y personal académico con fin de

determinar las competencias cruciales desarrolladas en un programa de titulación (Higuera, Schutijser de Groot, Salinas, 2018).

### **2.2.3.3 Principales autores y precursores de los conceptos de competencia**

Constantemente se discute sobre la cantidad de competencias que el estudiante debe adquirir durante su paso por la Educación, pero es el docente quien también debe de desarrollar nuevas competencias que contribuyan en el logro de aprendizajes en los estudiantes, a través del uso de diferentes estrategias. “El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes” (Tobón, 2006, p.2).

### **2.2.3.4 Clasificación de las competencias**

Las competencias se clasifican en específicas y genéricas. Las específicas están más centradas en el saber profesional, mientras que las genéricas son de aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permiten la adaptabilidad de la persona a diferentes entornos laborales. Las competencias genéricas son aquellas que se caracterizan por su aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permiten la adaptabilidad de la persona a diferentes entornos laborales (Corominas, 2006). Las competencias genéricas se dividen en tres grupos: Competencias Sistémicas, Competencias Instrumentales y Competencias Interpersonales.

### **2.2.3.5 Dimensiones de competencias**

Mendoza (2013), señala que son todas aquellas capacidades que, independientemente de un entorno de aprendizaje concreto deben ejercitarse en todos los planes de estudio pues resulta ser relevantes para desempeñar manera idónea cualquier profesión, se subdivide las competencias genéricas en tres grupos:

(a) Instrumental: Las que tienen funciones cognitivas, metodológicas tecnológicas y lingüísticas (capacidad para resolver problemas, tomar decisiones, comunicarse de manera oral y escrita, disponer de habilidades informáticas, entre otras).

(b) Interpersonal: Son las relacionadas con la interacción social y la cooperación (trabajar en equipo, desarrollar habilidades interpersonales, manifestar compromiso ético, entre otras).

(c) Sistémica: Las que implican comprensión, conocimiento y sensibilidad (aprender a aprender, adaptarse a nuevas situaciones, trabajar en forma autónoma entre otras).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.



### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Se trabajó con el método científico hipotético-deductivo, consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos o datos que se poseen (Bernal, 2010). Este método tiene como pasos esenciales la observación del fenómeno a estudiar, la creación de una hipótesis que explique dicho fenómeno, la deducción de proposiciones elementales de la propia hipótesis y por último la verificación experimental.

### **3.2. Enfoque investigativo**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados (Bernal, 2010).

### **3.3. Tipo de investigación**

Esta investigación es de tipo aplicada, se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica (Arispe *et al.*, 2020). También se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico (Valderrama, 2013).

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

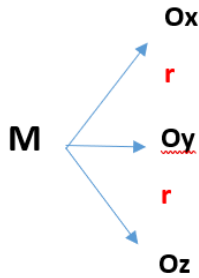
Es una investigación de diseño no experimental, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que efectúas es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas; y es de corte transversal, porque se realizó la recolección de los datos en un mismo tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.5 Nivel de investigación**

La presente investigación es de nivel descriptivo-correlacional, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. También describe tendencias de un grupo o población., asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular, a la vez permite cierto grado de predicción. También podemos definirla que miden las

variables y su relación en términos estadísticos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

Ox : Observación de la variable: Evaluación docente.

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

Oy : Observación de la variable: Desempeño docente.

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

Oz: Observación de la variable: Logro de competencia.

### 3.6. Población, muestra y muestreo

#### 3.6.1 Población:

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población de la investigación fue conformada por 542 estudiantes matriculados en el semestre

académico 2021-I de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Peruana.

### **3.6.2 Muestra:**

Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio, esto quiere decir que es el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la presente investigación la muestra son los estudiantes de internado del IX y X ciclo de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Peruana; matriculados en el semestre académico 2021-I, representado por 123 estudiantes internos.

### **3.6.3 Muestreo:**

En la investigación se utilizó un muestreo No Probabilístico o también conocidas como muestras dirigidas. Para los autores como Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), refieren que es un procedimiento de selección informal, es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos o de las unidades no depende de la probabilidad sino de las razones relacionadas con las características y contexto de la investigación.

### **3.5.3.1 Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterio de Inclusión:**

- Internos de obstetricia del IX y X ciclo matriculado en el periodo 2021 de la Escuela de Obstetricia de una Universidad Peruana.
- Interno de obstetricia que haya realizado su inscripción en el Aplicativo web del Registro de Internos de Ciencias de la Salud – 2021 – MINSA.
- Interno de obstetricia que participe en forma voluntaria.

#### **Criterio de Exclusión:**

- Internos del IX y X ciclo de la Escuela de Obstetricia de una Universidad Peruana que no esté matriculado en el periodo 2021.
- Internos de obstetricia que no haya realizado su inscripción en el Aplicativo web del Registro de Internos de Ciencias de la Salud – 2021 – MINSA.
- Internos de obstetricia que no quiera participar de forma voluntaria.
- Internos de obstetricia que no quiera firmar el consentimiento informado.

### 3.7. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Evaluación Docente

**Definición operacional:** Tiene como objetivo, el mejoramiento de la institución educativa y del proceso enseñanza-aprendizaje, se aplican en sistemas educativos que utilizan modelos de evaluación que sirven para esclarecer objetivos.

**Tabla 1.**

#### *Matriz Operacional de la Variable 1*

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
	La clase es motivadora y despierta el interés.	Ordinal	
	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	Ordinal	
<b>Dimensión</b>	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	Ordinal	Excelente (A) <17, 20]
<b>Evaluación del</b>	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	Ordinal	Bueno (B) <15, 17]
<b>docente por el</b>	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones,	Ordinal	Regular © <14,15]
<b>estudiante</b>	presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.		Deficiente (D) <11, 14]
	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	Ordinal	
	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	Ordinal	
	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	Ordinal	

Nota: Elaboración propia

## Variable 2: Desempeño Docente

**Definición operacional:** Son las actividades que realiza el docente universitario en la cátedra y toma en cuenta las pautas fundamentales de la enseñanza-aprendizaje para lograr el perfil profesional del egresado obstetra.

**Tabla 2.**

### *Matriz Operacional de la Variable 2*

Dimensión	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
<b>Dimensión Evaluación del desempeño docente por el directivo</b>	La clase es motivadora y despierta el interés.	Ordinal	
	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	Ordinal	
	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	Ordinal	Excelente (A) <17, 20]
	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	Ordinal	Bueno (B) <15, 17]
	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	Ordinal	Regular (C) <14,15]
	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	Ordinal	Deficiente (D) <11, 14]
	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	Ordinal	
	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	Ordinal	

Nota: Elaboración propia



**Variable 3:** Logro de Competencias

**Definición operacional:** El logro de las competencias se define que el interno de obstetricia ha alcanzado los objetivos educacionales del plan de estudios y demuestra lo aprendido (teórico y práctico) desempeñándose eficientemente en el campo laboral.

**Tabla 3.**

***Matriz Operacional de la Variable 3***

Dimensión	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Dimensión Logro de Competencias	Competencia Instrumental (9)	Ordinal	NADA (1)
	Competencia Interpersonal (7)	Ordinal	POCO (2) BASTANTE (3)
	Competencia Sistémicas (12)	Ordinal	MUCHO (4)

Nota: Elaboración propia

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.8.1. Técnica**

Para la investigación, la técnica que se utilizó para la recolección de datos de las variables del logro de competencia fue la encuesta, es una de las técnicas de recolección de información más usadas, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la variable evaluación y desempeño docente, la técnica fue la observación, se fundamenta en la búsqueda del realismo y la interpretación del medio, es decir; a través de ella se puede conocer más acerca del tema que se estudia basándose en actos individuales o grupales como gestos, acciones y posturas. Es una eficaz herramienta de investigación social para juntar información, si se orienta y enfoca a un objetivo específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.8.2. Instrumento**

Los instrumentos que se utilizaron fueron realizados por el psicólogo Rensis Likert: esta escala se considera un conjunto de ítems que sirve para medir un nivel de medición ordinal. Autores como Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionan que todos los ítems a modo de afirmaciones tienen las mismas opciones de respuesta ya sea verbal o numérica.

**Tabla 4****Ficha técnica del instrumento I**

EVALUACIÓN DOCENTE	
Denominación:	Evaluación del docente por el estudiante.
Medición:	Evaluación docente
Fuente:	Formato 29B-3 - UPNW
Institución:	Universidad Peruana
Grupo de aplicación:	Internos de Obstetricia
Tiempo de aplicación:	60 – 120 minutos
Forma de aplicación:	Personal
Fecha de aplicación:	Semestre académico 2020-II
OBJETIVO	Resultado de la evaluación del docente por el estudiante.
DESCRIPCIÓN	El instrumento consta de 8 ítems. El cual se midió con escala de Likert de Excelente (A), Bueno (B), Regular (C), Deficiente (D)

**Tabla 5****Ficha técnica del instrumento II**

DESEMPEÑO DOCENTE	
Denominación:	Desempeño Docente
Medición:	Desempeño Docente
Fuente:	Formato 29B-3 – UPNW (Directiva académica)
Institución:	Universidad Peruana
Grupo de aplicación:	Docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia
Tiempo de aplicación:	60 – 120 minutos
Forma de aplicación:	Personal
Fecha de aplicación:	Semestre académico 2020-II
OBJETIVO	Resultado del Desempeño Docente
DESCRIPCIÓN	El instrumento consta de 3 dimensiones, El cual se midió con una escala de Likert: Nada (1), Poco (2), Bastante (3), Mucho (4): Estrategias didácticas: 6 ítems. -Materiales Didácticos: 5 ítems. -Capacidades pedagógicas: 5 ítems.

**Tabla 6****Ficha técnica del instrumento III**

LOGRO DE COMPETENCIA	
Denominación:	Logro de competencia
Medición:	Logro de competencia
Fuente:	Formulario de Google
Institución:	Universidad Peruana
Grupo de aplicación:	Internos de Obstetricia
Tiempo de aplicación:	5– 10 minutos
Forma de aplicación:	Personal

Fecha de aplicación:	Marzo 2021
OBJETIVO	Resultado de logro de competencias
DESCRIPCIÓN	El instrumento consta de 3 dimensiones, El cual se midió con una escala de Likert: Nada (1), Poco (2), Bastante (3), Mucho (4): - Instrumental: 9 ítems. - Interpersonal: 7 ítems. - Sistémica: 12 ítems.

---

### 3.8.3. Validación

Validez: Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). La validación de los instrumentos es un método de validación útil que servirá para verificar la fiabilidad de la investigación. La validación del instrumento, tuvo como finalidad la revisión del instrumento para recoger la información necesaria para desarrollar la presente investigación. Estuvo a cargo de 10 expertos dedicados a la docencia universitaria con grados académicos de doctores en Educación y Ciencias de la Salud; en este proceso cada experto emitió un juicio valorativo, según detalle:

**Tabla 7**

#### *Validación de expertos*

Experto	Suficiencia	Aplicabilidad
Dra. Melba Rita Vasquez Tomas	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dra. Delsi Maiela Huaita Acha	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Freddy Felipe Luza Castillo	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dra. María Evelina Caldas Herrera	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dra. Yda Rafaela Rodriguez Huamán	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dra. Valia Luz Venegas Mejia	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dra. Ana María Sanz Ramirez	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Glen Alberto Lozano Zanelly	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Iván Encalada Díaz	Si hay Suficiencia	Aplicable
Dra. Oriana Rivera Lozada	Si hay Suficiencia	Aplicable

### 3.8.4. Confiabilidad

Según los autores Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), nos mencionan que en la actualidad hay varias formas para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad; donde la mayoría de éstos pueden oscilar entre cero (0) y uno (1), donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta); esto quiere decir que cuanto más se acerque el coeficiente a 0, mayor error habrá en la medición.

Para la investigación se aplicó una prueba piloto con 20 internos de obstetricia y se usó la prueba Alfa de Cronbach, que establece las variables y establece la confiabilidad de cada sección de los tres cuestionarios que se utilizaron, evidenciándose el resultado en la siguiente tabla:

**Tabla 8**

***Fiabilidad del instrumento***

Instrumento	Alfa de Cronbach	Grado de confiabilidad
1	0.92	Muy Alta
2	0.96	Muy Alta
3	0.91	Muy Alta

## 1.8 Procesamiento y análisis de datos

En la investigación se utilizó como Prueba de Normalidad de la población la Prueba Kolmogorov-Smirnov, esta se emplea en una muestra independiente. El tipo de variable es cuantitativa continua. Esta prueba no requiere que los datos sean agrupados, lo que permite que ésta haga uso de toda la información del conjunto de

datos. Puede utilizarse con muestras de cualquier tamaño. Como es una prueba de bondad de ajuste aquí interesa no rechazar la hipótesis nula, es decir, interesa que el valor de  $p$  sea mayor de 0,05 para no rechazar la hipótesis nula (queremos que  $p > 0,05$ ).

Se utilizó una matriz del paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26.0, el cual permitió realizar los procesamientos de los datos obtenidos del instrumento para realizar los resultados de la investigación y analizar los datos que están representados en tablas y figuras correspondientes a los objetivos planteados y mencionados anteriormente.

### **1.8. Aspectos éticos**

Los resultados de la investigación contribuye con el desarrollo de mejoras en el logro de competencias de los estudiantes de obstetricia (principio de beneficencia), sin involucrarlas en experimentos, ni afectarlos de manera física, psicológica o causando daños a terceros (principio de no maleficencia). Finalmente, como autora de la investigación soy la única responsable del uso que pudiera darse a los hallazgos encontrados, y me comprometo a actuar bajo la ética y moral (principio de justicia). Para ello se presentó la carta de autorización dirigida al comité de ética de la universidad peruana para la recolección de datos; la información obtenida fue utilizada únicamente con fines académicos.

Se tuvo en cuenta la autonomía de participación mediante la explicación y la aplicación del consentimiento informado, este documento indicó los objetivos y procedimientos de la investigación. También la presente investigación cumple

con las políticas anti plagio según lo establecido “Código de ética para la investigación 2018” de la Universidad Norbert Wiener, a la vez también será procesado por la plataforma de Turnitin, donde va a permitir la revisión y calificación de la investigación con un porcentaje menor a 20%.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 9**

*Internos de Obstetricia según sexo*

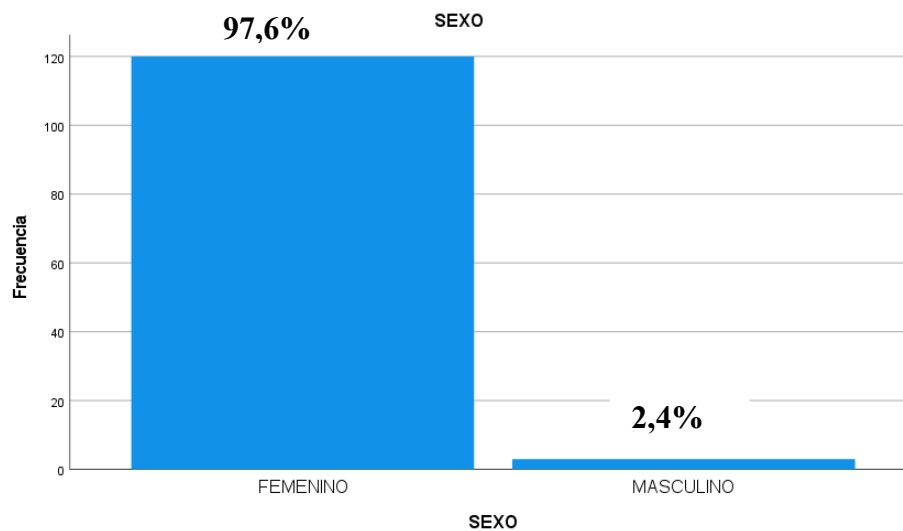
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FEMENINO	120	97,6%	97,6%	97,6%
	MASCULINO	3	2,4%	2,4%	100,0%
	Total	123	100,0%	100,0%	

**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En relación al sexo en relación a los estudiantes internos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021, apreciamos que los encuestados en su mayoría corresponde sexo femenino (97,6%) y (2,4%) de sexo masculino.



**Figura 5.**  
*Internos de obstetricia según sexo*



**Nota:** Elaboración propia

**Tabla 10**

*Internos de Obstetricia según edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 21-25	64	52,0%	52,0%	52,0%
26-30	41	33,3%	33,3%	85,4%
31-35	12	9,8%	9,8%	95,1%
MÁS 36	6	4,9%	4,9%	100,0%
Total	123	100,0%	100,0%	

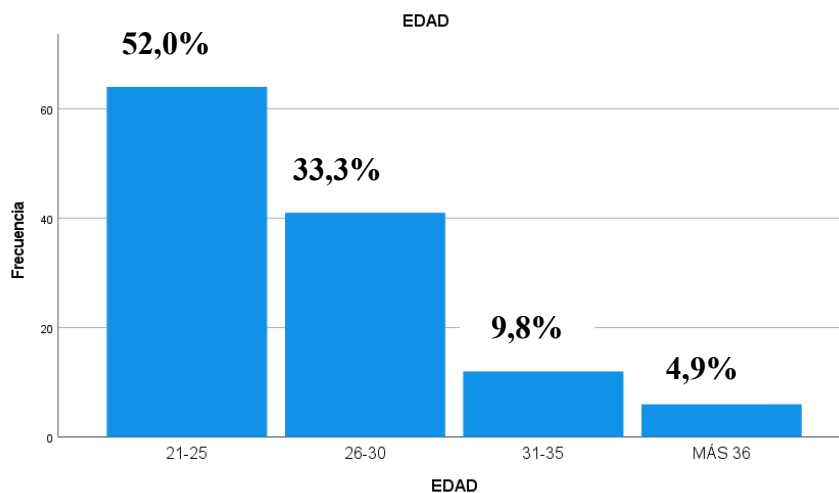
**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la edad en relación a los estudiantes internos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021, apreciamos que

los encuestados en su mayoría tienen entre 21-25 años (52,0%), de 26-30 años (33,3%), de 31-35 años (9,8%) y más de 36 años (4,9%).

**Figura 6.**

***Internos de Obstetricia según edad***



**Nota:** Elaboración propia

**Tabla 11**

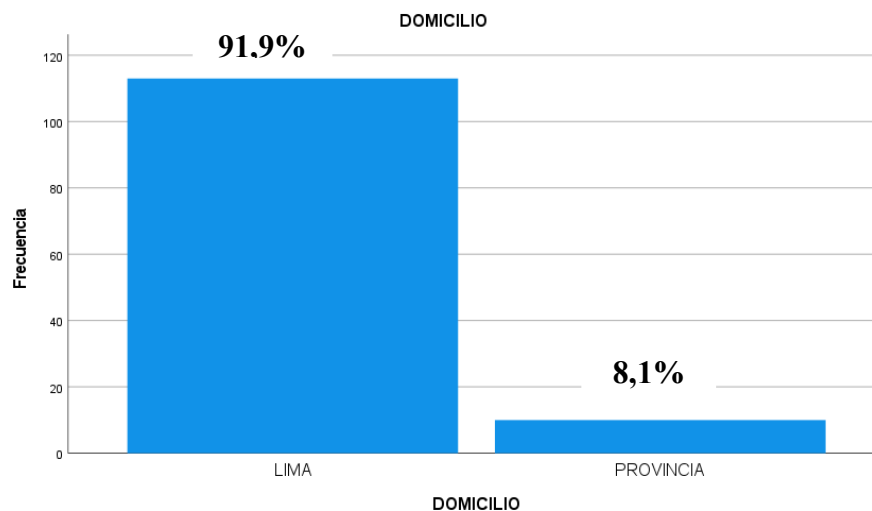
***Internos de Obstetricia según domicilio***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido LIMA	113	91,9%	91,9%	91,9%
PROVINCIA	10	8,1%	8,1%	100,0%
Total	123	100,0%	100,0%	

**Nota:** Elaboración propia

***Interpretación:*** En cuanto al domicilio en relación a los estudiantes internos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021, apreciamos que los encuestados en su mayoría están domiciliados en Lima (91,9%) y (8,1%) en Provincia.

**Figura 7.**  
*Internos de Obstetricia según domicilio*



**Nota:** Elaboración propia

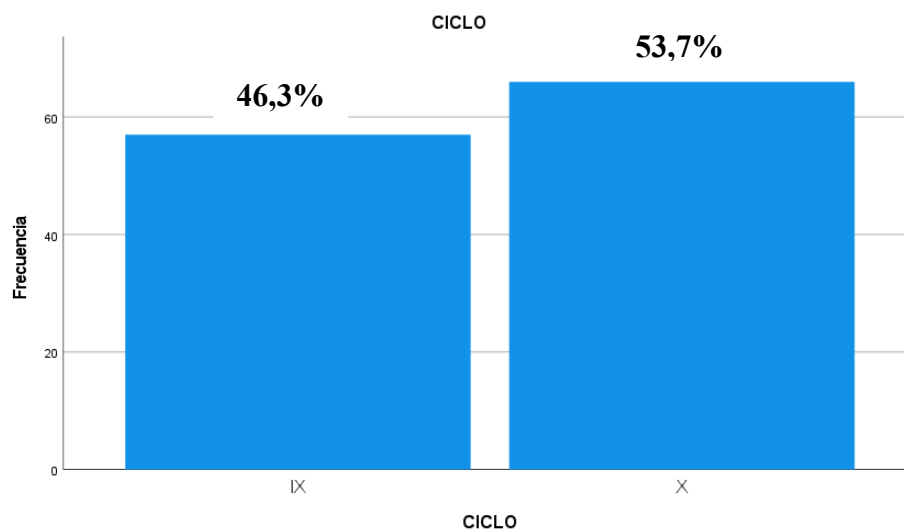
**Tabla 12**

*Internos Obstetricia según ciclo académico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	IX	57	46,3%	46,3%	46,3%
	X	66	53,7%	53,7%	100,0%
	Total	123	100,0%	100,0%	

**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto al ciclo académico en relación a los estudiantes internos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021, apreciamos que los encuestados en su mayoría están en el X ciclo académico (53,7%) y el (46,3%) en el IX ciclo académico.

**Figura 8.***Internos de Obstetricia según ciclo académico***Nota:** Elaboración propia**Tabla 13***Relación entre evaluación, desempeño y logro de las competencias*

		EVALUACION Y DESEMPEÑO DOCENTE		LOGRO DE COMPETENCIA
Rho de Spearman	EVALUACION Y	Coefficiente de correlación	1,000	,956
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	LOGRO DE COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	,956	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	123

**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la evaluación, desempeño y logro de competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021, si existe una correlación positiva muy alta donde el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman está representado por ,956.

**Tabla 14**

***Relación entre evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental***

		EVALUACION Y DESEMPEÑO DOCENTE		COMPETENCIA INSTRUMENTAL
Rho de	EVALUACION Y	Coefficiente de correlación	1,000	,904
Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	,904	1,000
	INSTRUMENTAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	123

**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021; existe una correlación positiva muy alta donde el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman está representado por ,904.

**Tabla 15*****Relación entre evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal***

			EVALUACION Y DESEMPEÑO DOCENTE	COMPETENCIA INTERPERSONA L
Rho de Spearman	EVALUACION Y DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,823
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	COMPETENCIA INTERPERSONAL	Coefficiente de correlación	,823	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	123

**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021; existe una correlación positiva alta donde el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman está representado por ,823.

**Tabla 16*****Relación entre evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica***

			EVALUACION Y DESEMPEÑO DOCENTE	COMPETENCIA SISTEMICA
Rho de Spearman	EVALUACION Y DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,972
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	COMPETENCIA SISTEMICA	Coefficiente de correlación	,972	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	123

**Nota:** Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021; existe una correlación positiva muy alta donde el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman está representado por ,972.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### 4.1.2.1 Hipótesis General

- **Hipótesis estadística**

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula Ho

- Prueba estadística

**Tabla 17*****Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de las competencias***

Evaluación, desempeño y logro de competencias	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,956	,000	123

**Nota:** Elaboración propia

- **Conclusión**

Dado que existe una relación entre la evaluación, desempeño y logro de competencias; el valor de la prueba (Rho= ,956) nos indica un grado de relación positiva muy alta, entendiéndose que las variables se relacionan significativamente.

#### 4.1.2.2 Hipótesis Específicas

##### **Hipótesis específica 1**

- **Hipótesis estadística**

Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.



Ho: No existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula Ho

- Prueba estadística

**Tabla 18**

***Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental***

Evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,904	,000	123

**Nota:** Elaboración propia

- Conclusión

Dado que existe una relación entre la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental; el valor de la prueba (Rho= ,904) nos indica un grado de relación positiva muy alta, entendiéndose que las variables se relacionan significativamente.

## Hipótesis específica 2

- Hipótesis estadística

Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula Ho

- Prueba estadística

**Tabla 19**

***Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal***

Evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,823	,000	123

**Nota:** Elaboración propia

- Conclusión

Dado que existe una relación entre la evaluación, desempeño y logro de la competencia interpersonal; el valor de la prueba ( $Rho = ,823$ ) nos indica un grado de relación positiva alta, entendiéndose que las variables se relacionan significativamente.

### **Hipótesis específica 3**

- Hipótesis estadística

Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021.

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

- Prueba estadística

**Tabla 20*****Prueba de relación para evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica***

Evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,972	,000	123

**Nota:** Elaboración propia

- **Conclusión**

Dado que existe una relación entre la evaluación, desempeño y logro de la competencia sistémica; el valor de la prueba ( $Rho = ,972$ ) nos indica un grado de relación positiva muy alta, entendiéndose que las variables se relacionan significativamente.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

Partiendo de los resultados obtenidos del objetivo general, se determinó la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, donde el resultado obtenido ( $Rho = ,956$ ) nos muestra un grado de relación positiva muy alta, estos resultados prueban que si existe una relación positiva entre las variables evaluación, desempeño y logro de competencias de los docentes. A su vez, estos resultados coinciden con el estudio realizado por Simangas (2019), donde refiere que a mayor desempeño docente se tiene un mayor logro de competencias en los estudiantes; esto se evidencia cuando existe un

desarrollo profesional del docente universitario de manera eficaz que se ve reflejado en las calificaciones obtenidas en la evaluación.

El Modelo de Evaluación Orientada en los Objetivos tiene como autor al estadounidense Ralph Tyler, quien centra la evaluación en los logros, en el rendimiento de los alumnos, más que en otras variables del proceso. Así, el programa de estudios será eficaz en la medida que se consiga el logro de las competencias.

De acuerdo a los hallazgos encontrados para el objetivo específico 1 se obtuvo como resultado que, se estableció la relación predictiva de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental; donde se evaluaron los conocimientos generales, habilidades en gestión de información y toma de decisiones, capacidad de síntesis y análisis, experiencia profesional, capacidad de planificación y organización y manejo del ordenador; si existe una relación positiva muy alta ( $Rho = ,904$ ), el resultado concuerda con lo estudiado por Figueroa (2018), quién concluyó que la mayoría de internos percibía con un porcentaje significativo en relación a las competencias instrumentales como bastante logradas, donde resaltó los conocimientos generales, la comunicación oral y escrita de la carrera de enfermería.

La enseñanza y el aprendizaje de estrategias que desarrollen los conocimientos, las actitudes y las habilidades del interno de obstetricia son pilares que les permite alcanzar las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de la profesión. Además de los conocimientos generales de la profesión, la experiencia práctica de la profesión se convierte en una de las formas más

importantes para determinar el impacto de la educación proporcionada durante el periodo de aprendizaje en las aulas universitarias.

De acuerdo a los hallazgos encontrados para el objetivo específico 2 se obtuvo como resultado que, se estableció la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal; donde se evaluó las habilidades interpersonales considerando el trabajo en equipos interdisciplinarios, desarrollando una capacidad crítica y autocrítica, teniendo habilidad para trabajar en contextos internacionales, compromiso ético y la apreciación de la diversidad cultural; si existe una relación positiva alta ( $Rho = ,823$ ), el resultado no concuerda con Higuera, Schutijser y Salinas (2018), donde concluyó que no se alcanzó el logro de la competencia en relación al desarrollo del trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, o incluso la capacidad crítica; lo cual nos indica que los docentes necesitan asegurar que los internos de obstetricia estén capacitados como un profesional que puede hacerse cargo de la situación ante la comunidad, trabajando con el equipo de salud.

De acuerdo a los hallazgos encontrados para el objetivo específico 3 se obtuvo como resultado que, se estableció la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia sistémica; donde se evaluó la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, la habilidad de investigación, capacidad de aprendizaje y actualización constante, adaptación a situaciones nuevas, conocimiento de costumbres y culturas de otros países, habilidad para trabajar en forma autónoma, diseño y gestión de proyectos, iniciativa y espíritu emprendedor, preocupación por la calidad, tiene motivación para el logro de sus competencias; si existe una relación

positiva muy alta ( $Rho = ,972$ ), el resultado concuerda con Figueroa (2018), donde concluyó que la mayoría de internos percibía con un porcentaje significativo en relación a las competencias sistémicas como muy logradas. Por lo tanto, las competencias sistémicas se van a ver reflejadas durante las prácticas pre profesionales, ya que el interno de obstetricia va a conectar la teoría y plasmarlo en la práctica, a la vez realizará su investigación para el proceso de titulación durante el internado, garantizando así su aprendizaje y actualización.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Primera. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias; encontrándose resultados que indican ( $Rho= ,956$ ) evidenciando que si existe un grado de relación positiva muy alta, esto se traduce, en la medida que mejore la calificación en las evaluaciones y el desempeño docente, mayor es el logro de las competencias.

Segunda. En la investigación el objetivo específico 1, estableció la relación predictiva de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental; encontrándose resultados que indican ( $Rho= ,904$ ), se concluye que si existe un grado de relación positiva muy alta, esto se traduce, en la medida que se logre las competencias instrumentales mayor sera la calificación en la evaluación y desempeño docente.

Tercera. En la investigación el objetivo específico 2, estableció la relación de la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal; encontrándose resultados que indican ( $Rho= ,823$ ), se concluye que si existe un grado de relación positiva alta; esto se traduce, en la medida que se logre las competencias interpersonales mayor sera la calificación en la evaluación y desempeño docente.



Cuarta. En la investigación el objetivo específico 3, estableció la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia sistémica; encontrándose resultados que indican ( $Rho = ,972$ ), se concluye que si existe un grado de relación positiva muy alta; esto se traduce, en la medida que se logre las competencias sistémicas mayor sera la calificación en la evaluación y desempeño docente.

## 5.2. Recomendaciones

Primera. A las autoridades de la universidad peruana, se recomienda seguir evaluando permanentemente a sus docentes y difundir los resultados de las evaluaciones que son realizadas por el estudiante y el directivo académico, a la vez seguir promoviendo los compromisos de mejora continua para asegurar una educación universitaria superior de calidad, de esta manera permitirá contar con docentes altamente calificados y reconocidos por excelencia académica; a la vez seguir evaluando a sus estudiantes antes, durante y después de las prácticas clínicas para verificar el logro de las competencias del programa de estudios y de esta forma garantizar en los internos el ejercer la carrera profesional de obstetricia con calidad y calidez.

Segunda. Seguir evaluando el logro de las competencias instrumentales en los estudiantes de obstetricia en forma permanente, antes de ingresar, durante y después de realizar sus prácticas pre profesionales. A la vez difundir los resultados con todos los docentes y tutores de internado para seguir mejorando en el proceso de enseñanza-aprendizaje y lograr un aprendizaje significativo.

Tercera. Seguir evaluando el logro de las competencias interpersonales en los estudiantes de obstetricia, antes de ingresar, durante y después de realizar sus prácticas pre profesionales. A la vez difundir los resultados con todos los docentes para seguir mejorando en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cuarta. Seguir evaluando el logro de las competencias sistémicas en los estudiantes de obstetricia, antes de ingresar, durante y después de realizar sus

prácticas pre profesionales en todos los campos donde desarrollen dichas prácticas.

A la vez difundir los resultados con todos los docentes para seguir mejorando en el proceso de enseñanza y aprendizaje y por ende la calidad de la educación superior

## REFERENCIAS

- Alterio, G. y Pérez, H. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. *Educación Médica Superior*, 23 (3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21412009000300001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21412009000300001&script=sci_arttext&tlng=en)
- Andia, E. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”*. Huanta, 2017. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación]. Repositorio digital UCV.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19534/andia\\_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19534/andia_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, A., Arellano, C. *La Investigación Científica. Una aproximación para estudios de posgrado*. Primera edición, Universidad Internacional del Ecuador, octubre 2020, ISBN 978-9942-38-578-9.
- Atkinson, J. y Grosjean, G. (2000). *The use of performance models in higher education: A comparative international review*. Education Policy Analysis Archive, 8(30).  
<http://epaa.asu.edu/epaa/v8n30.html>
- Barona, R. (2009). *Sobre la necesaria diversificación de los métodos de evaluación de los docentes*. *Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 15(14), p. 47-52. México. <https://www.latindex.org/latindex/ficha?folio=14888>
- Barrientos, M. (2018). *Desempeño docente y logros de aprendizaje en estudiantes del séptimo ciclo de secundaria del área de matemáticas de la institución educativa*

3066, *Comas 2018* [Tesis de maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa]. Repositorio digital UCV.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25128/Barrientos\\_PMDR.pdf;jsessionid=0E7082A0203851C80B40C8341C82D6E8?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25128/Barrientos_PMDR.pdf;jsessionid=0E7082A0203851C80B40C8341C82D6E8?sequence=1)

Barriga, F. y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. *Revista Mc Graw Hill*. Cap. 5 Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos.

[https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/\\_CPP-DC-Diaz-Barriga-Estrategias-de-ensenanza.pdf](https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/_CPP-DC-Diaz-Barriga-Estrategias-de-ensenanza.pdf)

Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener* [Tesis de doctorado en Educación]. Repositorio digital UWIENER.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Revista Pearson Prentice Hall Tercera edición*. Bogotá. ISBN: 978-958-699-128-5. -

Blázquez, P., Casse, J. y Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid: Wolters Kluwer España.

<https://books.google.es/books?id=QGbHrSuBeXgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Boyd, G., Rand, A., DeNunzio, N., Argawal, A. y Hirsh, A. (2019). The Radiation Oncology Mentorship Initiative: Analysis of a Formal Mentoring Initiative for

- Medical Students Interested in Radiation Oncology. *Revista J Canc Educ* 35, 893–896 (2020). <https://doi.org/10.1007/s13187-019-01539-w>
- Carrasco, S. (2013). Metodología de investigación científica. Lima: San Marcos.
- Cabero, J. (2001). Tecnología Educativa, Diseño y Utilización de Medios para la Enseñanza, España, Paidós.
- Cortez, M. (2018). *El desempeño docente y la satisfacción estudiantil en la institución educativa "José María Arguedas" Los Olivos – 2017*. [Tesis de maestría en Administración de la Educación]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12967>
- Cora, G., Rodríguez, Cl. y Álvarez, J. (2018). Study of competencies for the Nursing programs of National University College of Puerto Rico from the perspective of students, teachers and employers. *Educación Médica*. Volume 19, Supplement 3, November 2018, Pages 375-380. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.06.005>
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). PERÚ: El estado de políticas públicas docentes. *Diálogo Interamericano e Instituto de Estudios Peruanos- Primera edición*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5868/Per%C3%BA%20el%20estado%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario Oficial "El Peruano". Ley Universitaria, Ley N.º 30220 (2014). Lima, Perú. <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/Textos/30220.pdf>
- Elizalde, L. Torquemada, A. y Olvera, B. Usage and impact of the evaluation of the teaching at the autonomous university of the state of hidalgo: outcomes of the meta-evaluation. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2010* - Volumen 3, Número 1e. [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1\\_e/art7.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art7.pdf)

- Espinoza, M. (2018). *La evaluación de competencias clínicas en estudiantes de enfermería, un nuevo paradigma. Validación de rúbrica*. [Tesis para optar el grado de doctora en ciencias de la enfermería]. Repositorio digital Universitat.  
[https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/587111/2018\\_Tesis\\_Espinoza%20Fernandez\\_Maria%20Bruna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/587111/2018_Tesis_Espinoza%20Fernandez_Maria%20Bruna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, A. (2010). Evaluation Orientated To The Learning In A Model Of Competences Formation In High Education. *Revista de Docencia Universitaria*, Vol.8 (n.1) 11-34. <file:///C:/Users/JUAN%20JOSE/Downloads/la-evaluacion-orientada-al-aprendizaje-en-un-modelo-de-formacion.pdf>
- Figuroa, L. (2018). *Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018*. [Tesis para optar título profesional de enfermería]. Repositorio digital UNMS  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10334/Figuroa\\_sc.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10334/Figuroa_sc.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Fuertes, M. (2017). *Relación entre los estresores, los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de maestría del postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación]. Repositorio digital UNE.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1877/TD%20CE%201697%20F1%20-%20Fuertes%20Vara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. DOI:  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Gil, J., Tchinhama, D. y Morales, M. (2017). La evaluación del desempeño de los docentes universitarios. Un acercamiento a las realidades educativas. Universidad y Sociedad, *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. ISSN: 2218-3620. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Gillmore, G. (1984). Student Ratings as a Factor in Faculty Employment Decisions and Periodic Review. *Journal of College and University Law*, 10 (4), 557-576
- Guerra, D. (2017). *Desempeño docente y su relación con el nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército – 2016*. [Tesis de maestría en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria]. Repositorio digital UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/1758>
- Gómez, F. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gutiérrez, N. (2017). *Relación entre estilos de aprendizaje y nivel de logro de aprendizaje de los alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - 2017* [Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación]. Repositorio digital UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1716>
- Hernandez-Sampieri R., Mendoza P. (2018). “Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta”. Mc Graw Hill. México. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.



Hernández, S. Rodríguez, M. Viñas, J. Ridal, J. (2007). Papel del tutor en el internado profesionalizante. *Rev Ciencias Médicas* v.11 n.2 Pinar del Río abr.-jun. 2007.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942007000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942007000200004&lng=es&tlng=es).

Higuera, E., Schutijser de Groot, D., Salinas, V. (2018). El debate como estrategia metodológica para el desarrollo de las competencias genéricas del proyecto Tuning para América Latina. *MLS Educational Research (MLSER)*, 2(2).

<https://doi.org/https://doi.org/10.29314/mlser.v2i2.92/>

Jovanovic, D., Gazibara, T., Solanki, R., Ackermann, C. y Satkovich, E. (2019).

Perception of health-related case studies in the context of introduction to clinical medicine course: students' and teachers' perspective. *Revista irlandesa de ciencia médica* (1971), Volumen 189 (1). Doi: 10.1007/s11845-019-02036-1.

León, A. (2019). *Liderazgo del gerente educativo y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Inicial de Santa Anita -Ugel 06-2013* [Tesis de maestría en ciencias de la educación con mención en medición y evaluación de la calidad educativa]. Repositorio digital UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/2645>

Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. [Tesis de maestría en Educación con mención en docencia e investigación universitaria]. Repositorio digital USMP.

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/628/maldonado\\_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/628/maldonado_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Martínez, A. Sánchez, M. y Martínez, J. (2010). Los cuestionarios de opinión del estudiante sobre el desempeño docente. Una estrategia institucional para la evaluación de la enseñanza en Medicina. *Revista Electrónica De Investigación Educativa*, (1). <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/247/743>
- Maury , S., Marín, J.; Ortiz, M., Gravini, M. (2018). Generic competences in students of higher education from the perspective of the Alfa Tuning Latin America and Ministry of Education, Colombia. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 15) Año 2018.  
[file:///C:/Users/JUAN%20JOSE/Downloads/CompetenciasgenericasenestudiantesdeducacinsuperiordeunauniversidadprivadadeBarranquillaColombiadesdelaperspectivadelProyectoAlfaTuningAmricaLatina%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JUAN%20JOSE/Downloads/CompetenciasgenericasenestudiantesdeducacinsuperiordeunauniversidadprivadadeBarranquillaColombiadesdelaperspectivadelProyectoAlfaTuningAmricaLatina%20(1).pdf)
- Mayca, E. (2018). *Estilos, estrategias de aprendizaje y el logro académico en los cadetes de segundo año de la promoción CXXV de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2017* [Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación]. Repositorio digital UNE.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1838/TD%20CE%201809%20M1%20-%20Mayca%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maylle, L. (2018). *La evaluación del desempeño docente y su relación en la formación académica profesional de los estudiantes de la facultad de la administración y turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Sede Rímac* [Tesis de maestría en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria]. Repositorio digital UNE.  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/2072>

Ministerio de Educación (S/F). Desempeño del Docente.

<https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Ministerio de Educación (2014). Marco del buen desempeño docente.

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

Montenegro Aldana, I. (2014). Evaluación del desempeño docente. México, D.F. *Nueva Editorial Iztaccihuatl*.

<https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Montoya, J., Arbesú, I., Contreras, G., y Conzuelo, S. (2014). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2e), 15-42.

<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol7-num2e/art1.pdf>

Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* [Tesis de maestría en Educación]. Repositorio digital UNMSM.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino\\_zf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paz, G. (2018). *Práctica de evaluación académica en el desempeño docente del IESTP “Antenor Orrego Espinoza” Chorrillos, 2018* [Tesis de maestría en Administración de la Educación]. Repositorio digital UCV.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21225/Paz\\_PG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21225/Paz_PG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez, D. (2007). Revisión y análisis del Modelo de Evaluación Orientada en los Objetivos. *Ralph Tyler* –

1950. [https://www.researchgate.net/publication/220025586\\_Revision\\_y\\_analisis\\_del\\_Modelo\\_de\\_Evaluacion\\_Orientada\\_en\\_los\\_Objetivos\\_Ralph\\_Tyler\\_-\\_1950](https://www.researchgate.net/publication/220025586_Revision_y_analisis_del_Modelo_de_Evaluacion_Orientada_en_los_Objetivos_Ralph_Tyler_-_1950)
- Ramos, M. (2019). *Funciones de la evaluación y el logro de las competencias específicas en los estudiantes del X ciclo de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte - 2017*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad en Educación] Repositorio digital Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11296>
- Ramirez, A., Gonzales, N. y Salcines, I. (2018). Generic Teaching Competences in Education Degree Programs: The Vision of the University Faculty. *Revista Estudios pedagógicos*, vol. 44, núm. 2, 2018, pp. 259-277.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1735/173565234015/173565234015.pdf>
- Reyes, B. y Valdivieso, V. (2019). *Desempeño docente y la satisfacción de estudiantes de la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2018* [Tesis de maestría en Docencia Universitaria]. Repositorio digital UWIENER.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2938/TESIS%20Reyes%20Bertha%20-%20Valdivieso%20Vanessa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010* [Tesis de maestría en Educación]. Repositorio digital UNMSM.  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2384>
- Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.

- Rodríguez, M. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015* [Tesis de maestría en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria]. Repositorio digital UNMSM.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7287/Rodriguez\\_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7287/Rodriguez_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, A., León, M., Fernández, M. (2018). Importance of generic competences in the training of the lawyer, an appreciation of teachers. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.727>
- Sampieri, R. (2006) *Metodología de Investigación*. (4ª. Ed). México: Editorial Cengage Learning.
- Sayan, M. *et. al.* (2019). The Impact of Formal Mentorship Programs on Mentorship Experience Among Radiation Oncology Residents From the Northeast. *Front. Oncol. 9:1369*. DOI:10.3389/fonc.2019.01369. eCollection 2019.
- Simangas, A. (2017). *Desempeño docente y satisfacción académica en los estudiantes del primer ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, 2017*. [Tesis de maestría en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria]. Repositorio digital UNE.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/4061/tm%20ce-du%204843%20s1%20-%20simangas%20villalobos%20aram%20roosell.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Solano, C. y Siles, J. (2013). La figura del tutor en el proceso de prácticas en el Grado de Enfermería. *Index Enferm vol.22 no.4 Granada oct./dic. 2013*.  
<http://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000300014>
- Stroebe, W. (2016). Student evaluations of teaching: no measure for the TEF. *Times Higher Education*. <https://www.timeshighereducation.com/comment/student-evaluations-teaching-no-measure-tef>.
- Tamayo, M. (2007). El Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México: Limusa.
- Tejada, R. (2006). Desempeño profesional docente y evaluación. Madrid: Editorial Académica.
- Tejedor, F. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), pp. 157-182.
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327. [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art24.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf)
- Terrones, G. (2019). *Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo-2017*. [Tesis de maestría en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria]. Repositorio digital UNPRG.  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8355/BC-4755%20TERRONES%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación, 3a ed., Centro de Investigación en Formación y Evaluación CIFE, Bogotá, Colombia, Ecoe Ediciones, 2010.
- UNESCO. (2008). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa” Santiago de Chile: OREALC.
- UPNW. (2019). Reglamento General de la Universidad Privada Norbert Wiener.  
[https://assets.website-files.com/5e14b299ed73794253b5000e/5f653b7e2c6eef4c9040b5be\\_Reglamento\\_General\\_V5\\_2019.pdf](https://assets.website-files.com/5e14b299ed73794253b5000e/5f653b7e2c6eef4c9040b5be_Reglamento_General_V5_2019.pdf)
- Valdés, H. (2000). ¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México. [http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana - Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar Proyecto de Investigación Científica. (2da ed.) Lima: Edit. San Marcos.
- Vaillant, D. (2016). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7- 22.  
<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/viewFile/4663/5100>
- Verdugo, M., Agurto, E. y Montesdeoca, M. (2015). *Satisfacción de los estudiantes de la carrera de Enfermería relacionada con el desempeño docente, Cuenca 2014*. [Tesis

de licenciatura]. Repositorio digital UCUNCA.

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21254>

Villafuerte, M. (2017). *Estrategias de aprendizaje, estrés académico y clima en el aula en estudiantes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Ciencias y Humanidades* [Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación].

Repositorio digital UNE.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1675/TD%20CE%201666%20V1%20-%20Villafuerte%20Reyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villar, R. (2016). *Percepción Del Tutor Y Del Alumno Sobre El Logro De Competencias Durante La Práctica Clínica En El Periodo De Internado En Obstetricia* [Tesis de Doctora en Educación]. Repositorio digital USMP.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2185/villar\\_vrg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2185/villar_vrg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villegas, E. *et al.* (2011). La función del tutor en la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas en la formación médica en la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia. *Iatreia Vol. 25 (3): 261-271, julio-septiembre 2012.*

<http://www.scielo.org.co/pdf/iat/v25n3/v25n3a09.pdf>

Villarreal, H. (2019). *Desempeño docente y satisfacción académica de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Los Ángeles de Chimbote* [Tesis de maestría en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria].

Repositorio digital UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/3575>

Vivas, L. *et al.* (2013). La tutoría de los alumnos de sexto año de medicina en la Sede Universitaria Municipal pinareña. Breve enfoque de un gran problema. *MEDISAN*



2013; 17(5):87. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2013/mds135t.pdf>

Wolf, R. (1990). Evaluation in Education. Nueva York: Praeger. *Inr. J. Educ. Res. Vol. 11, pp. 1-143, 1987.* PII: 0883-0355(87)90033-4

Yoon, C., Myung, S. y Park, W. (2019). Implementing Competency-Based Medical Education in Internal Medicine Residency Training Program: the Process and Impact on Residents' Satisfaction. *J Korean Med Sci. 2019 Jul 29;34(29):e201.* Doi: 10.3346 / jkms.2019.34.e201.

**ANEXOS**

### Anexo1: Matriz de consistencia

TITULO: “EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2021”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y la competencia instrumental en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, desempeño y la competencia sistémica en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Establecer la relación predictiva de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p>Establecer la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p>Establecer la relación predictiva de la evaluación, desempeño y la competencia sistémica en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación, desempeño docente y el logro de competencias en estudiantes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación, desempeño docente y el logro de competencias en estudiantes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y logro de la competencia instrumental en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y la competencia interpersonal en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa de la evaluación, desempeño y la competencia sistémica en docente de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Sistema de Evaluación Docente de la Universidad Norbert Wiener</p> <p>D1: Evaluación del docente por el estudiante</p> <p><b>Variable 2:</b> Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener.</p> <p>D1: Evaluación de desempeño docente durante una sesión de aprendizaje no presencial realizada por el directivo académico.</p> <p><b>Variable 3:</b> Logro de las competencias</p> <p>D1: Competencia Instrumental</p> <p>D2: Competencia Interpersonal</p> <p>D3: Competencia Sistémica</p>	<p><b>Método de la investigación:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Enfoque de la investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel de la Investigación:</b> Descriptivo correlacional, de cohorte transversal.</p> <p><b>Población:</b> 5420 Estudiantes matriculados en el semestre académico 2021-I de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Peruana.</p> <p><b>Muestra:</b> 123 internos de obstetricia de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Peruana.</p>

## Anexo 2: Instrumentos


Para VI: Evaluación Docente:

**Estimado estudiante**, responder las siguientes preguntas considerando la siguiente escala:

ESCALA	NOTA	INDICADORES
Excelente (A)	18-20	Se desempeña de manera superior a lo esperado.
Bueno (B)	16-17	Se desempeña de manera esperada.
Regular (C)	14-15	Se desempeña en proceso de lograr lo esperado.
Deficiente (D)	<14	Se observa en inicio del logro esperado.

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Excelente 18-20	Bueno 16-17	Regular 14-15	Deficiente <14
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	A	B	C	D
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	A	B	C	D
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	A	B	C	D
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	A	B	C	D
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	A	B	C	D
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	A	B	C	D
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	A	B	C	D
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	A	B	C	D

Para V2: Desempeño Docente:

 <b>Universidad Norbert Wiener</b>	<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DURANTE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GAC-FOR-012	VERSIÓN: 02 REVISIÓN: 02

FECHA: 04/07/2020

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DURANTE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE NO PRESENCIAL

(Realizada por el Directivo Académico)

UNIDAD ACADÉMICA		
Docente		
Asignatura		
Tema de la práctica		
Sección		Fecha:
Evaluación N°		

N°	Criterios de Evaluación	Calificación (1 a 20)
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	

Compromiso de mejora:

Firma del monitor

Firma del docente

Escala	Nota	INDICADORES
Excelente (A)	18-20	Se desempeña de manera superior a lo esperado

Bueno (B)	16<17	Se desempeña de manera esperada
Regular (C)	14<16	Se desempeña en proceso de lograr lo esperado
Deficiente (D)	<14	Se observa en inicio del logro esperado

NOTA: La evaluación se realizará en base a la supervisión a clases, el informe de los representantes de las secciones y otros aspectos importantes

### Para V3: Logro de Competencias:

Formulario Google.

**Estimado estudiante**, el presente estudio tiene la intención de analizar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Norbert Wiener, 2021.

Se solicita leer cada enunciado y completar con una X siguiendo la siguiente escala:

ESCALA	INDICADOR
NADA	1
POCO	2
BASTANTE	3
MUCHO	4

Nº	LOGRO DE LAS COMPETENCIAS	Nada	Poco	Bastante	Mucho
<b>COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>					
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis	1	2	3	4
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	1	2	3	4
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	1	2	3	4
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	1	2	3	4
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	1	2	3	4
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	1	2	3	4
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	1	2	3	4
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	1	2	3	4

9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	1	2	3	4
<b>COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>					
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	1	2	3	4
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	1	2	3	4
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	1	2	3	4
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	1	2	3	4
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	1	2	3	4
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	1	2	3	4
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	1	2	3	4
<b>COMPETENCIA SISTEMICAS</b>					
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	1	2	3	4
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	1	2	3	4
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	1	2	3	4
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	1	2	3	4
21	Usted ha logrado creatividad.	1	2	3	4
22	Usted ha logrado liderazgo.	1	2	3	4
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	1	2	3	4
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	1	2	3	4
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	1	2	3	4
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	1	2	3	4
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	1	2	3	4
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	1	2	3	4

## Formulario de Google

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScQRfeKHvmt1oXkCxs47pD2\\_HMAJI2e-q0TOagEF5d1p\\_KaT6g/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScQRfeKHvmt1oXkCxs47pD2_HMAJI2e-q0TOagEF5d1p_KaT6g/viewform?usp=sf_link)



### EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2021

Estimado estudiante, el presente estudio tiene la intención de analizar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Norbert Wiener.

[Siguiendo](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Privada Norbert Wiener. [Notificar uso inadecuado](#)



### Anexo 3: Validez del instrumento

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

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: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, fotos o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comenzar de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS</b>								
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelógrafos, láminas, o otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y brinda apoyo a los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para tomar decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y auto-crítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luza Castillo Freddy Felipe

DNI : 06798311

Especialidad del validador: Doctor en Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.

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

18 de Diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

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: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelógrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta una suficiencia en los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lozano Zanelly, Glenn Alberto

**DNI:** 09202397

**Especialidad del validador:** Doctor en Medicina, Doctor en Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: 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.

18 de Diciembre del 2020

  
Firma del Experto Informante

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS  
COMPETENCIAS EN DOCENTES DE OBSTETRICIA  
DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2020**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Variable 1: EVALUACIÓN DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE		SI	No	SI	No	SI	No	
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	x		x		x		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	x		x		x		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	x		x		x		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	x		x		x		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	x		x		x		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	x		x		x		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipos colaborativo mediante la coevaluación.	x		x		x		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	x		x		x		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	x		x		x		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	x		x		x		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	x		x		x		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	x		x		x		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	x		x		x		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	x		x		x		
8	El/La docente utiliza herramientas como papalógrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	x		x		x		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	x		x		x		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	x		x		x		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las clases en estudio.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGOGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	x		x		x		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	x		x		x		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	x		x		x		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	x		x		x		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	x		x		x		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.	x		x		x		Se sugiere: Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	x		x		x		Se sugiere: Usted ha logrado la capacidad de organización.
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	x		x		x		Usted ha logrado la capacidad de planificación.
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	x		x		x		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	x		x		x		Se sugiere: Usted ha logrado la comunicación oral.
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	x		x		x		Usted ha logrado la comunicación escrita.
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	x		x		x		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	x		x		x		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	x		x		x		Se sugiere: Usted ha logrado la capacidad crítica.
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	x		x		x		Usted ha logrado la capacidad autocrítica.
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	x		x		x		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	x		x		x		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	x		x		x		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	x		x		x		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	x		x		x		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	x		x		x		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	x		x		x		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	x		x		x		
21	Usted ha logrado creatividad.	x		x		x		
22	Usted ha logrado liderazgo.	x		x		x		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	x		x		x		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma	x		x		x		
<b>Autónoma</b>								
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	x		x		x		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	x		x		x		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	x		x		x		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	x		x		x		

Observaciones (prelizar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Dr. Ivan Ángel Eucalada Diaz

DNI: 25779339

Especialidad del validador: Doctor en Educación

18 de diciembre de 2020

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: 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.

  
Firma del Experto Informante

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

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: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en convocatorias virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelografos, dispositivas, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TIC'S mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGOGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sanz Ramirez Ana Maria

DNI: 10556523

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: 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

18 de Diciembre del 2020

*Ana Sanz*

Firma del Experto Informante.

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>VARIABLE 1: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelógrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las	X		X		X		
Clases.								
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Huaita Acha Delsa Mariela

DNI : 08876743

Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

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

<sup>4</sup>Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Diciembre del 2020

  
Firma del Experto Informante.



**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>VARIABLE 1: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Favorece la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información y conceptos.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelógrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TIC-S mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGOGICAS</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos interrelacionados.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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


Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Melba Rita Vázquez Tomás

DNI: 09495221

Especialidad del validador: Doctora en educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: 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

02 de Diciembre del 2020

  
Firma del Experto Informante

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

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: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	EL/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	EL/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	EL/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	EL/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	EL/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	EL/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
7	EL/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	EL/La docente utiliza herramientas como papelegrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	EL/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	EL/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	EL/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
12	EL/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	EL/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	EL/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	EL/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	EL/La docente evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Huamán Yda Rafaela

DNI: ...09415848

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

21 de Enero del 2021



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: 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.

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 1: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, fotos o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en sesiones virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante claves y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS</b>								
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelógrafos, dispositivos, u otros recursos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems considerados en el instrumento, los mismos que son suficientes para medirla.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Venegas Mejía Valia Luz

DNI: 10660741

Especialidad del validador: Investigación cualitativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: 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.

21 de Enero del 2021

Firma del Experto Informante.



**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA  
2020**

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: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papeógrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis		X		X		X	En toda esta variable creo que la redacción de los ítems no permiten medir el logro de competencias, por lo que se debe redactar de manera más clara revisando la teoría utilizada para su elaboración
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.		X		X		X	
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.		X		X		X	
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.		X		X		X	
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.		X		X		X	
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.		X		X		X	
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.		X		X		X	
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.		X		X		X	
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.		X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.		X		X		X	
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.		X		X		X	
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.		X		X		X	
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.		X		X		X	
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.		X		X		X	
15	Usted ha logrado el compromiso ético.		X		X		X	
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural		X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.		X		X		X	
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.		X		X		X	
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.		X		X		X	
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.		X		X		X	
21	Usted ha logrado creatividad.		X		X		X	
22	Usted ha logrado liderazgo.		X		X		X	
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.		X		X		X	
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.		X		X		X	
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.		X		X		X	
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.		X		X		X	
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.		X		X		X	
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En referencia a la suficiencia creo que son suficientes

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Caldas Herrera María Evelina

DNI: 8178860

Especialidad del validador: Licenciada en Obstetricia, Maestra en investigación y Docencia Universitaria, Doctora en Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

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

29 de diciembre del 2020

  
Firma del Experto Informante.

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS EN  
DOCENTES DE OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA,  
2020**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>VARIABLE 1: EVALUACIÓN DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La clase es motivadora y despierta el interés.	X		X		X		
2	El tema desarrollado está de acuerdo a lo programado en el sílabo y sesión de clase adaptado a la No presencialidad.	X		X		X		
3	Explica el tema con claridad durante la videoconferencia y utiliza recursos como el chat, foros o redes sociales.	X		X		X		
4	Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	X		X		X		
5	Muestra interés por el logro de aprendizaje de los estudiantes, brindando flexibilidad en las evaluaciones, presentación de actividades y tiempo de entrega en situaciones de conexión a las videoconferencias.	X		X		X		
6	Formula conclusiones y retroalimentación permanente del tema desarrollado en clase y en consultas virtuales.	X		X		X		
7	Evalúa la participación del estudiante durante clases y en equipo colaborativo mediante la coevaluación.	X		X		X		
8	Promueve la aplicación de los aprendizajes a situaciones reales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El/La docente explica el programa de la asignatura y su contenido.	X		X		X		
2	El/La docente desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.	X		X		X		
3	El/La docente al comienzo de cada unidad, identifica los objetivos generales y específicos.	X		X		X		
4	El/La docente durante el desarrollo de las clases, demuestra manejo de información actualizada en su asignatura.	X		X		X		
5	El/La docente aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	X		X		X		
6	El/La docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica comunica sus ideas de manera clara y precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDACTICOS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	El/La docente organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.	X		X		X		
8	El/La docente utiliza herramientas como papelógrafos, dispositivos, u otros mecanismos, que ayudan al aprendizaje.	X		X		X		
9	El/La docente utiliza bibliografía de calidad y actualizada.	X		X		X		
10	El/La docente hace que los estudiantes participen en actividades de aprendizaje que integren las TICs mediante el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	El/La docente utiliza el internet como material complementario para las materias en estudio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El/La docente tiene grado de dominio de los contenidos que imparte.	X		X		X		
13	El/La docente se expresa de forma clara y precisa los temas que imparte.	X		X		X		
14	El/La docente proporciona a todos sus estudiantes oportunidad de participación.	X		X		X		
15	El/La docente toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados.	X		X		X		
16	El/La docente evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de los contenidos de la asignatura, al final del semestre o durante las clases.	X		X		X		
<b>VARIABLE 3: LOGRO DE COMPETENCIAS</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted ha logrado la capacidad de análisis y síntesis	X		X		X		
2	Usted ha logrado la capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Usted ha logrado los conocimientos generales de la profesión.	X		X		X		
4	Usted ha logrado la experiencia práctica de la profesión.	X		X		X		
5	Usted ha logrado la comunicación oral y escrita.	X		X		X		
6	Usted ha logrado las habilidades en el manejo del ordenador.	X		X		X		
7	Usted ha logrado las habilidades en gestión de información.	X		X		X		
8	Usted ha logrado la habilidad para resolver problemas.	X		X		X		
9	Usted ha logrado la habilidad para toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted ha logrado la capacidad crítica y autocrítica.	X		X		X		
11	Usted ha logrado la habilidad de trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Usted ha logrado habilidades interpersonales.	X		X		X		
13	Usted ha logrado la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.	X		X		X		
14	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en contextos internacionales.	X		X		X		
15	Usted ha logrado el compromiso ético.	X		X		X		
16	Usted ha logrado la apreciación de la diversidad cultural.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SISTEMICAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Usted ha logrado la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
18	Usted ha logrado la habilidad de investigación.	X		X		X		
19	Usted ha logrado la capacidad de aprendizaje y actualización constante.	X		X		X		
20	Usted ha logrado la adaptación a situaciones nuevas.	X		X		X		
21	Usted ha logrado creatividad.	X		X		X		
22	Usted ha logrado liderazgo.	X		X		X		
23	Usted ha logrado el conocimiento de costumbres y culturas de otros países.	X		X		X		
24	Usted ha logrado la habilidad para trabajar en forma autónoma.	X		X		X		
25	Usted ha logrado diseño y gestión de proyectos.	X		X		X		
26	Usted ha logrado la iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
27	Usted ha logrado la preocupación por la calidad.	X		X		X		
28	Usted tiene motivación para el logro de sus competencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Oriana Rivera Lozada de Bonilla

DNI: 48664887

Especialidad del validador: Metodóloga

15 de Diciembre del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: 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.

ORF

**Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**

Instrumento	Alfa de Cronbach	Grado de confiabilidad
1	0.92	Muy Alta
2	0.96	Muy Alta
3	0.91	Muy Alta

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA  
INVESTIGACIÓN

Lima, 26 de febrero de 2021

Investigador(a):  
Bertha Nathaly Reyes Serrano  
Exp. N° 403-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: "Evaluación, desempeño y logro de las competencias en docentes de obstetricia de una universidad peruana, 2021", el cual tiene como investigador principal a Bertha Nathaly Reyes Serrano.

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 **APROBACION 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 informe 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



Yenny Marisol Bellido Fuentes  
Presidenta del CIEI- UPNW

## Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Sección 2 de 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en educación superior para la obtención del grado de Doctor en Educación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título de Investigación: EVALUACIÓN, DESEMPEÑO Y LOGRO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2021.

Nombre de la investigadora principal: Mg. Bertha Nathaly Reyes Serrano.

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre la evaluación, desempeño y logro de las competencias en docentes de Obstetricia de una Universidad Peruana, 2021.

Participantes: Estudiantes de Obstetricia de una Universidad Peruana del IX y X ciclo.

Participación: Individual.

Participación voluntaria: Voluntaria.

Beneficios por participar: Ninguno.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: Ninguno.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo [bertha.reyes@uwiener.edu.pe](mailto:bertha.reyes@uwiener.edu.pe) y teléfono 933365099

Contacto con el Comité de Ética: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

¿Acepta su participación de forma voluntaria en el desarrollo de la investigación? \*

Si, acepto.

No, acepto.

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

## Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS  
EAP DE OBSTETRICIA

A: Mg. Bertha Nathaly Reyes Serrano  
Estudiante del Doctorado en Educación de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Fecha: 01 de abril de 2021

---

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para informarle que su solicitud ha sido aceptada por la directora de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, para aplicar los instrumentos de recolección de datos en las instalaciones virtuales de la escuela, para el proyecto de investigación titulado: "Evaluación, desempeño y logro de las competencias de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en una Universidad Peruana, 2021".

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



 Dra. Sabrina Y. Morales Alvarado  
DIRECTORA  
E.A.P. de Obstetricia  
Universidad Privada Norbert Wiener P.I.

**Anexo 8: Informe del asesor de turnitin**