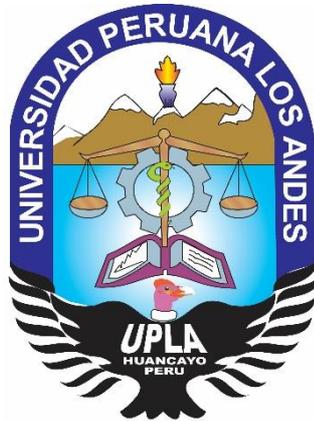


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FILIAL
LIMA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES: UNA
"PROPUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE A NIVEL
SUPERIOR"**

PRESENTADO POR:

BACH. MARÍA DEL ROSARIO, CERNA ROSALES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

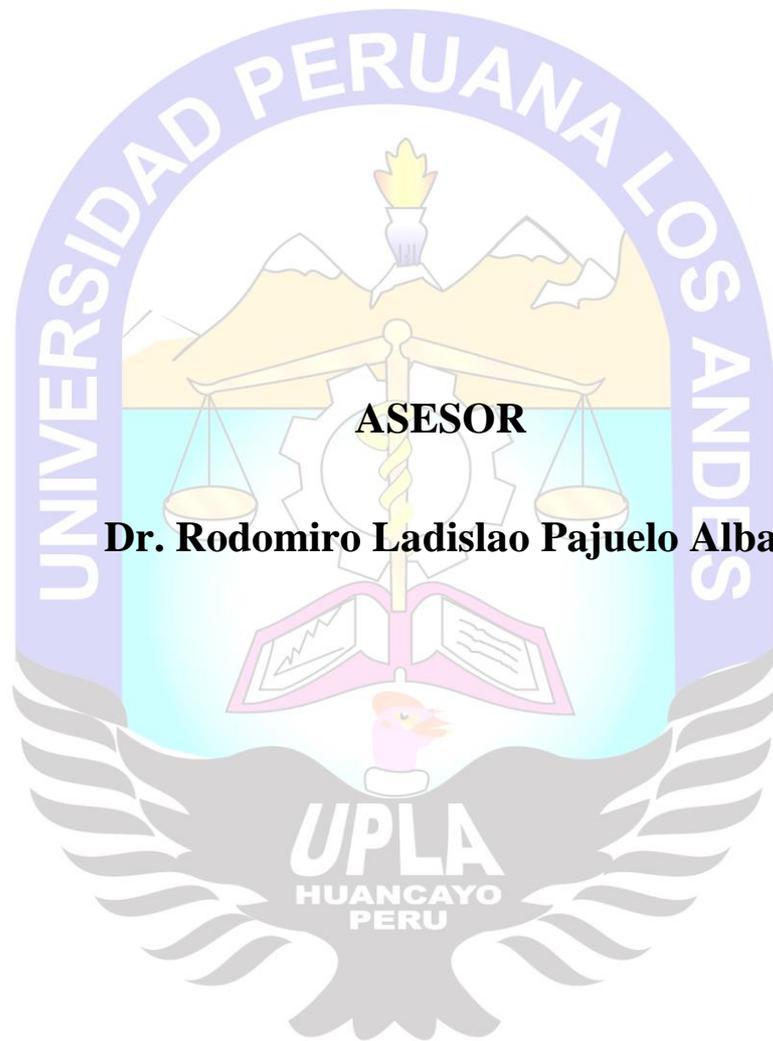
MENCIÓN: DOCENCIA SUPERIOR

PERÚ - 2018

CONFORMIDAD DE LOS JURADOS



Dr. Jesús Armando Cavero Carrasco
Secretario Académico



ASESOR

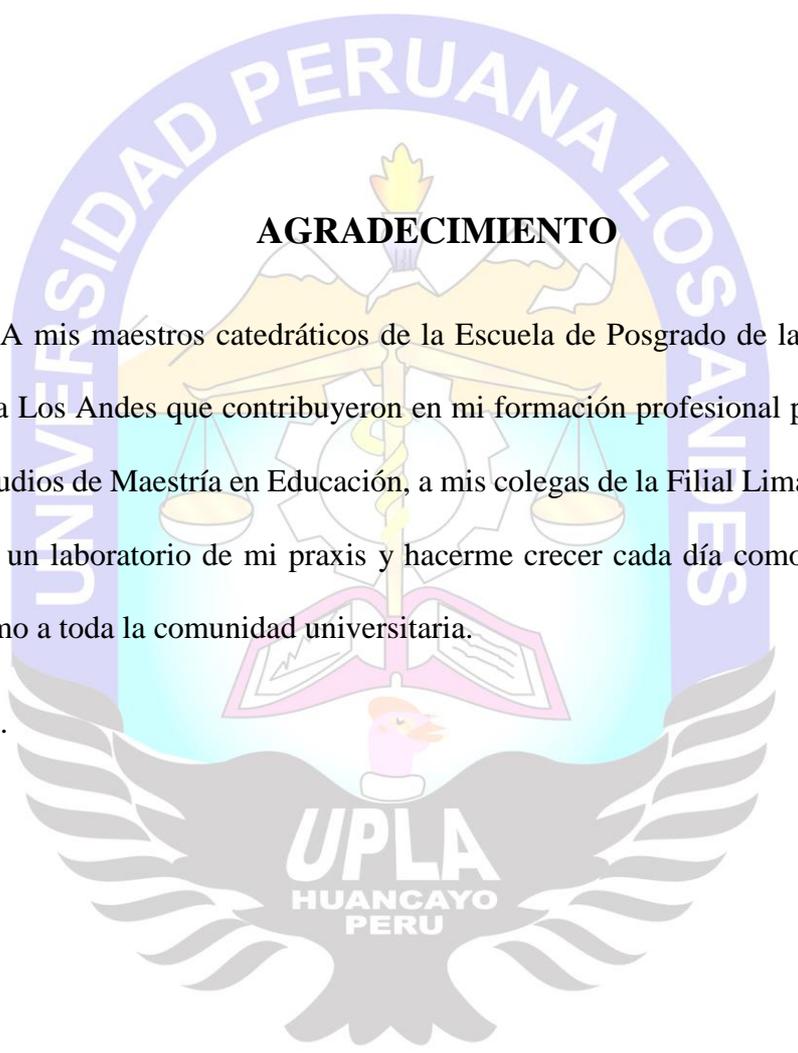
Dr. Rodomiro Ladislao Pajuelo Alba



DEDICATORIA

A mis padres, por sus sacrificios de hacerme profesional y a mi esposo e hijos por apoyarme constantemente a cumplir mi sueño de verme realizado con mis estudios de maestría.

María del Rosario



AGRADECIMIENTO

A mis maestros catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes que contribuyeron en mi formación profesional para culminar mis estudios de Maestría en Educación, a mis colegas de la Filial Lima de la UPLA por ser un laboratorio de mi praxis y hacerme crecer cada día como profesional, asimismo a toda la comunidad universitaria.

La autora

ÍNDICE

Caratula	i
Hoja de conformidad de los Jurados	ii
Página de Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
 CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.1.1 Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	27
1.2.1. Problema general	27
1.2.2. Problemas específicos	27
1.3. Objetivos	28
1.3.1. Objetivo General	28
1.3.2. Objetivos específicos	28
1.4. Justificación e importancia del estudio	28
1.4.1 Justificación social	29
1.4.2 Justificación práctica	30
1.4.3 Justificación teórica	30
1.4.4 Justificación metodológica	30

CAPÍTULO II

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes del estudio	32
2.1.1. Antecedentes internacionales	32
2.1.2. Antecedentes nacionales	36
2.2. Base teórica	38
2.2.1. Teorías relacionadas a la evaluación del desempeño docente	38
2.2.2. Dimensiones del desempeño docente	41
2.3. Definición de términos	46
2.4. Hipótesis de investigación	49
2.4.1. Hipótesis general	49
2.4.2. Hipótesis específica	49
2.5. Sistema de variables	50
2.5.1. Matriz de operacionalización	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método descriptivo	52
3.2. Tipo de investigación	53
3.3. Diseño de la investigación	53
3.4. Lugar y periodo de ejecución	55
3.5. Población y muestra	55
3.5.1. Población	55
3.5.2. Muestra	56
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.7. Validación de los instrumentos y recolección de datos	59
3.8. Procesamiento de datos	60

3.9. Análisis estadístico: descriptivo e inferencial	61
--	----

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.	63
4.1.1 Resultados de asistencia y puntualidad por coordinación de facultades	63
4.1.2 Resultados de la dimensión metodológica y recursos didácticos por coordinación de facultades	64
4.1.3 Resultados de la dimensión dominio tecnológico y científico por coordinación de facultades	65
4.1.4 Resultados de la dimensión de instrumentos y procesos de evaluación por coordinación de facultades	67
4.1.5 Resultados de la dimensión de instrumentos y procesos de evaluación por coordinación de facultades	68

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	70
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
Anexos	84

RESUMEN

Esta investigación se ubica en el área de Educación, Línea de Investigación: Docencia Superior, referida al desempeño docente universitario planteándose como objetivo general: Evaluar el desempeño docente de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2071-I. El método aplicado fue el hipotético-deductivo, tipo Aplicada cuantitativo y cualitativo, de nivel descriptivo y de diseño descriptivo simple o no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 446 docentes. El instrumento de recolección de información fue el cuestionario utilizado en una escala de 4 alternativas y estructurada con 14 ítems.

La validación fue dada a través del juicio de expertos y la confiabilidad de alfa de Cronbach. Con lo expuesto trataremos de demostrar que, si evaluamos el nivel de desempeño docente que presenta la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, entonces se está en condiciones óptimas de diseñar un modelo factible y viable de Evaluación Docente y así examinar los criterios de evaluación que actualmente se practica en la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes.

El presente trabajo de Investigación permitirá, extraer una serie de conclusiones que pretenden tener un carácter aplicativo a la Universidad estudiada.

Palabras claves: Evaluación, Desempeño Docente y Gestión Universitaria

ABSTRAC

This research is located in the area of Education, Research Line: Higher Education, referring to university teaching performance, with the general objective of: Evaluating the performance of the Lima Branch of the Universidad Peruana Los Andes during the 2071-I semester. The applied method was the hypothetical-deductive, Applied quantitative and qualitative type, descriptive level and simple descriptive design or non-experimental and transversal. The population consisted of 446 students. The research instrument used was the questionnaire used on a scale of 4 alternatives and structured with 14 items. The validation was given through expert judgment and the reliability of the sperman rho. With the above, we will try to show that if we evaluate the level of teaching performance presented by the Lima Branch of the Universidad Peruana Los Andes, we will be able to design a Teaching Evaluation model. As well as demonstrating that it is feasible and feasible, to examine the evaluation criteria currently practiced in the Lima Branch of the Universidad Peruana Los Andes.

The present research work will allow us to extract a series of conclusions that claim to have an applicative character to the University studied.

Keywords: Evaluation, Teaching Performance and University Management

INTRODUCCIÓN

Habiendo culminado con mis estudios de Maestría en Educación, en la prestigiosa Escuela de Post Grado de Universidad Peruana Los Andes, presento el siguiente trabajo de investigación titulado “Evaluación del Desempeño Docente de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes: Una Propuesta de Evaluación Docente a Nivel Superior “

El motivante principal para la realización del presente trabajo de investigación en primer lugar ha sido el hecho de estar laborando como docente universitario en la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes. Asimismo, durante mis años de trabajo he podido apreciar que uno de los principales problemas que tiene la Universidad era la evaluación del desempeño docente y mejorar la calidad de la gestión universitaria.

La Propuesta de una nueva Evaluación Docente a Nivel Superior y su aplicabilidad en la investigación, permitirá sin duda probar la hipótesis general: Si evaluamos el desempeño docente que presenta la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta será satisfactoria.

En la investigación se usó a la encuesta como técnica de investigación, y como instrumento aplicado los cuestionarios realizados a 362 alumnos de las Coordinaciones de Administración y Contabilidad, Ciencias de la Salud, Derecho y Ciencias Políticas, Educación e Ingeniería de la Filial Lima de la Universidad Peruana, ubicado en la Av. Cuba N° 579 en el distrito Jesús María y en el Jr. Los Jazmines N° 555, Distrito de Lince, Lima, del que se obtuvieron los datos

estadísticos los que, tabulados, analizados, permitieron probar la hipótesis y demostrar la posibilidad de evaluar el desempeño docente universitario.

El trabajo de investigación está dividido en 5 Capítulos, como se detalla a continuación:

En el Capítulo I, encontramos al planteamiento del problema, así se formula el problema de investigación, los objetivos, la justificación; Alcances y delimitación de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, comenzando por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como también la definición de los términos básicos usados, las bases teóricas científicas, las variables e hipótesis de la investigación, y finalmente la operacionalización de las variables.

Como parte del desarrollo de este Capítulo III, tenemos la metodología de la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, también se tiene la población y muestra; así como las técnicas y sus respectivos instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, contiene el desarrollo de los resultados de la investigación y su respectiva prueba de hipótesis.

El Capítulo V, contiene el análisis y discusión de los resultados.

Luego se presentan las conclusiones y sus respectivas recomendaciones, para finalmente considerar la bibliografía y los respectivos anexos.

La autora.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción del Problema

A nivel macro

El desempeño docente constituye un factor importante para medir la calidad educativa. La enseñanza exige docentes con un buen nivel profesional, competentes para enfrentar desafíos y transformaciones que exige la sociedad. Parte de la calidad universitaria, es la evaluación docente por lo tanto su interés es permanente

Entendemos a la Universidad como una organización que, para lograr una gestión universitaria con eficiencia y eficacia, debe comenzar a medir la calidad educativa y en especial el desempeño docente. Como sabemos las universidades del país ahora están obligadas a evaluar a sus

docentes, por las mismas normas que ha establecido la Superintendencia Nacional de educación Superior (SUNEDU), por cuanto su titular la Dra. Lorena Masía, señala que la evaluación es una de las herramientas para asegurar la calidad universitaria es la evaluación periódica de los docentes.

Para las universidades en general dos son los objetivos para evaluar el desempeño docente, la primera para promocionarlo a contratarlo y la segunda para actualizarlo y capacitarlo, para fortalecer su enseñanza aprendizaje. Ambos objetivos son parte importante el análisis de la presente tesis.

Las diversificaciones de fórmulas y mecanismos de evaluación docentes son mínimas. La pregunta central salta a la vista ¿Cuáles son los factores que deben utilizarse para las evaluaciones docentes, que permitan ejercer una docencia de calidad?

Evaluar el desempeño docente universitario está a la orden del día, pero lamentablemente se encuentra postergada. Sin embargo, en países como Estados Unidos y en Europa ya han iniciado y sistematizado estudios relacionados a la enseñanza universitaria y el desempeño docente. América Latina se encuentra en análoga situación, con sus propias particularidades como son las huelgas magisteriales de los docentes en contra de los procesos de reforma educativa y particularmente en la evaluación del desempeño docente.

En los 90, Argentina comenzó a practicar, las evaluaciones de desempeño docente y tomar en serio el concepto de la calidad educativa.

En Cuba, la evaluación del docente universitario está orientada a fines formativos y se convierte en alternativa de la calidad educativa universitaria y sobre la base de ello, comienzan a formular y ejecutar la planificación educativa.

Los docentes universitarios de México dedican sus labores de clases: a actividades de planificación y gestión académica, a tareas de difusión y extensión de la cultura, investigación, elaboración de materiales didácticos y, recientemente, a la tutoría.

A nivel micro

En el contexto educativo peruano, la universidad como parte de la superestructura tiene como efecto un conjunto de peculiaridades como la resistencia al cambio, la apatía y la identidad nacional, así como otros problemas colaterales: gestión pedagógica, clima laboral, la evaluación docente. Todos los elementos enumerados en su proceso pueden impactar positivamente y negativamente.

Estamos en condiciones de resumir la problemática en cinco problemas:

1. Bajo nivel académico
2. Poca aceptación laboral
3. Bajo presupuesto
4. Investigaciones de poca calidad.

5. Poca vinculación de las universidades con el sector empresarial

Lorena Masías, titular de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), expreso que una de las herramientas para asegurar la calidad universitaria es la evaluación periódica de los docentes.

En el Perú, en los últimos años, se vienen proliferando sobre todo en universidades privadas sin el debido control respecto a la calidad del docente, infraestructura inadecuada, agravada con la oferta de carreras sobresaturadas con ningún futuro en la demanda laboral.

En la figura (población universitaria) podemos observar la evolución de los últimos 28 años respecto a la presencia de instituciones de educación de nivel superior en el Perú; las que están al amparo de normas que no han estado a la altura de los propósitos de una formación profesional exitosa.

A todo esto, tenemos el incremento en la creación y crecimiento de universidades poniendo como ejemplos a Alas Peruanas, la César Vallejo y la Universidad Los Ángeles de Chimbote, teniendo a la fecha unas 140 universidades en todo nuestro país, de las que el 64% son privadas.

Para el 2010 y 2012 fueron creadas 37 universidades nuevas, de las que un 45% recién están en proceso de institucionalización, teniendo una población universitaria que supera el millón de estudiantes, de los

que el 70% pertenecen a una universidad privada, el 32% de la población universitaria se encuentran estudiando en las 10 carreras más solicitadas

De igual forma tenemos una población aproximada de 70 mil docentes en total, los que se encuentran laborando en universidades privadas (78%) ellos en su condición de contratados y a tiempo parcial. Hoy tenemos a la nueva Ley universitaria N° 30220, cuyo fin es el de generar la mejora en la calidad académica, para lo que presenta una serie de cambios.

La calidad y los rankings

Para este año fue publicado el ranking de colocación de las universidades para las que se tuvo en cuenta indicadores como la reputación e imagen corporativa y académica de las universidades, la calidad y confianza que generan los empleadores, la calidad de su plana docente, la cantidad de doctores, la productividad respecto a trabajos de investigación, revistas, publicaciones, y presencia en las redes y web, etc.

La QS World University Rankings, lanzó el ranking de las 300 mejores universidades de Latinoamérica, de las que solo 16 de las 140 universidades peruanas existentes; ocupan el sexto lugar es decir que únicamente el 11% califica para este ranking, a diferencia de Brasil, que tiene 78 de sus 246 universidades dentro de este ranking, seguida por México, con 46 de un total de 146; Colombia, con 41 universidades de 175; Argentina (34 de 149) y Chile (30 de 77).

Perú solo tiene tres: las Universidades Pontificia Universidad La Católica del Perú (puesto 30), Universidad Nacional Mayor de San Marcos (57) y la Universidad Peruana Cayetano Heredia [UPCH] (65). Le siguen la Universidad Nacional Agraria La Molina, Universidad de Lima, Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad San Martín de Porres, San Agustín (Arequipa), Antonio Abad (Cusco), Universidad de Piura, Nacional de Trujillo, Universidad del Pacífico, Universidad Peruana de Ciencias, Universidad Federico Villarreal, Ricardo Palma y Universidad San Ignacio de Loyola.

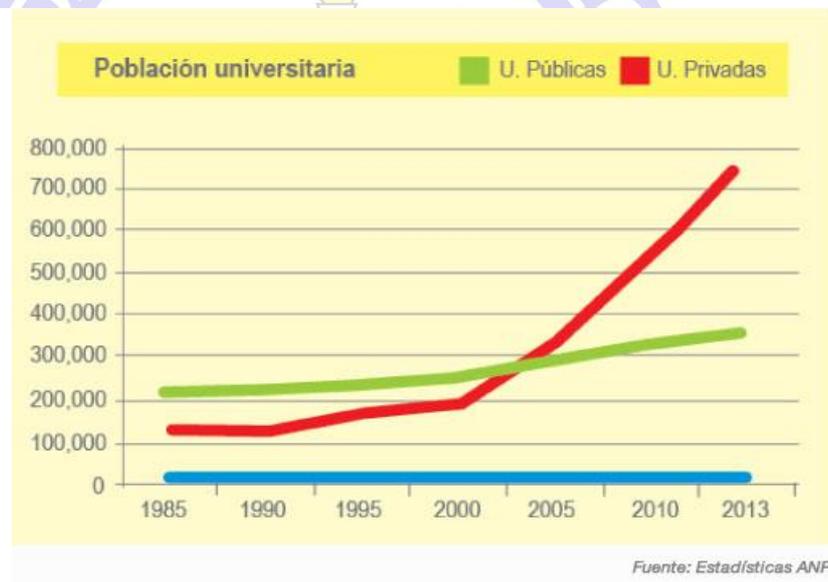
Este ranking muestra que la universidad con mayor número de publicaciones es la UPCH, seguida de la PUCP. La UNMSM es la que mayor número de carreras acreditadas tiene (19), seguida de la católica (9) y la de Lima (8). Las que tienen más proyectos concursables públicos y privados adjudicados son la UPCH, la PUCP y la del Pacífico, USIL tiene el mayor número de alumnos que han estudiado en el extranjero por intercambio y la UPC destaca por sus convenios internacionales.

Población universitaria

Hace buenos años atrás (1985), quien tenía el doble de población de universitarios en su seno eran las universidades públicas, respecto a las universidades privadas. Sin embargo, al 2000 en el Perú se tenía un aproximado de 72 universidades. A la fecha se tiene prácticamente el doble de las que 51 son públicas y 89 son privadas, albergando entre ambas un aproximado de 1'060,078 universitarios; de

este 330,986 (31%) estudian en universidades públicas y 729,092 (69%) en universidades privadas.

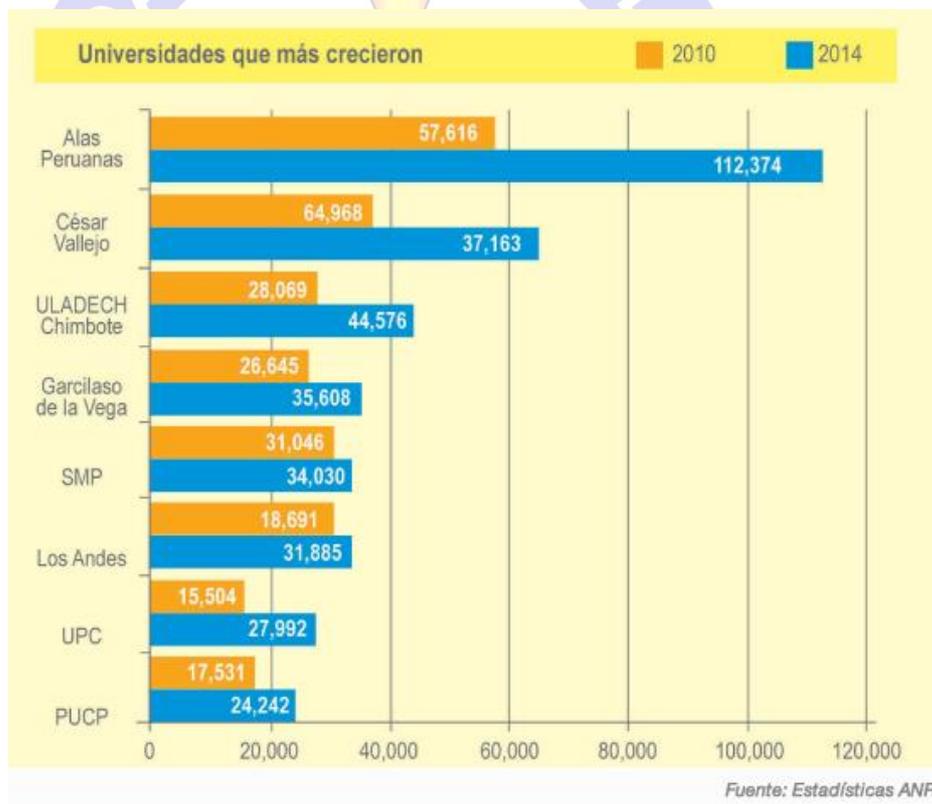
Solo 76 universidades han cumplido con la institucionalización y 64 están en proceso con solo autorización provisional, lo cual muestra un nivel de informalidad y desorden que la vigencia de la 30220 debe corregir.



En las universidades públicas y privadas se tiene a docentes ordinarios siendo estos 8,010 en privadas y 17,963 en públicas los mismos que están considerados en tres categorías (principales, asociados y auxiliares) los que según vínculo pueden ser a dedicación exclusiva, tiempo completo o tiempo parcial.

Los datos muestran que las universidades privadas tienen docentes en su mayoría contratados y a tiempo parcial, estos datos es un importante factor clave que debería cambiarse si realmente se quiere

fomentar la investigación. Ya lo demuestra el Ranking de América Economía al considerar a la Cayetano Heredia y a la PUCP líderes en publicaciones, de las que se encuentran también a las universidades con más docentes con doctorados como la Pontificia Universidad La Católica del Perú (21%), UPCH (20%) y Universidad Nacional Mayor de San Marcos (17%).



Carreras con mayor demanda

Son las carreras de Derecho y Contabilidad las que se siguen manteniendo en el Top, les sigue Administración la que descendió del primer lugar, pero se puede apreciar en el gráfico la aparición de la carrera de Administración de Negocios Internacionales en el Top 10. También tenemos a Odontología, sin embargo, Educación y Economía

ya no están incluidas. La carrera de Enfermería es otra carrera que descendió de ubicación del tercero al décimo.



Alza de pensiones

Como referente se tiene que más del 80% de universidades ha llegado a incrementar en un 6% en promedio. De las que UPC y ESAN incrementaron en 9 y 8%, la Pacífico, USMP y USIL aumentaron en 5 y 6%; la PUCP subió en 3.75%; la Universidad de Lima y UTEC en 3%, la Ricardo Palma y Antonio Ruiz de Montoya mantienen sus pensiones. En el cuadro costo de pensiones, se muestra pensiones referenciales de algunas universidades para las carreras de Administración, Ciencias de la Comunicación, psicología y Derecho, etc. Es Obvio que carreras como Medicina, Odontología y Arquitectura tienen las pensiones más altas.

Costos de pensiones (referencial)

ESCALAS	PUCP	LIMA	PACÍFICO	USIL	UPC	ESAN	UARM	UTEC
1	3,400	2,825	3,800	2,560	2,927	2,930	2,100	3,150
2	2,560	2,045	3,000	2,140	2,439	2,350	1,660	2,630
3	1,880	1,750	2,270	1,856	2,072	1,900	1,320	2,220
4	1,460	1,460	1,720	1,580	1,803	1,613	1,100	1,810
5	1,080	-	-	1,421	1,430	1,325	880	1,495

Fuente: Grupo Educación al Futuro

Es por esto que se hace necesario la diversificación en los modelos de educación universitaria, y la implementación de un adecuado modelo de acreditación con el que todas las instituciones puedan evaluarse y dentro de ella la evaluación del desempeño docente.

A nivel local

La Filial - Lima, surge como consecuencia de un convenio de cooperación institucional entre la Universidad San Martín de Colombia y la Universidad Peruana los Andes, en el año de 1998.

Habiendo tenidos su sede institucional en la ciudad de Lima en el distrito de San Borja, cuya gestión estaba a cargo del personal de Universidad San Martín de Colombia; si bien en el periodo de 1998 - 2002, tuvo una buena acogida, problemas internos del convenio originaron que se disolviera dicho convenio, dejando que sola la UPLA maneje dicha Filial.

A partir del año 2005, la Universidad, inicia su proceso de consolidación alquilando locales no adecuados para su funcionamiento y es recién que, en el año 2007, se adquiere el local ubicado en la Av. Cuba

N ° 579 del, Distrito de Jesús María, lo que le permite funcionar adecuadamente y brindar los servicios educativos que hasta hoy se ofrece.

En el año de 2009 la UPLA a instancia de la gran demanda de estudiantes las autoridades de la Universidad toman la determinación de adquirir un nuevo local ubicado en el distrito de Lince, en la Cuadra 5 de Jr. Los Jazmines.

En la actualidad la Filial – Lima cuenta con dos locales propios que tienen 52 aulas, 14 oficinas y 15 servicios higiénicos y que se hallan ubicado en:

- Av. Cuba N° 579, Jesús María
- Jr. Los Jazmines N° 555, Lince

La Filial Lima cuenta con diversas carreras profesionales, cuyo servicio educativo es ofertado según su modalidad:

Presencial

- Ingeniería (Civil, Industrial, Sistemas y Computación)
- Administración y Sistemas
- Contabilidad y Finanzas
- Derecho y Ciencias Políticas.
- Ciencias de la Salud (Odontología, Psicología)
- Educación Primaria

Semipresencial

- Administración y Sistemas
- Contabilidad y Finanzas
- Derecho y Ciencias Políticas
- Ingeniería de Sistemas y Computación
- Ciencias de la Salud (Psicología)
- Educación (Inicial, Primaria, Secundaria)

Posgrado

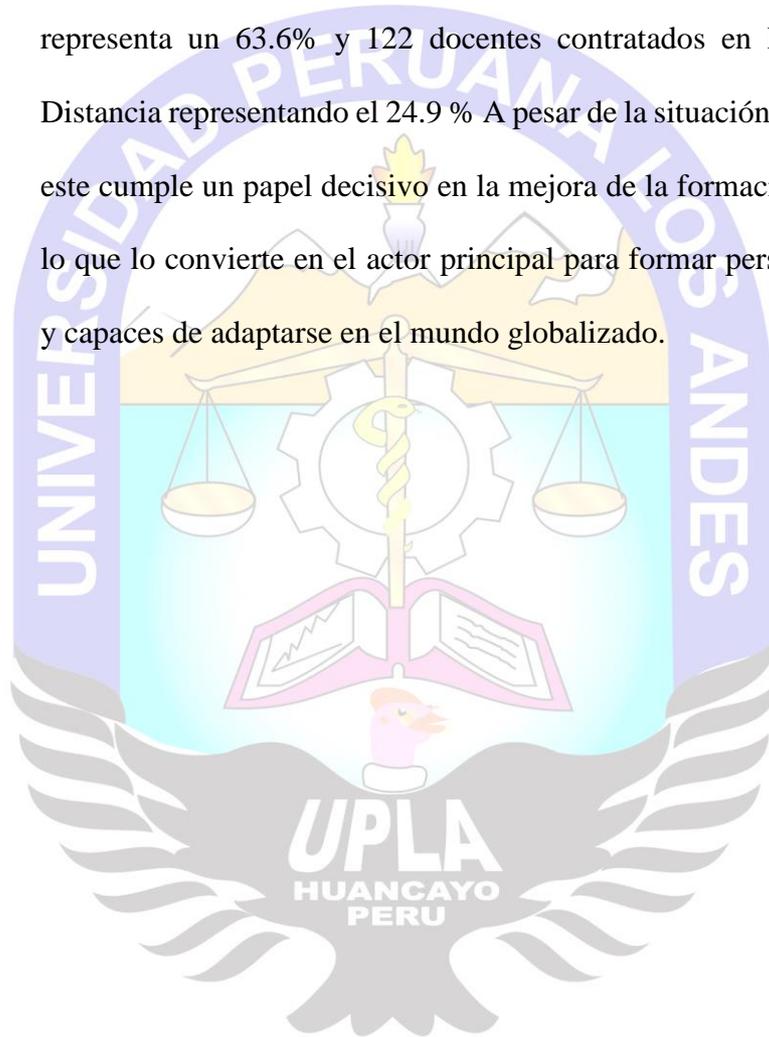
- Maestría en Educación
- Maestría en Ciencias de la Salud
- Segunda especialidad en Didáctica Universitaria

De acuerdo con el comportamiento de la demanda Universitaria, estas carreras profesionales tienen amplia acogida, tanto a nivel de la modalidad Presencial como semipresencial. Ya que se adecua a las necesidades de los demandantes.

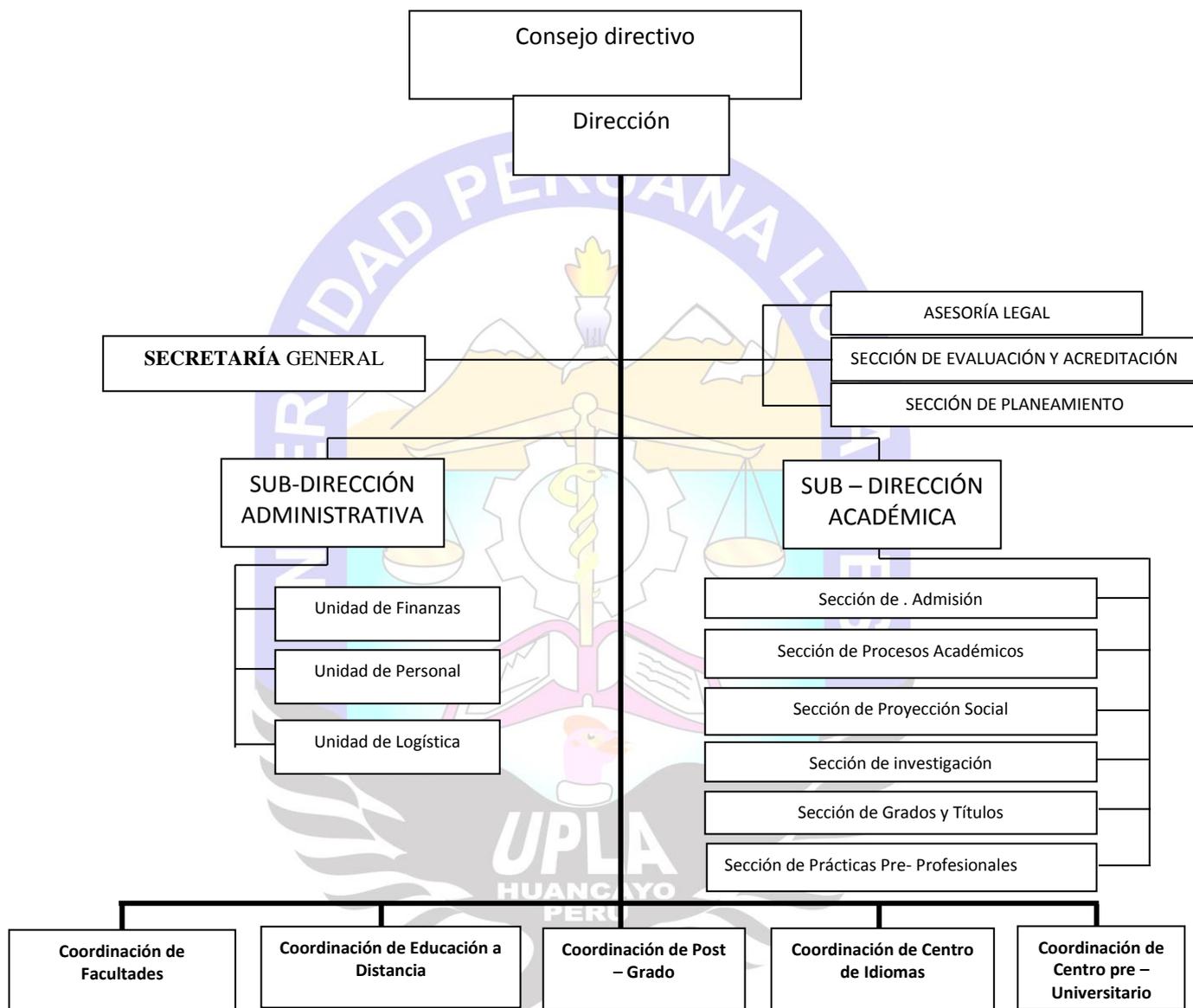
La Filial - Lima para satisfacer la creciente demanda de servicios académicos de nivel superior cuenta con once, (11) carreras profesionales, en las cuales se forman alrededor de 7,000 alumnos de pregrado; Una Escuela de Posgrado que cuenta con 100 alumnos en Maestría.

A continuación se presenta la distribución de estudiantes por las dos modalidades de enseñanza a) Pregrado: Presencial (3913 alumnos), Distancia (3025 alumnos) y b) Posgrado (100 alumnos) - La Filial - Lima

para brindar una educación de calidad a sus alumnos, cuenta con una plana docente calificada, contando en la actualidad con un total de 446 docentes, de los cuales seis (06) docentes son nombrados representa el 1.5 %, 318 docentes son contratados en la modalidad presencial lo que representa un 63.6% y 122 docentes contratados en la modalidad a Distancia representando el 24.9 % A pesar de la situación de los docentes este cumple un papel decisivo en la mejora de la formación profesional, lo que lo convierte en el actor principal para formar personas solidarias y capaces de adaptarse en el mundo globalizado.



ORGANIZACIÓN DE LA FILIAL – LIMA



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se viene dando la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?
- b. ¿Cómo se viene dando la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?
- c. ¿Cómo se viene dando la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?
- d. ¿Cómo se viene dando la dimensión instrumentos y procesos de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?
- e. ¿Cómo se viene dando la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Evaluar el nivel del desempeño de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.

1.3.2. Objetivos específicos

- 
- a. Evaluar la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.
 - b. Evaluar la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.
 - c. Evaluar la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.
 - d. Evaluar la dimensión instrumentos y procesos de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.
 - e. Evaluar la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.

1.4. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación es conveniente, porque permitirá evaluar cómo se da el desempeño laboral del docente en la Filial -Lima

Este trabajo ayudará a las Instituciones Educativas, tanto privadas como públicas, a la adecuada toma de decisiones sobre la capacitación permanente del profesorado y sobre la mejora de la propia organización. También ayudará a tomar conciencia a la comunidad educativa y a la sociedad de la importancia del trabajo docente y de cuidar la salud y bienestar de los profesores.

No cabe duda que los resultados de este trabajo de investigación proporcionará datos e información relevante a las instancias y responsables de gestionar la calidad en las Políticas Educativas de la universidad Peruana Los Andes Filial Lima; al mismo tiempo que permitirá comprender e identificar a los docentes que laboran satisfactoriamente, así como también diseñar los mecanismos más idóneos para estimular, incentivar, y tenerlos satisfechos a los docentes, con las actividades que se realizan en la institución, esta investigación será un antecedente para investigaciones futuras sobre la temática abordada.

1.4.1. Justificación Social

El interés por la implicación de las nuevas tecnologías en el campo de la didáctica está presente en casi todos los foros universitarios, por lo tanto, esta reflexión se extiende a la totalidad de los docentes, a fin de superar inercias actuales de cambios únicamente formales de la educación (con la incorporación de las nuevas tecnologías) para llegar a generar cambios estructurales importantes y profundos que las bondades de las nuevas tecnologías llevan consigo.

1.4.2. Justificación Práctica

La justificación práctica de una investigación se da cuando su desarrollo coadyuva a resolver un problema o, propone estrategias que contribuirán a resolverla (Bernal, C. 2006, p. 103). Este trabajo servirá para seguir precisando mejor cuáles son los factores que interfieren en el adecuado desempeño laboral del docente; además de alcanzar información que ayude a desarrollar programas para nuestros docentes, dirigidos a optimizar este desempeño que va en beneficio de ellos y de los estudiantes.

1.4.3. Justificación Teórica

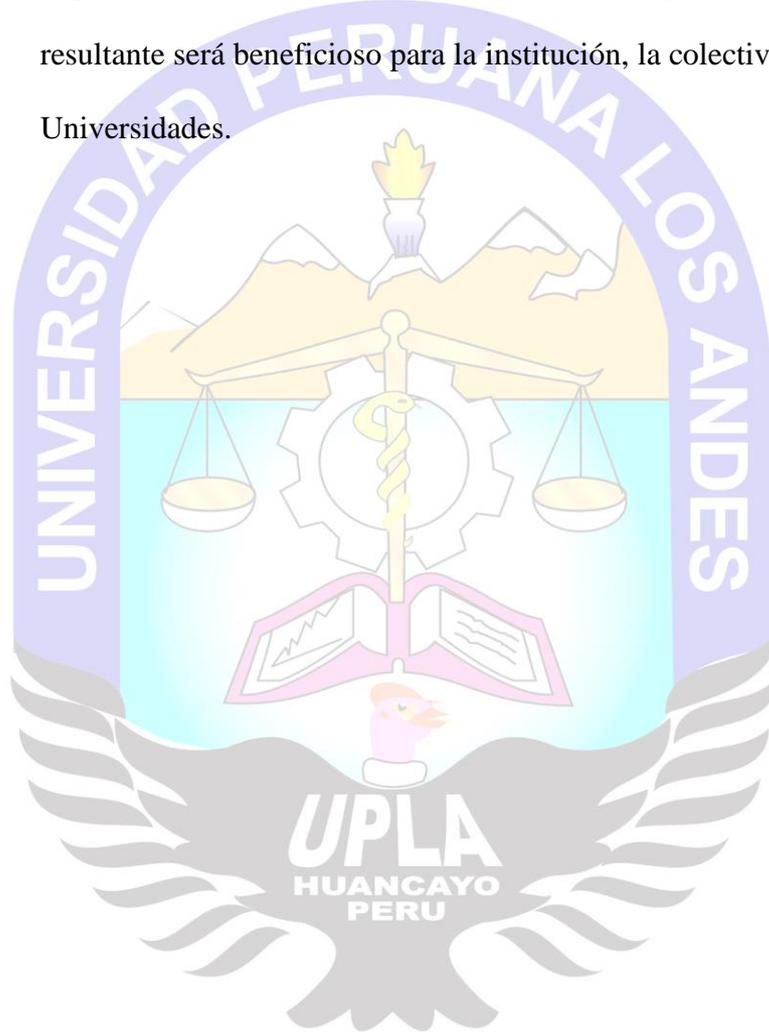
La orientación básica de esta investigación se ubica dentro del contexto de la Docencia Universitaria, basándose en los fundamentos teóricos provenientes del campo de la Didáctica Universitaria por tener relaciones con la Sociología, Psicología, y la Pedagogía, describiendo también los procesos psicológicos, así como el marco social de los estudiantes universitarios y también los recursos educativos adecuados para realizar de forma eficiente y eficaz el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.4.4. Justificación Metodológica

La metodología utilizada podrá ser analizada de tal manera de poder usarla en investigaciones relacionadas al desempeño laboral docente dentro de nuestra universidad. Este trabajo se ve justificada porque es una herramienta que coadyuvara a la obtención de los objetivos

institucionales como alcanzar la calidad educativa, la mejora continua, la credibilidad, así como la acreditación

Por todas estas razones, vemos sustentada la justificación e importancia de este trabajo de tesis, las desventajas no existen y todo lo resultante será beneficioso para la institución, la colectividad y todas las Universidades.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

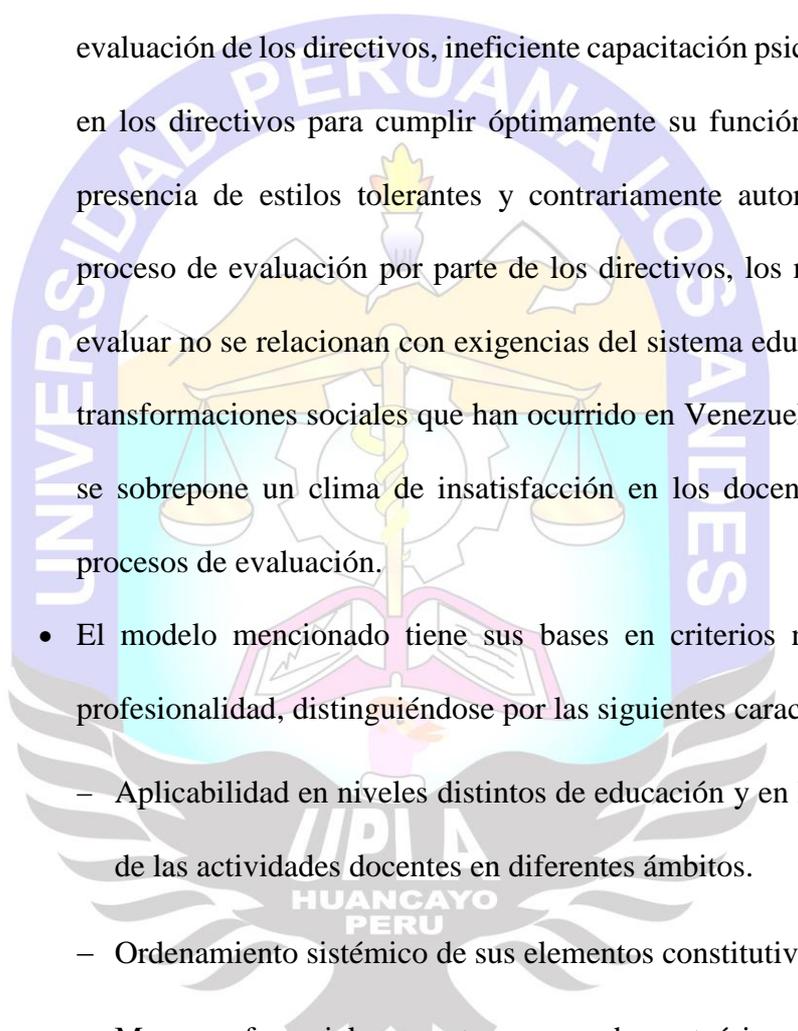
2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lina Marcano Fermín (2004). *Modelo de evaluación profesional docente*. Tesis presentada para optar el grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas en la República de Cuba, ante la Comisión Nacional de Grados Científicos.

Conclusiones:

- “Se llegó a la conclusión en que el modelo para el proceso de evaluación del desempeño docente se reestructura sobre la base de criterios profesionales emitidos por especialistas, los que exigen la aplicación mediante un replanteo teórico metodológico del proceso que permita redimensionar los conceptos de desempeño y desarrollo profesional”.

- 
- Reelaborado el modelo permitió realizar el siguiente diagnóstico y determinar las necesidades más urgentes de los docentes con relación al proceso de evaluación y los niveles de desempeño profesional bajo los siguientes aspectos: carácter administrativo en la función de evaluación de los directivos, ineficiente capacitación psicopedagógica en los directivos para cumplir óptimamente su función evaluadora, presencia de estilos tolerantes y contrariamente autoritarios en el proceso de evaluación por parte de los directivos, los métodos para evaluar no se relacionan con exigencias del sistema educativo y a las transformaciones sociales que han ocurrido en Venezuela, por lo que se sobrepone un clima de insatisfacción en los docentes hacia los procesos de evaluación.
 - El modelo mencionado tiene sus bases en criterios netamente de profesionalidad, distinguiéndose por las siguientes características:
 - Aplicabilidad en niveles distintos de educación y en la evaluación de las actividades docentes en diferentes ámbitos.
 - Ordenamiento sistémico de sus elementos constitutivos.
 - Marco referencial que otorga una base teórico-conceptual y metodológica común a todo el personal de un centro educativo.
 - Instrumento que facilita la formación de los directivos en la gestión de una educación de calidad.

- Corrección de programas de formación permanente y desarrollo profesional, así como facilitador en la elaboración de los programas de los docentes del centro educacional.
- Los indicadores y también las dimensiones en la evaluación del desempeño representan aquellas características fundamentales en aspectos que comprenden el desempeño profesional del docente como una actividad netamente pedagógica en la Educación Básica.
- Como resultado de haber aplicado diferentes métodos durante la instrumentación del proceso se pudo demostrar:
 - Que, el modelo como proceso de evaluación se aplica en el contexto actual del currículo en la Educación Básica de la primera y segunda etapa en el Estado Sucre, ajustándose a la normatividad vigente venezolana.
 - Este proceso llevo a involucrar a todos los agentes comunitarios por la importancia que esta tiene dentro de la labor del docente y en la sociedad en general.
 - La función educativa en Venezuela solicita de vías y alternativas que garanticen un proceso de calidad en la evaluación objetiva logrando la calidad educacional.

Medina López Mercedes del Valle (2012). “*Modelo de Gestión académica basado en el desempeño Docente y su relación con el Rendimiento Académico en Institutos de Educación Superior.* para

optar el grado de Magister en Ciencias Administrativas. Universidad del Oriente Venezuela”.

Conclusiones:

Considerando los resultados de la investigación realizada, se pudieron establecer las siguientes conclusiones:

En este trabajo de investigación se propuso “un modelo de gestión académica teniendo como pilares la medición y el análisis de los resultados del desempeño docente así como la relación con el rendimiento académico en los institutos de educación superior, para lo que se realizó un estudio previo del rendimiento académico porcentual por docentes de las asignaturas de Ingeniería Industrial que se dictan en la ERCSA, cuyo porcentaje de aplazados superara el 70%, resultando Matemática I con 83,71%, Química General con 76,44%, Matemática II con 76,37%, Física I con 76,04% y Química I con 72,60%”.

Igualmente se encontró que “el 8,33% de los docentes ostentan un porcentaje de alumnos aprobados por encima de los aplazados y que no existe una relación entre el porcentaje de alumnos aprobados y el número de veces que se ha visto la asignatura, ni tampoco con la cantidad de alumnos inscritos en la sección”.

A través del análisis de la correlación de Pearson se pudo determinar que “la variable retirados con las variables aprobados y aplazados no mantienen correlación significativa ($r \leq 0,30$), por lo tanto, no existe relación alguna entre ellas. Sin embargo, existe una relación

lineal negativa casi perfecta entre las variables aprobados y aplazados, cuyo coeficiente de determinación ($r^2= 0,9876$) afirma que el porcentaje de alumnos aprobados predice en el 98,76% de los casos el porcentaje de alumnos aplazados”.

Finalmente, el profesor eficaz es quien es flexible, y tiene la capacidad de adaptación, es sensible, y tiene esa aptitud conceptual para dar soluciones a los problemas que se encuentra en el aula, es altamente empático, y objetivo, es auténtico, nada autoritario, con una actitud positiva, innovador, buen comunicador, motivador etc. Etc. Entonces si se logran reunir todas estas cualidades, la calidad de la enseñanza del docente será mayor, y por ende los aprendizajes por parte de nuestros alumnos serán también de mayor calidad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palomino Zamudio Francisco César (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*. para optar el Grado Académico de Magister en Educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú”.

Conclusiones

- Relaciona el desempeño docente con el nivel del aprendizaje de los estudiantes universitarios de Estudios Generales de la Universidad San Martín de Porres.

- Entre las “Estrategias didácticas” y “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada ($rs=0.507$; $p=0.008$), entendiendo que cuanto mejor sean las estrategias didácticas entonces el rendimiento académico generado en el estudiante será mayor por lo deberá reflejarse en sus notas ya sea en evaluaciones y prácticas.
- También el nivel de dominio de los temas y contenidos, la calidad de su comunicación, su capacidad valorativa, de reflexión y autocrítica, influyen de gran manera en el proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios. Pues los resultados de “Capacidades pedagógicas” y el “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada ($rs=0.395$; $p=0.038$).
- Se Afirma que las capacidades pedagógicas y el “Aprendizaje de los estudiantes” tiene una correlación positiva y moderada ($rs=0.395$; $p=0.038$)

Romero Huamán Alexander (2014). “*Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*”. Tesis para optar el grado de Magister en Educación en la Pontificia Universidad católica del Perú. Lima – Perú”.

Conclusiones

Después de la aplicación de instrumentos para directores y alumnos en la institución educativa Saco Oliveros se concluye:

- Que, en las Sub - variables, tanto para los directores como también para los alumnos se obtuvo que el desempeño docente es “Alto”

(superior a 89). Lo que indica objetivamente que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con la pedagogía.

- Sin embargo, en la Sub - variable que obtuvo menores puntajes tanto para directores como, fue la de “Consejería”, explicada en la procedencia de docentes de formación superior no pedagógica.
- Para el caso de los directores se obtuvo que estos manifiestan una mejor valoración que los alumnos, en todas las Sub - variables, en relación al desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías relacionadas a la evaluación del desempeño docente

Desempeño docente

Muchinsky (2002), menciona que: Desempeño es sinónimo de comportamiento, por lo que la gente hace frente a determinados estímulos ya sean internos y del entorno, y que puede ser observada (p. 38).

Para Montenegro, (2007) el “desempeño ha sido tomado del inglés performance relacionado con el rendimiento, y el logro de objetivos o tareas asignadas.

Es la manera de juzgar la efectividad de alguien o algo que trabaja para conseguirlo. Entonces cada empresa o sistema empresarial debiera contar con su propia medición de desempeño. Es por esto que

consideramos que el desempeño tiene que ver con la eficiencia, eficacia y efectividad de una actividad o de una tarea específica.

Montalvo, (2011) afirma que: El desempeño docente esta de la mano de su calidad profesional en educación, por lo que se considera a la conducta demostrada en el trabajo, disciplina, puntualidad, disposición para el trabajo, compromiso institucional, capacidad de innovar y su desarrollo pedagógico.

Asimismo, Ponce (2005) nos dice que la: “Actuación del docente, debe expresar aquella interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para eficientemente lograr orientar, controlar, guiar y evaluar todo el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación” (Ponce, 2005, p. 45)

Por lo que el desempeño es definido como el cumplimiento del deber y de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio. Las definiciones que se podrían hacer al respecto son múltiples y estos constituyen un indicador laboral de eficiencia y efectividad por lo que son útiles y orientan a los jefes de recursos humanos, a ubicar a las personas en los mejores lugares, garantizando de esta forma el mejor producto de su trabajo. Entonces, en el ámbito de la pedagogía, el desempeño docente es la función pedagógica que realiza el profesional docente con sus estudiantes dentro de las aulas de clases, para lo que

apela a una serie de metodologías y estrategias pedagógicas, para lograr el éxito.

Según Carlos Martínez, (2002): Desempeño es medir el grado o nivel de cada trabajador para mantener su idoneidad y cumplir los propósitos y objetivos de su cargo, así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia).

Morales Cartaya, (2009): “Proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual”.

La “Evaluación del Desempeño”, “Evaluación del Rendimiento o Evaluación de la Actuación” es la actividad clave de la Gestión de los Recursos Humanos y consiste en un procedimiento que pretende valorar de la forma más objetiva posible el rendimiento de los miembros de una organización. Es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona y en esto radica su importancia esencial”.

Para Morales Cartaya, (2009), la idoneidad, la competencia y los resultados del evaluado, deberían estar vinculados al cumplimiento óptimo de los objetivos de la organización, da participación al evaluado

a partir de su autoevaluación y a los criterios del resto de los colaboradores y aprecia la importancia de la evaluación para el desarrollo individual de la persona. En la organización donde se desarrolla la presente investigación no están definidas las competencias laborales, existiendo solamente las designaciones y funciones de los cargos.

Las Normas Cubana 3000, 3001 y 3002 (2007) definen la Evaluación del Desempeño como la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo determinado y de su potencial desarrollo y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacidad y desarrollo. Comprende la evaluación de la idoneidad demostrada, las competencias laborales, los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus funciones, tareas y objetivos, su plan de capacitación y desarrollo individual y las recomendaciones derivadas de evaluaciones anteriores.

2.2.2. Dimensiones del desempeño docente

Según Fernández, D., Sotolongo, M. y Martínez. (2016, pág. 18-19) en su artículo científico titulado, “La Evaluación del Desempeño Docente por Competencias: Percepción Docente y de Estudiantes en la Educación de nivel Superior, para lo que considera 4 dimensiones, basado en el enfoque expresado por Zabalza:

a. Competencias pedagógicas-didácticas

Son las que están relacionadas con el desempeño académico (estrategias e instrumentos de evaluación y tutorías).

b. Competencias Investigativas

Relacionadas con la investigación, como eje transversal en el proceso docente educativo (asesorías en textos académicos y tesis, así como el trabajo colaborativo entre el docente y docente).

c. Competencias de Gestión académica:

Referida a la participación en equipos interdisciplinarios para la gestión de proyectos docentes y cumplir con los compromisos institucionales como sociales para dar respuesta a las múltiples demandas que el contexto genera.

d. Competencias de Extensión universitaria

Aquellas competencias relacionadas con la cooperación con programas de desarrollo de la comunidad y con otras áreas de la universidad

A continuación, explicaremos las siguientes dimensiones, que la Universidad Peruana Los Andes aplica en su evaluación a los docentes nombrados y contratados:

- Asistencia y puntualidad
- Metodología y recursos didácticos
- Dominio tecnológico y científico

- Instrumentos y procesos de evaluación
- Ética y Moral

1. Asistencia y puntualidad

¿Qué aspectos aporta como docente el ser puntual?

Ejemplaridad. La mejor forma de trascender es ejerciendo la docencia con el ejemplo, por lo que si como docentes no son capaces de ser puntuales menos podrán exigir a los alumnos que sean puntuales.

Seguridad. Ser puntuales significa un alto nivel de seguridad y organización por parte de los docentes. ¿Qué quiero decir con esto? Que es mejor planificar las jornadas laborales a fin de generar rendimiento en las aulas, de no ser así sin duda que se generara un conflicto en desmedro de los estudiantes.

Respeto. El ser puntuales es importante por ser este valor añadido a nuestra condición de docentes. De alguna manera, el alumno percibe en nuestra puntualidad valores como el de la responsabilidad y la organización.

Productividad. Cuanto más puntuales sean los docentes entonces se habrá aprovechado las horas lectivas eficientemente en favor de la organización para la que se labora, y para el alumno.

2. Metodología y recursos didácticos

Una Metodología (didáctica) está en el ámbito de las “creencias”. es una concreción del método en un contexto determinado, para lo que considera la edad de los alumnos, la materia de aprendizaje, y los resultados deseados... así entonces podemos hablar de “metodología colaborativa”, “metodologías inductivas” o combinación de ambas, por ejemplo, un PBL en un entorno colaborativo. Una Técnica/estrategia (didáctica). Es lo más cercano a la realidad del docente en el aula. Un Recurso (didáctico) es cualquier elemento que se requiera para el desarrollo de la técnica concreta: mobiliario, espacio físico, hardware, software, periférico, material diverso.

3. Dominio tecnológico y científico

Es en nuestros días en donde la tecnología es más efectiva en el campo de la educación, en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De los que existen estudios sobre los impactos cognitivos positivos que tienen las TIC en los estudiantes. Los efectos sobre lo que piensan se reflejan al comparar los estilos de impartir una clase de la manera tradicional y con el uso de las TIC, midiendo los resultados en términos de pruebas estándar en las asignaturas. En los estudios de cómo piensan las investigaciones se inclinan a estudiar los posibles efectos secundarios de las TIC sobre las habilidades de razonamiento de los estudiantes (Carnoy, 2004).

Las universidades que no crecen y se desarrollan de la mano de la tendencia tecnológica serán menos atractivas para las nuevas generaciones de estudiantes que buscan competencias y por ende una formación integral.

4. Instrumentos y proceso de evaluación

Las herramientas de un buen docente necesarias para obtener evidencias de los desempeños de sus alumnos sin duda que son los instrumentos y técnicas de evaluación.

Estos constituyen una ayuda para obtener datos e informaciones respecto del estudiante universitario, por ello el docente debe poner mucha énfasis en la calidad de éstos ya que un instrumento inadecuado provocara una distorsión de la realidad.

Los nuevos desarrollos en evaluación han traído a la educación lo que se conoce como evaluación alternativa y se refiere a los nuevos procedimientos y técnicas que pueden ser usados dentro del contexto de la enseñanza e incorporados a las actividades diarias el aula (Hamayan, 1995, p. 213).

5. Ética y moral

En el contexto educativo es necesario llevar a cabo una evaluación, garantizada por una sana vigilancia moral, a fin de no caer en la injusticia y abuso de poder. Por ello, es necesario velar por los y su presencia en favor de la realidad educativa.

2.3. Definición de términos

- **Calificación**

Es la expresión numérica generada por un profesor, tutor o supervisor, por resumir la valoración de los logros de aprendizaje conseguidos por el estudiante.

- **Capacidad**

Las competencias-Destrezas y Habilidades son términos usados indistintamente. Habilidad general (p.e. la inteligencia) o conjunto de destrezas (habilidades específicas de tipo verbal, de lectura, de segundas lenguas, matemática, etc.) que utiliza o puede utilizar una persona para aprender.

- **Contrato de evaluación**

Es una técnica para poder evaluar el aprendizaje, que consiste en establecer un acuerdo entre profesor y alumno sobre cosas que debe hacer y cómo debería hacerlas con el propósito de alcanzar una calificación determinada.

- **Enseñanza-Aprendizaje**

Términos que no se pueden considerarlos de forma independiente, por lo que es necesario hacer hincapié en que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no es para producir aprendizajes en los estudiantes.

- **Currículo por competencias en el Perú**

En realidad, es un instrumento de la minoría privilegiada del mundo para prolongar las condiciones de dominación, donde el currículo definido

como resultados de aprendizaje mediante el proceso interdisciplinario “...a partir del respeto de la cultura existente en la sociedad vigente, constituye la reproducción cultural de la taxonomía del turno” (Angulo y Bueno; 1994).

- **Escala de valoración**

Instrumento consistente en una serie de elementos que van a ser observados, los cuales se valoran en función de la intensidad o calidad con que se manifiestan, asignándoles un grado dentro de una escala numérica o verbal.

- **Enseñanza-Aprendizaje**

Se utilizan estos dos términos conjuntamente cuando se quiere significar que no es posible considerarlos de forma independiente y para hacer hincapié en que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no es para producir aprendizajes en los estudiantes.

- **Evaluación del desempeño docente**

Proceso necesario dentro de la evaluación institucional, consistente en la formulación de juicios sobre procesos, normas, estructuras y productos con la finalidad de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

- **Rol facilitador**

Aquella capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos y el logro de los mismos en los alumnos.

- **Rol planificador**

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

- **Rol investigador**

Es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. Siendo una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador.

- **Rol orientador**

La función de orientador se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones.

- **Producción de artefactos**

Realización de actividades de tipo práctico que conducen a un producto tangible, como por ejemplo maquetas, planos, modelos, producciones artísticas, manualidades, programas informáticos, etc. Proyectos. Trabajos o experiencias de aprendizaje que los alumnos realizan

de forma independiente o fuera de la institución educativa, presentando tras su finalización un informe sobre los mismos.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Al evaluar el nivel de desempeño docente de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, entonces esta es satisfactoria.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a.** Al evaluar la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, entonces esta es satisfactoria.
- b.** Al evaluar la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, entonces esta es satisfactoria.
- c.** Al evaluar la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, entonces esta es satisfactoria.
- d.** Al evaluar la dimensión instrumentos y procesos de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, entonces esta es satisfactoria.

- e. Si evaluamos la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, entonces esta es satisfactoria.

2.5. Sistema de variables

Variable: Evaluación del Desempeño Docente

Dimensiones:

- a. Asistencia y puntualidad
- b. Metodología y Recursos Didácticos
- c. Dominio tecnológico y científico
- d. Instrumentos y procesos de evaluación
- e. Ética y moral



2.5.1 Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Evaluación del Desempeño Docente	La evaluación del desempeño docente es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.	Es el proceso de transformación de una variable conceptual o normativa (que define al sujeto sin establecer su composición), en una definición analítica, que identifique los aspectos esenciales del objeto, a fin de poder medirlos. (Muñoz, J.)	Asistencia y puntualidad.	Mide la asistencia de los docentes Mide la puntualidad del docente
			Metodología y recursos didácticos.	Mide la explicación del tema en clase Mide el uso de recursos didácticos Mide la relación de los estudiantes dentro de la clase Mide la motivación del docente cuando asiste a clases.
			Dominio tecnológico y científico.	Mide si el docente fomenta el intercambio de ideas y el trabajo en equipo. Mide si el docente demuestra dominio del tema y esta actualizado. Mide si el docente absuelve con criterio las preguntas de los alumnos
			Instrumentos y procesos de evaluación.	Mide si el docente cumplió con la entrega del silabo Mide si el docente desarrolla los temas en forma organizada. Mide si el docente utiliza los exámenes para evaluar al alumno Mide si el docente desarrolla el examen al final de la evaluación.
			Ética y moral	Mide si el docente refleja su ética y moral profesional.



CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Esta investigación está enmarcada en el paradigma positivista abordado desde un enfoque cuantitativo; por lo que aplica la lógica deductiva mediante la recolección de datos y el análisis estadístico, estableciendo patrones de comportamiento relacionados con la evaluación del desempeño de los docentes de la Filial - Lima.

3.1. Método descriptivo

En el caso concreto del presente trabajo es descriptivo simple ya en el presente estudio se investiga y describen características o condiciones de algún hecho o fenómeno tal como se encuentran en la realidad.

En el presente trabajo de investigación por tratarse de un estudio descriptivo se evaluarán cinco aspectos de la variable desempeño docente:

1. Asistencia y Puntualidad
2. Metodología y Recursos didácticos
3. Dominio tecnológico y científico
4. Instrumentos y proceso de evaluación
5. Ética y Moral

3.2. Tipo de investigación

Es el no experimental, por cuanto se orienta fundamentalmente a describir, comparar e interpretar sistémicamente los hechos y partir de ello fortalecer el constructo resiliencia.

El diseño de la presente investigación es carácter cuantitativo de tipo descriptivo-comparativo, ya que se describe las diferencias en las variables que se dan entre dos o más casos sujetos o unidades de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 1997). De fuente de datos primarios, transeccional en el recojo de la información.

3.3. Diseño de la investigación

“El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, 2006. Pág. 158)

Los diseños de la investigación se relacionan con el uso de los métodos, así puede decirse que al método descriptivo corresponde un conjunto de diseños descriptivos. Al ex - pos - facto, corresponden también sendos diseños y al método experimental corresponde no uno sino varios conjuntos de diseños, como lo veremos a continuación.

- **Diseño descriptivo comparativo:** Considera dos o más investigaciones descriptivas simples para luego comparar los datos recogidos, es decir está constituida por una variable y se compara con dos o más poblaciones con similares características.

Esquema:



Donde:

M₁: Muestra 1 con quien(es) vamos a realizar el estudio

M₂: Muestra 2 con quien(es) vamos a realizar el estudio

O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra

M1 01

#

M2 02

M₁ = Administración y Contabilidad

M₂ = Ciencias de la Salud

M₃ = Derecho y Ciencias Políticas

M₄ = Educación y Ciencias

M₅ = Ingeniería

O₁ = Desempeño docente₁

O₂ = Desempeño docente₂

O₃ = Desempeño docente₃

O₄ = Desempeño docente₄

O₅ = Desempeño docente₅

3.4. Lugar y periodo de ejecución:

La aplicación del instrumento de investigación se realizó en las sedes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, ubicado en la Av. Cuba N° 579, Distrito de Jesús María, y en el Jr. Los Jazmines N° 555 Distrito de Lince LIMA.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está conformada por 446 docentes de las modalidades de presencial y semipresencial, de las siguientes Coordinaciones: Administración, Ciencias de la Salud, Derecho y Ciencias Políticas, Educación y Ciencias e Ingeniería entre nombrados y contratados para el semestre académico 2017-I, de la Filial-Lima de la Universidad Peruana Los Andes.

Tabla N°
Docentes de la Filial Lima de la UPLA

Coordinaciones de la Facultad	Total
Administración y Contabilidad	130
Ciencias de la Salud	105
Derecho y Ciencias Políticas	25
Educación y Ciencias	25
Ingeniería	161
Total	446

3.5.2. Muestra

La muestra será de 207 docentes, ya que todos fueron evaluados, y estando en función de la cantidad de estudiantes matriculados durante el ciclo 2017-I, y que estarán conformados todos desde el I al X ciclo académico.

Considerando la población finita del presente trabajo, se aplicó la fórmula de Fisher (1996) a fin de determinar la muestra.

Fórmula inicial:

Dónde:

N = Población

Z = 1,96 Nivel de confianza 55

p = 0,5 Probabilidad de ocurrencia

q = 0,5 Probabilidad de no ocurrencia

E = 0,05 Error sistemático

n=

La muestra se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z_o^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z_o^2 p \cdot q}$$

Coordinación de Facultades	N° de docentes (Población)	%	N° de docentes (Muestra)	%
Administración	130	29.15	60	29.15
Ciencias de la Salud	105	23.54	49	23.54
Derecho	25	5.61	12	5.61
Educación	25	5.61	12	5.61
Ingeniería	161	36.10	75	36.10
Total	446	100.00	207	100.00

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, R. y otros la define como: “el método de recolección de datos de información pertinente sobre las variables involucradas en la investigación” Esto significa que la técnica sirve para recoger los datos, directamente del lugar de los acontecimientos. Siendo en nuestro caso “La encuesta consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, por ejemplo, datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas que se proporcionen a preguntas formuladas sobre los diversos indicadores que se pretenden investigar a través de este medio.

Continua Hernández, R. (2006). A propósito de lo planteado el cuestionario está conformado por preguntas categorizadas, dado que “ofrecen una riqueza técnica más amplia. Las respuestas tienden a ser”.

El cuestionario como instrumento está estructurado por preguntas que recogen las inquietudes y acciones que surgen del problema planteado, aplicando para ello las preguntas de Likert; el cual “consistente en ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, entre los cuales se pide la reacción de los sujetos”.

Para la determinación del desempeño docente “se aplicará un instrumento de recolección de datos tipo encuesta, estructurado sobre la base de 5 dimensiones como se advierte en el presente ítem: la primera parte de identificación respecto al semestre, la asignatura y escalafón docente; Para la segunda sobre la formación pedagógica; en la tercera se evalúa el nivel de conocimiento sobre planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje la que consta de 15 interrogantes de selección única para cada concepto y se analiza según la siguiente escala: bueno (más de 11 respuestas acertadas), regular (de 6 a 10 respuestas acertadas) y deficiente (menos de 5 respuestas acertadas inclusive). La cuarta recoge de manera abierta las diferentes estrategias de enseñanza referidas por los docentes encuestados en el desarrollo de su actividad docente. La sexta y última parte explora las necesidades individuales de conocimiento sobre algunos aspectos pedagógicos referentes al proceso de enseñanza aprendizaje”.

El diseño de la investigación es Documental por la realización de la recopilación y análisis de los documentos relacionados con la materia. Y considerada de campo porque se aplicaron encuestas y entrevistas en profundidad a los informantes claves. este tipo de diseño es aquel donde “los

elementos son escogidos con la base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (Arias, 2006).

3.7. Validación de los instrumentos y recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos son validados por los criterios de validez nominal y por la opinión de expertos. Finalmente, para luego analizar los datos utilizando el programa estadístico SPSS 23 y presentadas en tablas simples y de asociación con porcentajes y números absolutos.

Tabla 1: Revisión de validación por juicio de experto

VALIDADOR	RESULTADO
Dr. Freddy López Quilca	Aplicable
Dr. Juan Manuel Sánchez Soto	Aplicable
Dr. Severo Calderón	Aplicable

Fuente: certificados de validez del instrumento

Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 60 personas, con la aplicación de un cuestionario con 14 preguntas, la cual arrojó una confiabilidad del 90%

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	14

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Baremo de interpretación

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

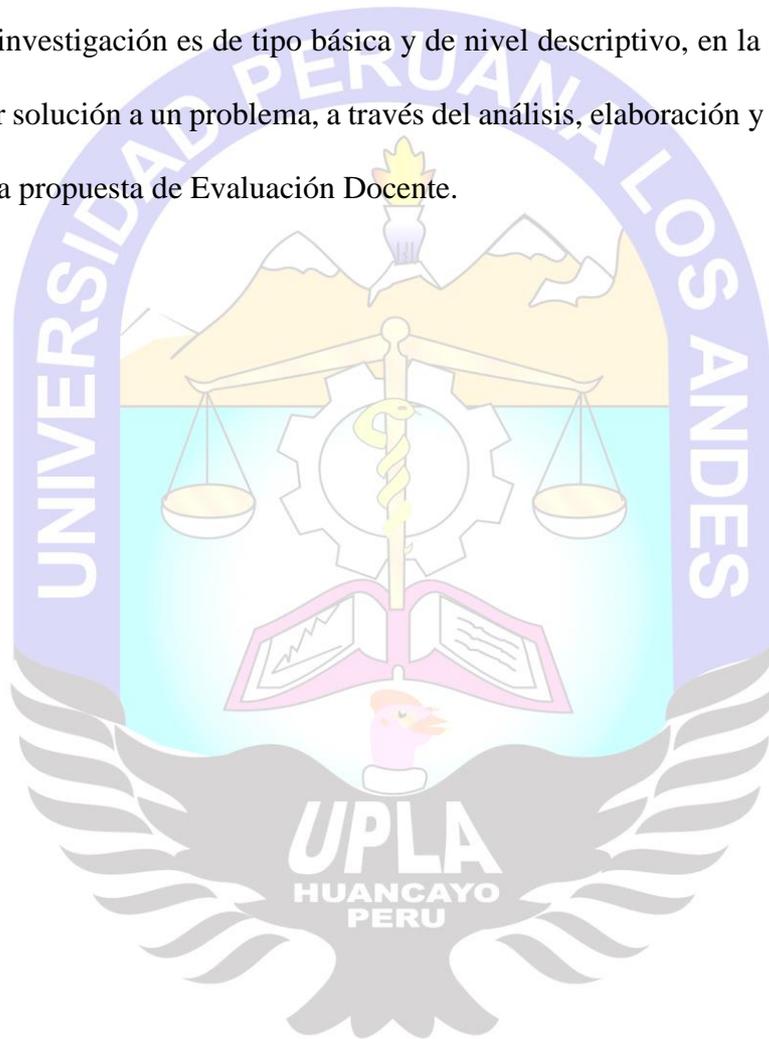
El resultado obtenido es de: $\alpha = 0,92$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.081 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada.

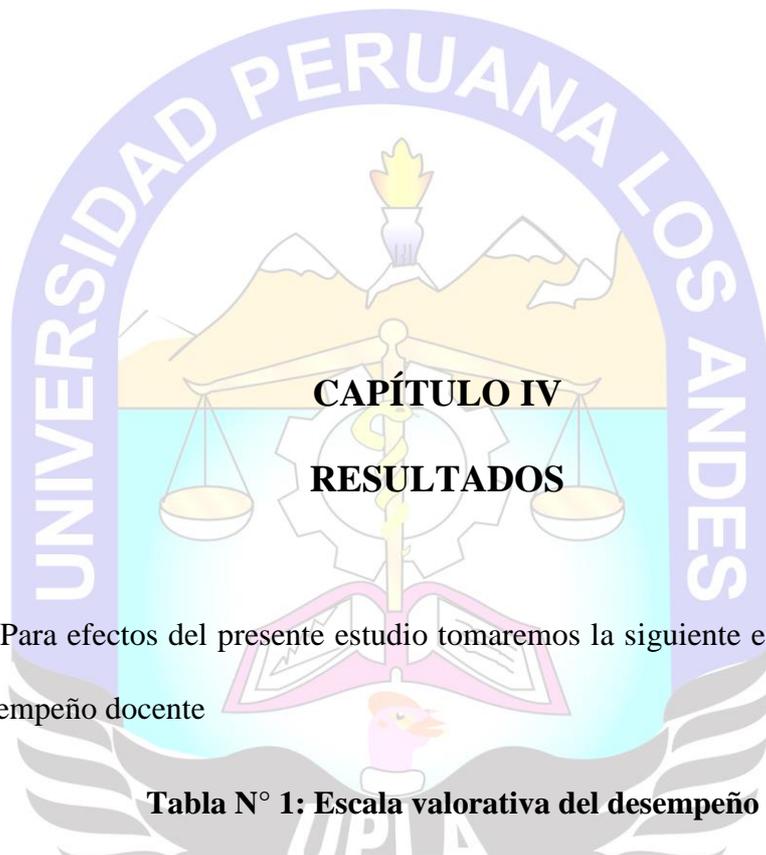
3.8. Procesamiento de datos

Hernández, R. (2006): “El procesamiento de información implica el uso de técnicas estadísticas que facilitan el manejo de los datos obtenidos”. Para el procesamiento de la información, se recopila la información obtenida de la aplicación del instrumento, por lo que se presentará por medio de tablas de frecuencia relativa, que “son los porcentajes de casos en cada categoría... las frecuencias también pueden expresarse en porcentajes”

3.9. Análisis estadístico: descriptivo e inferencial

La información recopilada para este caso se presentará en forma de histogramas para la representación de los valores de cada ítem. En el presente trabajo no se aplica prueba de hipótesis correlacional ni explicativa, dado que la investigación es de tipo básica y de nivel descriptivo, en la que se pretende dar solución a un problema, a través del análisis, elaboración y presentación de una propuesta de Evaluación Docente.





CAPÍTULO IV RESULTADOS

Para efectos del presente estudio tomaremos la siguiente escala valorativa del desempeño docente

Tabla N° 1: Escala valorativa del desempeño docente

INTERVALO DE ESCALA	CALIFICACIÓN
17,01 20,00	Excelente
13,01 17,00	Satisfactorio
11,01 13,00	Insatisfactorio
11,01 13,00	Deficiente

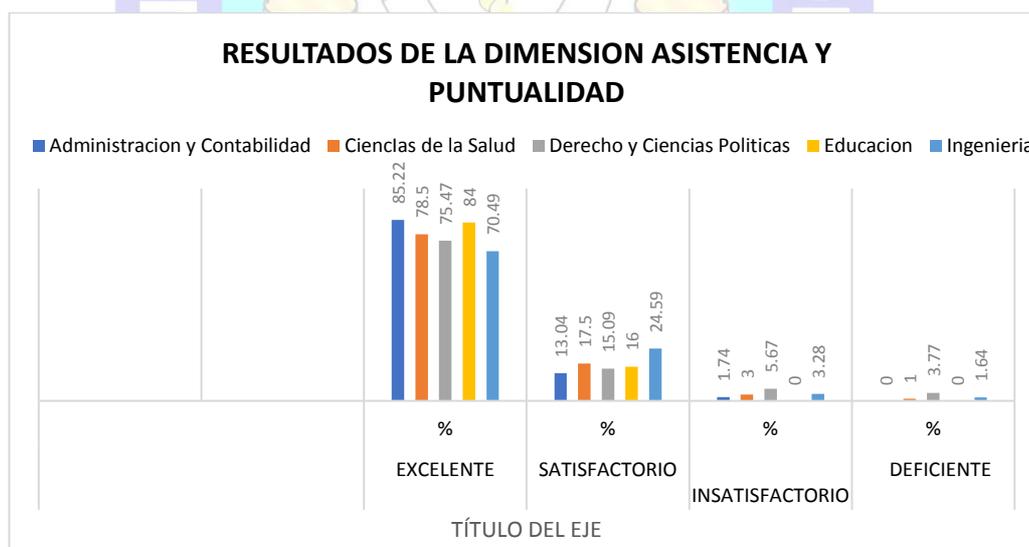
4.1 Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.

4.1.1 Resultados de Asistencia y Puntualidad por Coordinación de Facultades

Tabla N° 1

Coordinaciones de las facultades	Excelente %	Satisfactorio %	Insatisfactorio %	Deficiente %
Administración y Contabilidad	85.22	13.04	1.74	0
Ciencias de la Salud	78.5	17.5	3	1
Derecho y Ciencias Políticas	75.47	15.09	5.67	3.77
Educación y Ciencias	84	16	0	0
Ingeniería	70.49	24.59	3.28	1.64

Gráfico N° 1



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla N° 1 y gráfico N° 1 se evidencia en la Dimensión asistencia y puntualidad, el instrumento aplicado a los 207 docentes de la Filial Lima que conforman la muestra de la investigación; los docentes de la Facultad de Administración y Contabilidad con un

85.22%, Educación con un 84.00% , Ciencias de la Salud con un 78.5%, Derecho y Ciencias Políticas con un 75.47% e Ingeniería con 70.49 , son calificados como excelentes , En tal sentido el nivel de desempeño en la dimensión asistencia y puntualidad en las Coordinaciones de las diferentes Facultades de la Filial Lima se viene cumpliendo en forma excelente.

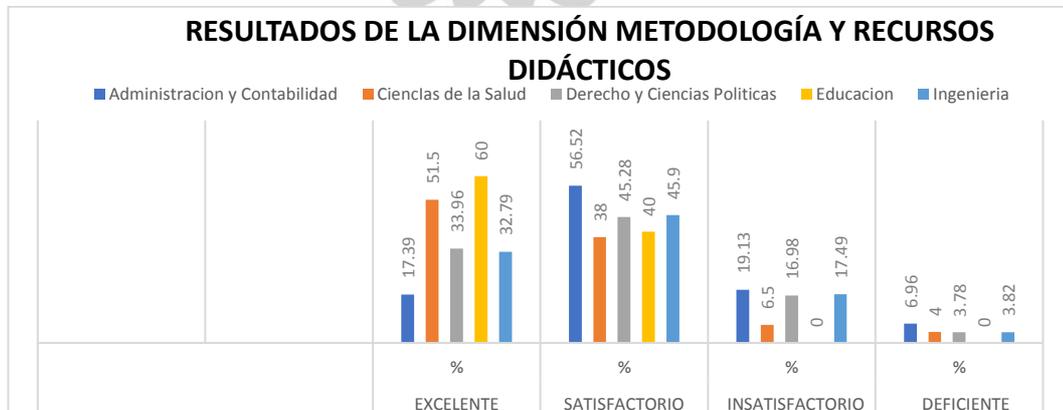
4.1.2 Resultados de la dimensión metodología y recursos didácticos por Coordinación de Facultades

Tabla N° 2

Coordinaciones de las facultades	Excelente %	Satisfactorio %	Insatisfactorio %	Deficiente %
Administración y Contabilidad	17.39	56.52	19.13	6.96
Ciencias de la Salud	51.5	38	6.5	4
Derecho y Ciencias Políticas	33.96	45.28	16.98	3.78
Educación	60	40	0	0
Ingeniería	32.79	45.9	17.49	3.82

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración propia

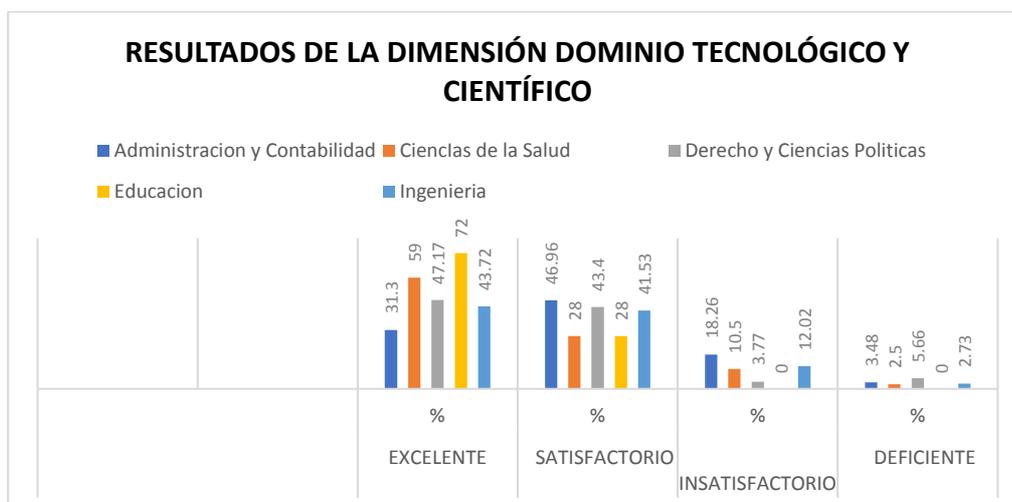
Interpretación: De la tabla N° 2 y gráfico N° 2 encontramos que en la Dimensión metodología y recursos didácticos , el instrumento aplicado a los 207 docentes de la Filial Lima que conforman la muestra de la investigación; los docentes de las Facultades de Educación con un 60.00% y Ciencias de la Salud con un 51.5 %, tienen el nivel de excelentes y las Facultades de Administración y Contabilidad con 56.52, Ingeniería con un 45.9% y Derecho y Ciencias Políticas con un 45.28% tienen el nivel de satisfactorio, En tal sentido el nivel de desempeño de los docentes en la dimensión metodología y recursos didácticos en las Coordinaciones de las diferentes Facultades de la Filial Lima se viene cumpliendo en forma excelente y satisfactoria.

4.1.3 Resultados de la dimensión dominio tecnológico y científico por Coordinación de Facultades

Tabla N° 3

Coordinaciones de las facultades	Excelente %	Satisfactorio %	Insatisfactorio %	Deficiente %
Administración y Contabilidad	31.3	46.96	18.26	3.48
Ciencias de la Salud	59	28	10.5	2.5
Derecho y Ciencias Políticas	47.17	43.4	3.77	5.66
Educación y Ciencias	72	28	0	0
Ingeniería	43.72	41.53	12.02	2.73

Gráfico N° 3



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla N° 3 y gráfico N° 3 se puede ver en la respectiva Dimensión dominio tecnológico y científico, el instrumento aplicado a los 207 docentes de la Filial Lima que conforman la muestra de la investigación; los docentes de las Facultades de Educación con un 72.00% % y Ciencias de la Salud con un 59.00 %, tienen el nivel de excelentes y las Facultades de Administración y Contabilidad con 46.96 % , Derecho y Ciencias Políticas con un 43.4 % e ingeniería con un 41.53 % tienen el nivel de satisfactorio, En tal sentido el nivel de desempeño de los docentes en la dimensión dominio tecnológico y científico en las Coordinaciones de las diferentes Facultades de la Filial Lima se viene cumpliendo en forma excelente y satisfactoria.

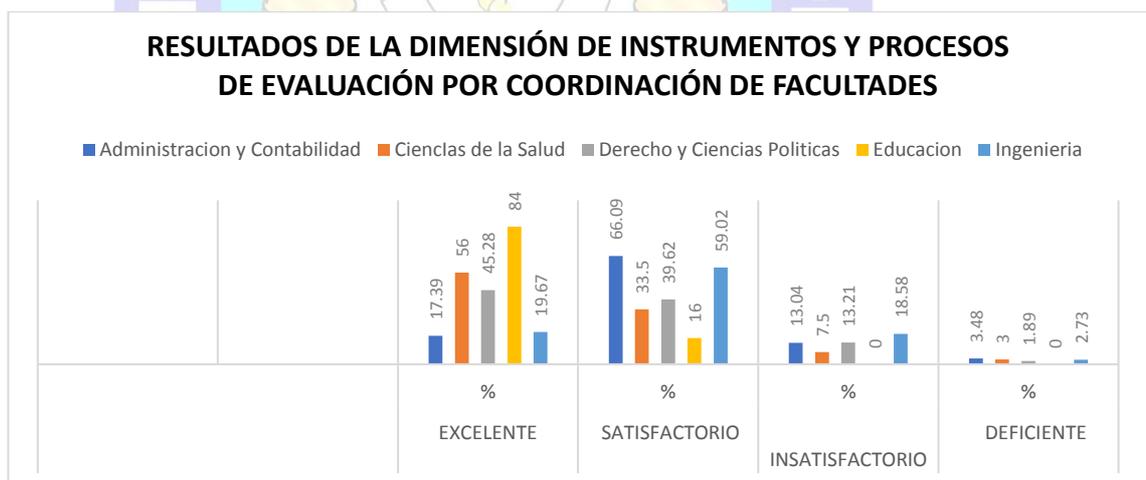
4.1.4 Resultados de la dimensión de instrumentos y procesos de evaluación por Coordinación de Facultades

Tabla N° 4

Coordinaciones de las facultades	Excelente	Satisfactorio	Insatisfactorio	Deficiente
	%	%	%	%
Administración y Contabilidad	17.39	66.09	13.04	3.48
Ciencias de la Salud	56	33.5	7.5	3
Derecho y Ciencias Políticas	45.28	39.62	13.21	1.89
Educación y Ciencias	84	16	0	0
Ingeniería	19.67	59.02	18.58	2.73

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 4



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla N° 4 y gráfico N° 4 podemos observar que en la Dimensión instrumentos y proceso de evaluación, el instrumento aplicado a los 207 docentes de la Filial Lima que conforman la muestra de la investigación; los docentes de las Facultades de Educación con un 84.00% y Ciencias de la Salud con un 56.00%, tienen el nivel de

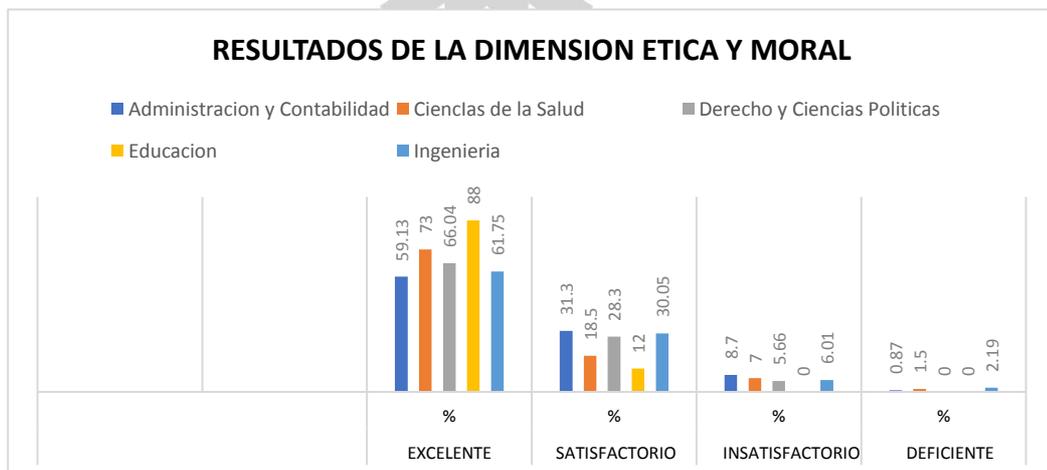
excelentes y las Facultades de Administración y Contabilidad con 66.09% , Ingeniería con un 59.02% y Derecho con un 39.62% tienen el nivel de satisfactorio, En tal sentido el nivel de desempeño de los docentes en la dimensión instrumentos y proceso de evaluación en las Coordinaciones de las diferentes Facultades de la Filial Lima se viene cumpliendo en forma excelente y satisfactoria

4.1.5 Resultados de la dimensión de instrumentos y procesos de evaluación por Coordinación de Facultades

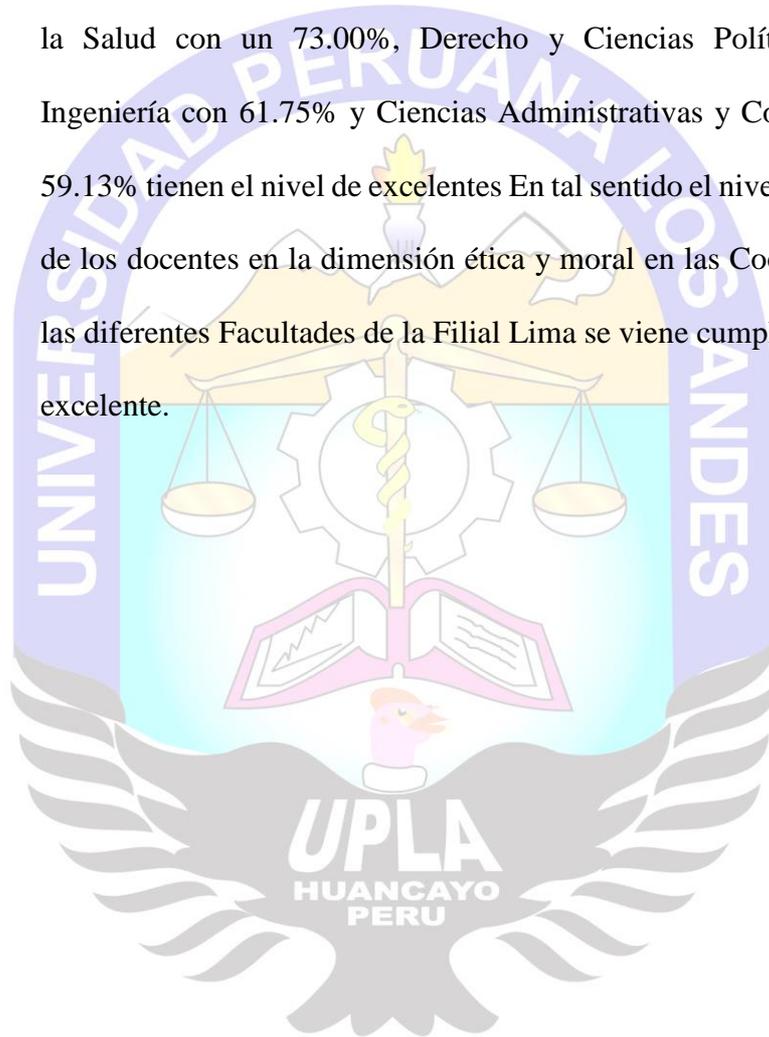
Tabla N° 5

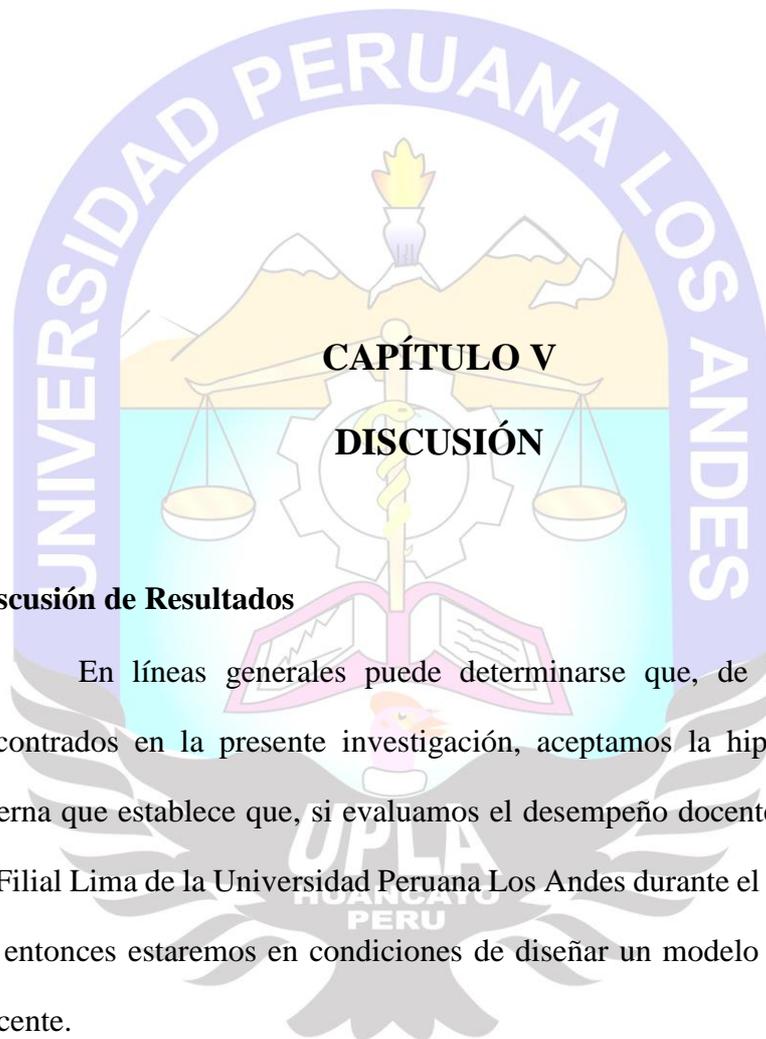
Coordinaciones de las facultades	Excelente %	Satisfactorio %	Insatisfactorio %	Deficiente %
Administración y Contabilidad	59.13	31.3	8.7	0.87
Ciencias de la Salud	73	18.5	7	1.5
Derecho y Ciencias Políticas	66.04	28.3	5.66	0
Educación y Ciencias	88	12	0	0
Ingeniería	61.75	30.05	6.01	2.19
TOTAL				

Gráfico N° 5



Interpretación: De la tabla N° 5 y gráfico N° 5 podemos observar que en la Dimensión ética y moral, el instrumento aplicado a los 207 docentes de la Filial Lima que conforman la muestra de la investigación; los docentes de las Facultades de Educación con un 88.00 % , Ciencias de la Salud con un 73.00%, Derecho y Ciencias Políticas 66.04% , Ingeniería con 61.75% y Ciencias Administrativas y Contables con un 59.13% tienen el nivel de excelentes. En tal sentido el nivel de desempeño de los docentes en la dimensión ética y moral en las Coordinaciones de las diferentes Facultades de la Filial Lima se viene cumpliendo en forma excelente.





CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Discusión de Resultados

En líneas generales puede determinarse que, de los resultados encontrados en la presente investigación, aceptamos la hipótesis general alterna que establece que, si evaluamos el desempeño docente que presenta la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017 II, entonces estaremos en condiciones de diseñar un modelo de evaluación docente.

En tal sentido y teniendo en cuenta que se probó nuestra hipótesis general de investigación: Si evaluamos el desempeño docente que presenta la filial Lima de la Universidad de la Universidad Peruana Los Andes, entonces estaremos en condiciones de diseñar un modelo de evaluación docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo μ de 265 con una Z calculada mayor a la teórica ($5.54 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5% , estos

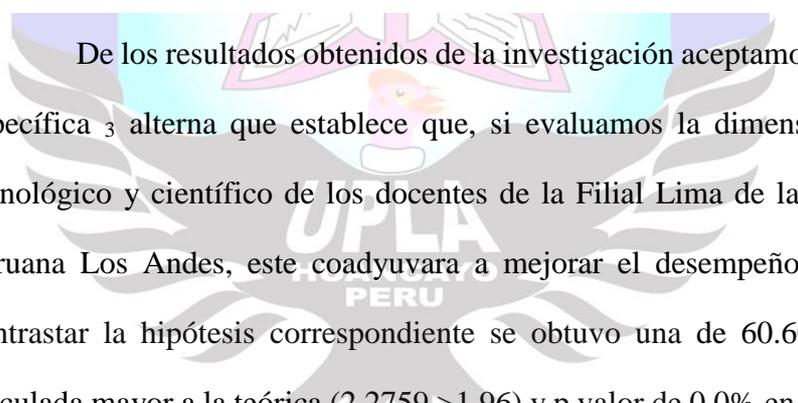
resultados concuerda con la tesis de Maestría de Palomino Zamudio, Francisco (2012): “El Desempeño Docente y el Aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, donde concluye la existencia de una relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de estudios Generales de la Universidad San Martín de Porres.

Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de Morales Cartaya (2009), donde define la evaluación del desempeño, como aquel proceso continuo y periódico que se realiza a los trabajadores respecto a su idoneidad demostrada, sobre las competencias y los resultados de sus trabajos con el afán de lograr los objetivos de la empresa, esto ejecutado por el jefe inmediato.

Asimismo, Morales, indica que la “Evaluación del Desempeño y del Rendimiento” o Evaluación de la Actuación” es la actividad clave de la Gestión de los Recursos Humanos. Por tanto, es un proceso que estimula el valor, la excelencia, y las buenas cualidades de alguna persona.

Por otro lado, de los resultados obtenidos de la investigación aceptamos la hipótesis específica 1 alterna que establece que, si evaluamos la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, este coadyuvará a mejorar el desempeño docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una μ de 105.20 con una Z calculada mayor a la teórica ($2.0130 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%.

Asimismo, de los resultados obtenidos de la investigación aceptamos la hipótesis específica 2 alterna que establece que, si evaluamos la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, este coadyuvara a mejorar el desempeño docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una μ de 56.60 con una Z calculada mayor a la teórica ($2.0458 > 1.96$) y p valor de 0.0% en comparación al 5%. Estos resultados concuerdan con la tesis de Doctorado de Marcano Fermín, Lina (2004 “Modelo de evaluación profesional docente “, donde una de sus principales conclusiones establece que el modelo como proceso de evaluación del desempeño profesional docente se reestructuro a partir de criterios emitidos por especialistas, por lo que el replanteamiento teórico metodológico del proceso de evaluación debe de redimensionar los conceptos de desarrollo y desempeño laboral.



De los resultados obtenidos de la investigación aceptamos la hipótesis específica 3 alterna que establece que, si evaluamos la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, este coadyuvara a mejorar el desempeño docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una de 60.60 con una Z calculada mayor a la teórica ($2.2759 > 1.96$) y p valor de 0.0% en comparación al 5%.

De los resultados obtenidos de la investigación aceptamos la hipótesis específica 4 alterna que establece que, si evaluamos la dimensión instrumentos y procesos de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, este coadyuvara a mejorar el desempeño docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una μ de 73.60 con una Z

calculada mayor a la teórica ($2.3410 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%.

De los resultados obtenidos de la investigación aceptamos la hipótesis específica 5 alterna que establece que, si evaluamos la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, este coadyuvara a mejorar el desempeño docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una μ de 68.60 con una Z calculada mayor a la teórica ($2.1345 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%.

Los resultados de las hipótesis específicas se encuentran respaldados en parte por Fernández, D., Sotolongo, M. y Martínez. (2016, pág. 18-19) en su artículo científico titulado, “La Evaluación del Desempeño Docente por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior, consideran 4 dimensiones, basado en el enfoque expresado por Zabalza como son las Competencias pedagógicas-didácticas, de investigación, de gestión académica y extensión universitaria.

Estas afirmaciones se encuentran respaldadas por Palomino, Francisco (2012) en su tesis “El Desempeño Docente y el Aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, quien determina que el grado de dominio de los contenidos, así como la calidad de su comunicación verbal y no verbal del docente, y la contribución valores y de capacidades valorativas influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes

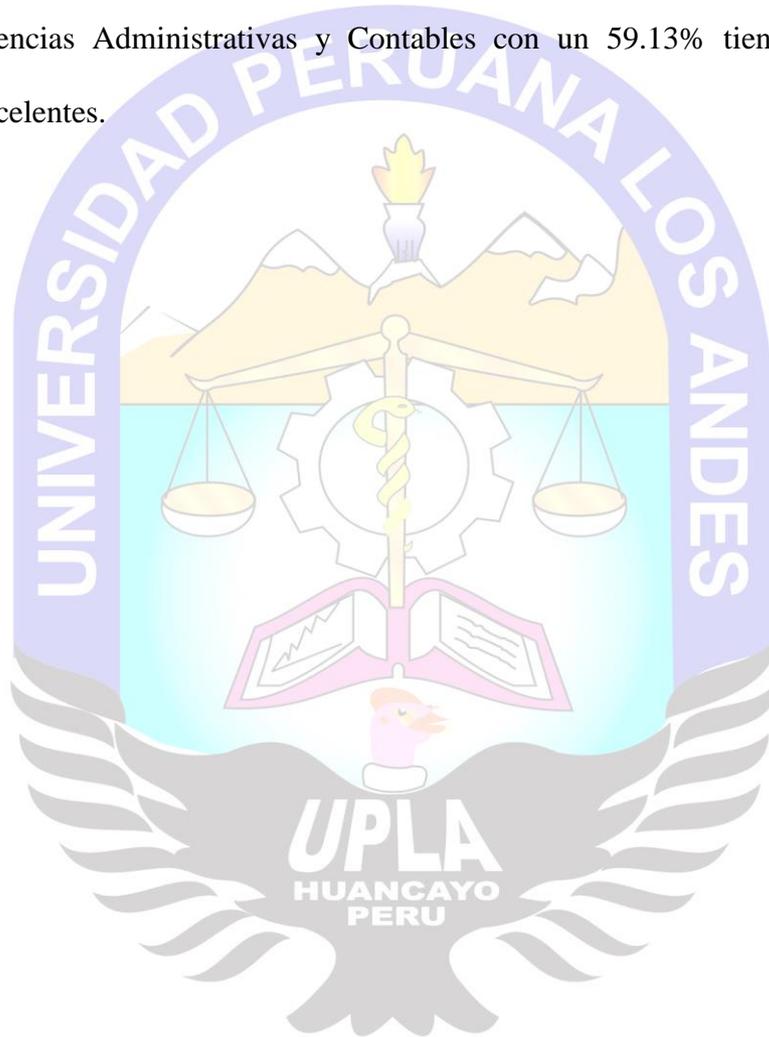
CONCLUSIONES

1. Se ha evaluado el desempeño docente de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre académico 2017-I. Dentro de la investigación practicada se pudo concluir, que los docentes en cuanto a asistencia y puntualidad un gran porcentaje se encuentran en nivel de excelentes, es decir con una nota equivalente de 17.01 a 20.00. En cuanto al uso de la metodología y recursos didácticos y dominio tecnológico y científico, un gran porcentaje de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio, es decir con una nota de 13.00 a 17.00. Referente a la ética y moral de los docentes un 98%, se encuentran en el nivel de excelente, siendo esta una fortaleza para la Universidad.
2. Se ha evaluado la dimensión Asistencia y Puntualidad de los docentes universitarios bajo la modalidad presencial y presencial de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el Semestre Académico 2017-I. Se pudo concluir que la Asistencia y Puntualidad de los docentes de las Coordinaciones de las facultades de Administración y Contabilidad, Educación, Ciencias de la salud, Derecho y Ciencias Políticas e ingeniería en un promedio de 78.74%, tienen el nivel de desempeño excelente.
3. Se ha evaluado la dimensión Metodología y Recursos Didácticos de los docentes universitarios bajo la modalidad presencial y semipresencial de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el Semestre Académico 2017-I. Se pudo concluir que, en el uso de la Metodología y Recursos Didácticos, los docentes de las Facultades de Educación con un 60%

y Ciencias de la Salud con un 51.5% tienen el nivel de excelentes y las Facultades de Administración y Contabilidad con 56.52, Ingeniería con un 45.9% y Derecho y Ciencias Políticas con un 45.28% tienen el nivel de satisfactorio.

4. Se ha evaluado la dimensión Dominio Tecnológico y Científico de los docentes universitarios bajo la modalidad presencial y semipresencial de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el Semestre Académico 2017-I. Se pudo concluir que el Dominio Tecnológico y Científico de los docentes de las Facultades de Educación con un 72.00% y Ciencias de la Salud con un 59.00%, tienen el nivel de excelentes y las Facultades de Administración y Contabilidad con 46.96%, Derecho y Ciencias Políticas con un 43.4% e ingeniería con un 41.53% tienen el nivel de satisfactorio.
5. Se ha evaluado la dimensión Instrumentos y Procesos de Evaluación de los docentes universitarios bajo la modalidad presencial y semipresencial de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el Semestre Académico 2017-I. Se pudo concluir que, en el uso de Instrumentos y Procesos de Evaluación, los docentes de la Coordinación de las Facultades de Educación con un 84.00% y Ciencias de la Salud con un 56.00%, tienen el nivel de excelentes y las Facultades de Administración y Contabilidad con 66.09%, Ingeniería con un 59.02% y Derecho con un 39.62% tienen el nivel de satisfactorio.
6. Se ha evaluado la dimensión Ética y Moral de los docentes universitarios bajo la modalidad presencial y semipresencial de la Filial Lima de la Universidad

Peruana Los Andes durante el Semestre Académico 2017-I. Se pudo concluir que en lo que respecta a la Ética y Moral, los docentes de las Coordinaciones de las Facultades de Educación con un 88.00% Ciencias de la Salud con un 73.00%, Derecho y Ciencias Políticas 66.04%, Ingeniería con 61.75% y Ciencias Administrativas y Contables con un 59.13% tienen el nivel de excelentes.

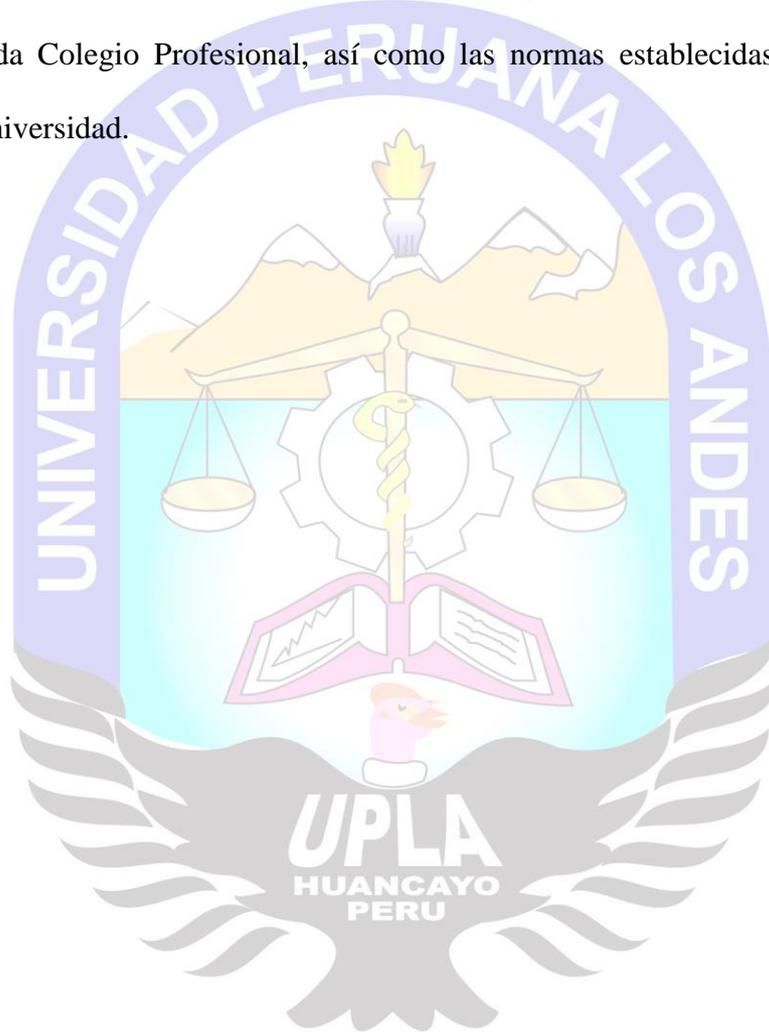


RECOMENDACIONES

1. Elaborar un “Plan de Capacitación” para los docentes universitarios de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes en la que se considere temas como Liderazgo, Calidad Educativa, Desempeño Docente y otros, promoviendo el compromiso de cada uno de los profesores.
2. Implementar y mejorar un sistema de control de la Asistencia y Puntualidad para los docentes universitarios de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes promoviendo el compromiso y responsabilidad de cada uno de los docentes universitarios
3. Elaborar un “Plan de Capacitación en el Uso de la metodología y Recursos Didácticos” para los docentes universitarios de la Filial Lima de la Universidad Peruana. Especialmente para los docentes de las Facultades de Administración y Contabilidad, Derecho y Ciencias Políticas e Ingeniería.
4. Elaborar Directivas sobre el dominio tecnológico y científico que deben tener los docentes universitarios de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes en el dictado de sus clases. Especialmente para los docentes de las Facultades de Administración y Contabilidad, Derecho y Ciencias Políticas e Ingeniería.
5. Recomendar a los docentes universitarios de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes el uso de los instrumentos y procesos de evaluación en el dictado de sus clases, exposiciones, trabajos y exámenes. Especialmente para

los docentes de las Facultades de Administración y Contabilidad, Derecho y Ciencias Políticas e Ingeniería.

6. Recomendar a los docentes universitarios de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes tener en cuenta el Código de Ética Profesional que cuenta cada Colegio Profesional, así como las normas establecidas por la misma Universidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica*. Quinta edición. Caracas: Editorial Episteme.

Bernal, C. (2006). *"Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales"* 2° ed. México 2006.

Balza, A. (2008). *Educación, investigación y aprendizaje. Una hermenéusis desde el pensamiento complejo y transdisciplinario*. Venezuela: Asociación de Profesores Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (APUNESR), Fondo Editorial Gremial.

Carnoy, M. (2004) *Las TIC en la enseñanza: posibilidades y retos, Lección inaugural del curso académico 2004-2005*, Universidad Abierta de Cataluña (UOC), consultado en internet el día 27 de agosto de 2009

Cots, J.; Villar, M. y Díaz, J. (2002). *Qué se pregunta y qué se entiende:*

Análisis de algunos conceptos utilizados en la encuesta de opinión de los estudiantes sobre la docencia. Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria. Pág. 5-14.

De Miguel, M. (1998). *La evaluación de los centros educativos. Una aproximación a un enfoque sistémico*. Revista de Investigación Educativa. La Habana, (15), 145-178.

Escudero, T. (1993). *Enfoques modélicos en la evaluación de la enseñanza universitaria, Actas de las III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria “Evaluación y Desarrollo Profesional. Las Palmas”*: Servicio de Publicaciones, Universidad de Las Palmas. Pág. 5-59

Fernández, Sotolongo, M. y Martínez. (2016). *La Evaluación del Desempeño Docente por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior*. Revista Formación Universitaria Vol.9 N° 5

Fisher, D. (1990). *The structure and formation of natural categories*. In Bower, G. H. (Ed.), *The Psychology of Learning and Motivation*, Vol. 25. San Diego, CA: Academic Press.

Fullan, M. (1993). *Change Forces; Probing the Depths of Educational Reform*. London: The Falmer Press.

Gutiérrez, A. (2006): *La investigación sobre enseñanza y aprendizaje de la geometría*, Badajoz: Federación Española de Sociedades de Profesores de Matemáticas and Sociedad Andaluza de Educación Matemática Thales.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ta. Edición, editado por Mc Graw-Hill Interamericana Ediciones. México.

Huerta, M. (1995). *Evaluación alternativa: Respuestas a preguntas frecuentes*. TESOL Journal, volumen 5 (1), pp. 08-11.

Ley N° 30220 Ley Universitaria. (nueva Ley universitaria).2014.

Loredo, J. (2008a). *Modelo integral de la evaluación de la práctica docente para el posgrado de la Universidad Iberoamericana*. México, D.F.: Universidad Iberoamericana.

Loredo, J. (2008b). *Comprensión de la práctica y la evaluación docente en el posgrado a partir de la percepción de los profesores*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Consultado 20 de septiembre de 2010 en <http://redie.uabc.ms/NumEsp1/contenido-loredoromeroinda.html>.

Marcano, L. (2004). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. Tesis doctoral para optar el grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas en la República de Cuba, ante la Comisión Nacional de Grados Científicos.

Martínez, C. (2002). *Bases conceptuales y opción metodológica de la investigación en gestión Cuadernos de Administración*, vol. 15, núm. 24, junio, 2002 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia.

Medina, M. del V. (2012). *Modelo de Gestión académica basada en el Desempeño Docente y su relación con el Rendimiento Académico en el Instituto de Educación Superior*. Tesis para optar el título de Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas con mención en Gerencia General. Universidad del Oriente. Venezuela.

Mesa, M. (2000). *La evolución del Desempeño: Herramienta vital en la dirección organizacional*. Universidad de Ciego de Ávila Universidad de Ciego de Ávila. Cuba.

Morales, A. (2009) *Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Editora política, La Habana. Cuba.

Namo, G. (2005). *Profesores para la igualdad educacional en América Latina. Calidad y nadie de menos. Revista PREALC, 1.*

Normas Cubanas, NC 3000, 30001 y 3002 Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, 2007.

Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad San Martín de Porres*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación, con mención en Docencia en el Nivel Superior. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Posgrado. Lima – Perú.

Pérez, J. (2002). *Dirección Estratégica en Centros Educativos*. Material impreso. Evento. El Maestro para el XXI. La Habana

Portal, J. (2003). *Evaluación de la calidad de la enseñanza de la Licenciatura en Cultura Física de la Universidad de Cienfuegos*, Cuba. Tesis de Doctorado, Oviedo. Pág. 95-172.

Rodríguez, S. (2003). *El desarrollo profesional del profesor universitario: algunas consideraciones sobre una experiencia*. Universidad de Sevilla: Instituto de Ciencias de la Educación. Pág. 67-95.

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación, mención en Gestión. Pontificia Universidad La Católica del Perú. Lima - Perú.

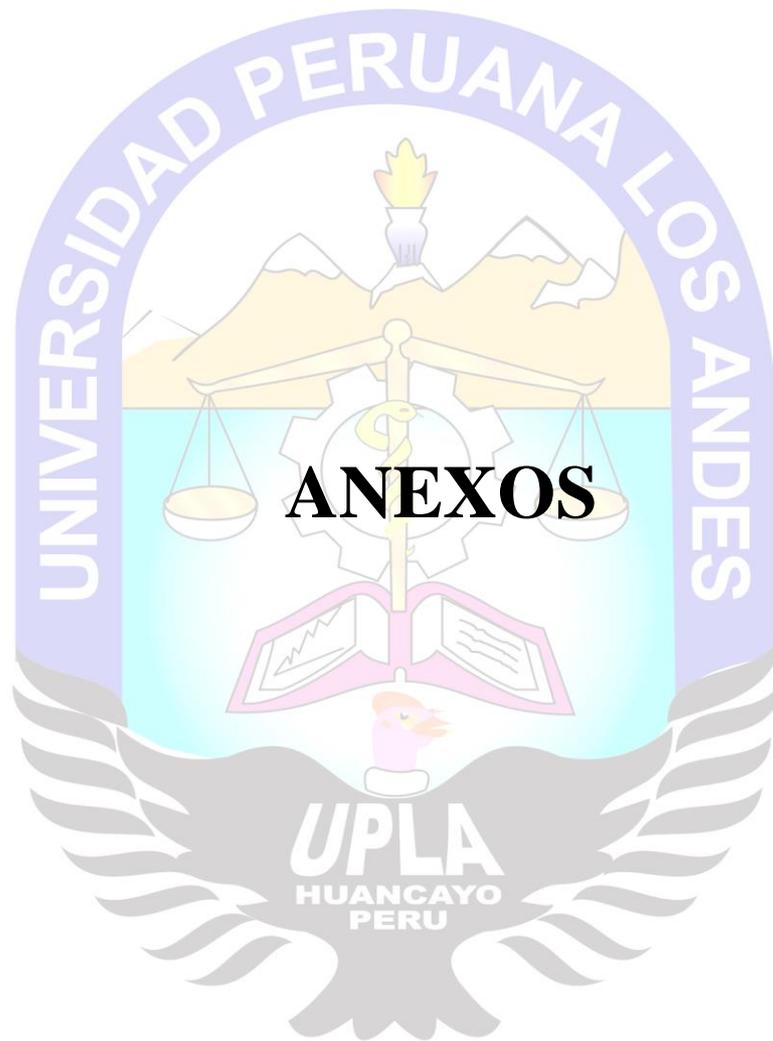
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)

Villar, L. (1989). *El profesor como práctico reflexivo en la cultura de colaboración.*

Revista de Educación, 227-251.

Zerilli, A. (1973). *Valoración del personal.* Deusto: Estden.





ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FILIAL LIMA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES: UNA “PROPUESTA DE

EVALUACIÓN DOCENTE A NIVEL SUPERIOR”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cómo se viene dando la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?</p> <p>b. ¿Cómo se viene dando la dimensión metodología y</p>	<p>Objetivo general Evaluar el desempeño de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Evaluar la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I</p>	<p>Hipótesis general Al evaluar el desempeño de los docentes que presenta la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>a. Al evaluar la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria</p> <p>b. Al evaluar la dimensión metodología y recursos</p>	<p>Evaluación del Desempeño Docente</p>	<p>Asistencia y puntualidad.</p> <hr/> <p>Metodología y recursos didácticos.</p> <hr/> <p>Dominio tecnológico y científico.</p> <hr/> <p>Instrumentos y procesos de evaluación.</p> <hr/> <p>Ética y Moral</p>	<p>Investigación: descriptiva</p> <p>Tipo: Descriptivo Simple</p> <p>Diseño: No experimental Transversal. Descriptivo comparativo</p> <p>M1 O M2 Donde: M1 = Muestra 1 con quien(es) vamos a realizar el estudio</p> <p>M2 = Muestra 2 con quien(es) vamos a realizar el estudio</p> <p>O: Información relevante o (observaciones)</p>	<p>La población está compuesta por los docentes de las Coordinaciones de Ciencias Administrativas y Contables, Ciencias de la Salud, Derecho y Ciencias Políticas, Educación y Ciencias e Ingeniería, conformado por: 446 docentes de la modalidad presencial y semipresencial</p> <p>La muestra es no Probabilística disponible es de 207 docentes evaluados.</p>

<p>recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?</p> <p>c. ¿Cómo se viene dando la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?</p> <p>d. ¿Cómo se viene dando la dimensión instrumentos y proceso de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?</p> <p>e. ¿Cómo se viene dando la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I?</p>	<p>b. Evaluar la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I</p> <p>c. Evaluar la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I.</p> <p>d. Evaluar la dimensión instrumentos y proceso de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I</p> <p>e. Evaluar la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I</p>	<p>didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria.</p> <p>c. Al evaluar la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria</p> <p>d. Al evaluar la dimensión instrumentos y proceso de evaluación de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria</p> <p>e. Al evaluar la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria</p>			<p>de interés que recogemos de la muestra</p>	
--	--	--	--	--	---	--



ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Sr. (a), alumno (a) de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Lima, el presente cuestionario, forma parte de una investigación, para conocer la Evaluación del Desempeño Docente de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes.

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que le agradeceremos a usted, marcar con una (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

4	3	3	1
a	b	c	d

Variable 1: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensión: Asistencia y Puntualidad

1. ¿El docente asiste a sus clases programadas?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca

2. ¿El docente llega puntualmente a sus clases? Respetando el horario establecido.
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre

- c) Algunas veces
- d) Nunca

Dimensión: Metodología y Recursos Didácticos

3. La explicación del tema en la clase del docente es:

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Regular
- d) No se deja entender

4. ¿El docente hace uso para el dictado de sus clases? Organizadores visuales, diapositivas, metaplan, material vivo, resumen de clases y otros medios.

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

5. La relación con los estudiantes dentro de la clase es:

- a) Muy Cordial
- b) Amigable
- c) Indiferente
- d) Prepotente

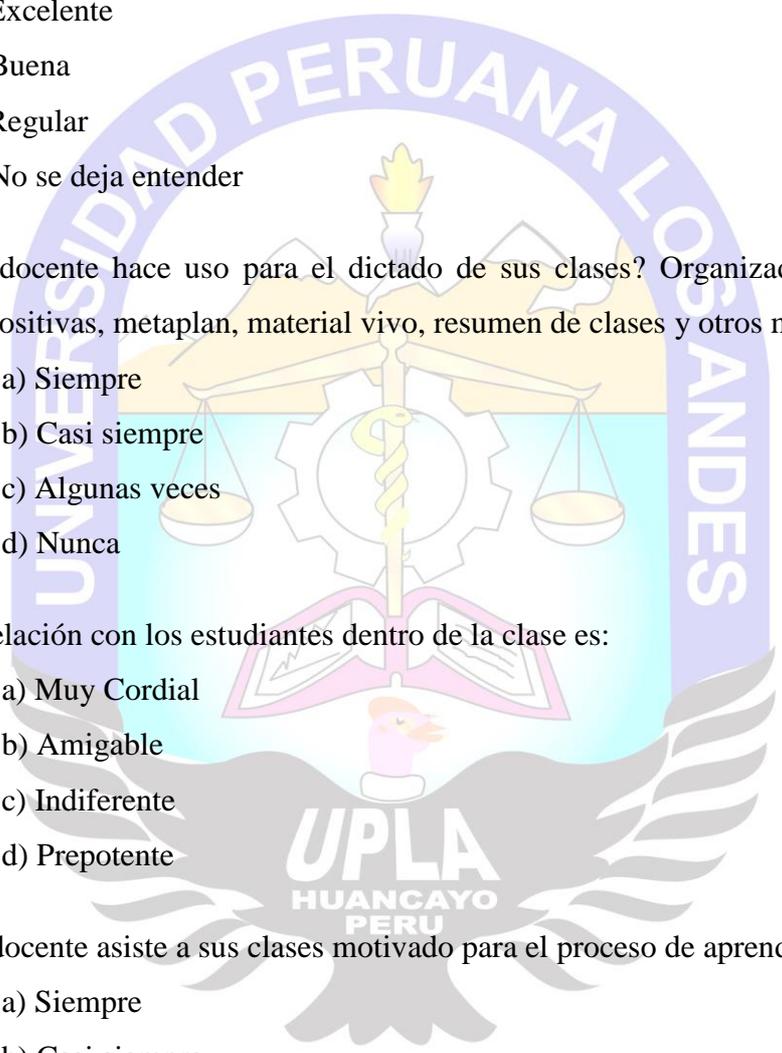
6. ¿El docente asiste a sus clases motivado para el proceso de aprendizaje ?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

Dimensión: Dominio Tecnológico y Científico

7. ¿El docente fomenta en los estudiantes el intercambio de ideas y trabajo en equipo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre



- c) Algunas veces
- d) Nunca

8. El docente demuestra dominio y esta actualizado en los temas considerados en el Silabo.

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

9. El docente absuelve con criterio las preguntas que formulan los estudiantes?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

Dimensión: Instrumento y Proceso de Evaluación

10. ¿El docente cumplió con la entrega del silabo de su Unidad de Ejecución Curricular al estudiante, delegado o responsable del salón de clases?

- a) La primera semana de clases
- b) Después de la primera semana de clases
- c) Indico que dejo en Jefatura del departamento
- d) No hizo entrega hasta el momento

11. ¿El docente desarrolla en forma organizada los temas considerados en el silabo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

12. ¿El docente utiliza los exámenes para evaluar al estudiante?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces

d) Nunca

13. ¿El docente desarrolla los exámenes ante los estudiantes, después de haber evaluado?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) Algunas veces

d) Nunca

Dimensión: Ética y Moral

14. ¿El docente refleja su ética y moral profesional al realizar sus actividades académicas, considerando los principios de orden, disciplina, equidad y honestidad?

a) Siempre

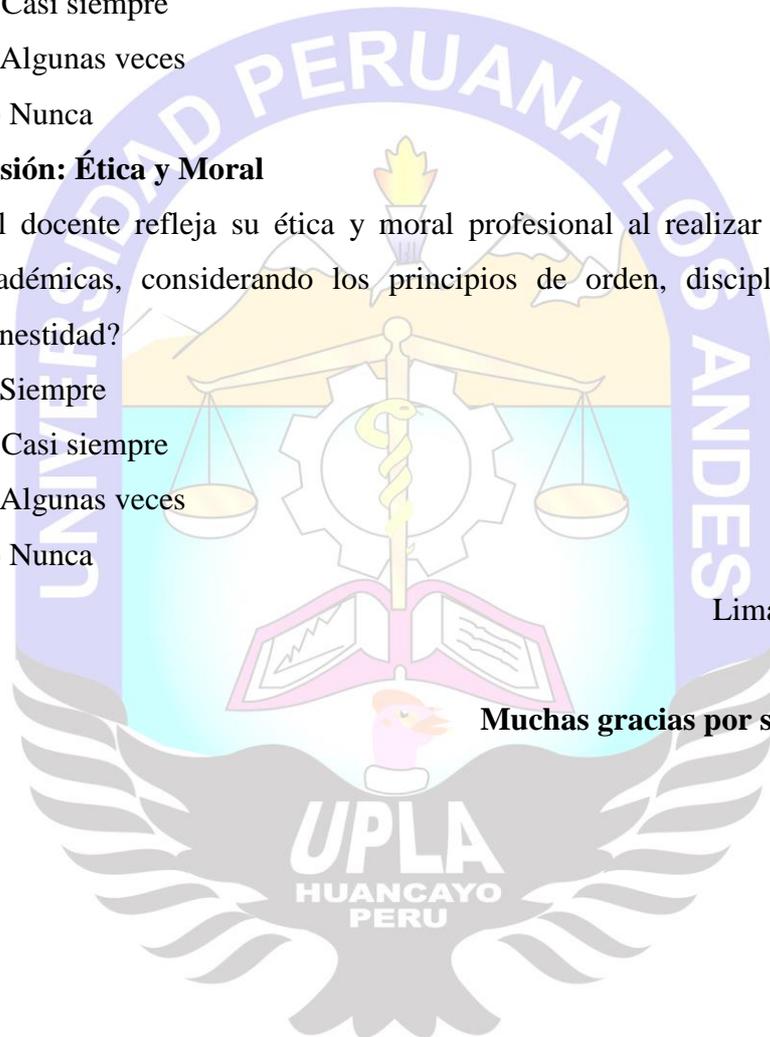
b) Casi siempre

c) Algunas veces

d) Nunca

Lima, julio del 2017

Muchas gracias por su colaboración



ANEXO 3

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

Bases teóricas para la propuesta de evaluación

En el caminar de la Institución hacia el modelo de educación centrada en el aprendizaje, se planteó la necesidad de disponer de un sistema de evaluación del desempeño docente que realmente evaluara su quehacer en torno al logro de los resultados de aprendizaje propuestos en los diversos programas educativos, mismos que están fundamentados en los principios pedagógicos (aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a convivir y aprender a ser) y en los matices (actitud emprendedora, vinculación laboral y social, mejora continua e internacionalización) plasmados en el modelo educativo institucional.

Para lograr que el desempeño docente se desarrolle con la mejor eficacia posible, es necesario tomar en cuenta las siguientes premisas:

a. Capacidades pedagógicas

Petrovski (1985) considera a las capacidades como “particularidades psicológico – individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios” (p. 470). También señala que, en relación con los hábitos, habilidades y conocimientos, las capacidades del hombre 32 intervienen como posibilidad, o sea es necesaria la existencia de las capacidades para que la adquisición de los conocimientos hábitos y habilidades se transformen de posibilidad en realidad. La estructura conjunta de las cualidades psíquicas que se manifiestan como capacidad, en última instancia, se determina por las exigencias de la actividad concreta y es distinta para las diferentes formas de actividad.

b. Responsabilidad profesional

La responsabilidad profesional del docente tiene que ver según Pinaya (2005) con su “actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos”. (p. 70), asimismo la responsabilidad tiene

que ver con el papel que va a cumplir el docente, por ello que para Juvonen y Wentzel (2001) los docentes: No sólo proporcionan retroalimentación referente al desempeño académico de los estudiantes, sino que tienen un efecto considerable en la motivación de los mismos para el aprendizaje. No sólo proporcionan aprobación o desaprobación específica ante el logro de los alumnos, sino que los maestros también comunican su aprobación o desaprobación general del niño como persona. (p. 13) Por ello creemos que la responsabilidad profesional tiene que ver con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, participativas docentes e institucionales, así como su capacitación y desarrollo profesional. Es decir, el buen desempeño docente implica mucho más de lo que significa la labor en aula o el cumplimiento de todos los aspectos netamente didácticos. Implica una responsabilidad con los estudiantes, con los colegas, con la institución y la comunidad y consigo mismo.

c. Relaciones interpersonales con sus estudiantes, directivos, y docentes

En cuanto a las relaciones interpersonales García (1996) afirma que: El término proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad. (p. 14) En este proceso no están aislados el docente y los estudiantes. Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeñan un papel esencial las relativas a las relaciones maestro – alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase, y que va dirigido a la formación multilateral de la personalidad. Es en este contexto que ocupa un lugar destacado la dirección por el maestro de la actividad docente de los estudiantes.

ANEXO N° 4

Contrastación de hipótesis

Contrastación de Hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: Si NO evaluamos el desempeño docente que presenta la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I ésta es insatisfactoria

H₁: Si al evaluar el desempeño docente que presenta la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria.

b) Calculo estadístico de prueba

Estadísticos

V1 : Desempeño docente

N	Válido	5
	Perdidos	0
Media		265,00
Mediana		356,00
Desviación estándar		260,129
Varianza		67667,000

1. Hipótesis (MEDIA)

$$H_0: \mu = 265$$

$$H_1: \mu \neq 265$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} \text{ donde:}$$

x = mediana

μ = valor de la hipótesis (media)

σ = desviación estándar

\sqrt{n} = muestra

$$\text{Reemplazando en } Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$$

$$Z = \frac{356-265}{260.13/\sqrt{251}} \text{ resultando } 5.5423$$

c) **Regla de Decisión**, basada en el nivel de significación (α) adoptado (AL 95% DE CONFIANZA)

Como $5.5423 > 1,96$ rechazamos H_0 .

d) **SE CONCLUYE** que la evidencia aconseja rechazar H_0 , según la regla de decisión se adopta la hipótesis alterna.

3.10. Contrastación de hipótesis específicas

1) Hipótesis específicas N° 1

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : Si NO evaluamos la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria

H_1 : Al evaluar la dimensión asistencia y puntualidad de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es insatisfactoria

b) Calculo estadístico de prueba

Estadísticos

D1 : Asistencia y puntualidad

N	Válido	5
	Perdidos	0
Media		105,20
Mediana		115,00
Desviación estándar		77,125
Varianza		5948,200

1. Hipótesis. (MEDIA)

$$H_0: \mu = 105.20$$

$$H_1: \mu \neq 105.20$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} \text{ donde:}$$

\bar{x} = mediana

μ = valor de la hipótesis (media)

σ = desviación estándar

\sqrt{n} = muestra

Reemplazando en $Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$ sería

$$Z = \frac{115 - 105.2}{77.13 / \sqrt{251}} \text{ Resultando } 2.0130$$

- c) **Regla de Decisión**, basada en el nivel de significación (α) adoptado. (AL 95% DE CONFIANZA)

Como $2.0130 > 1,96$ se rechaza H_0 .

- d) **SE CONCLUYE** que la evidencia aconseja rechazar H_0 , según la regla de decisión se adopta la hipótesis alterna

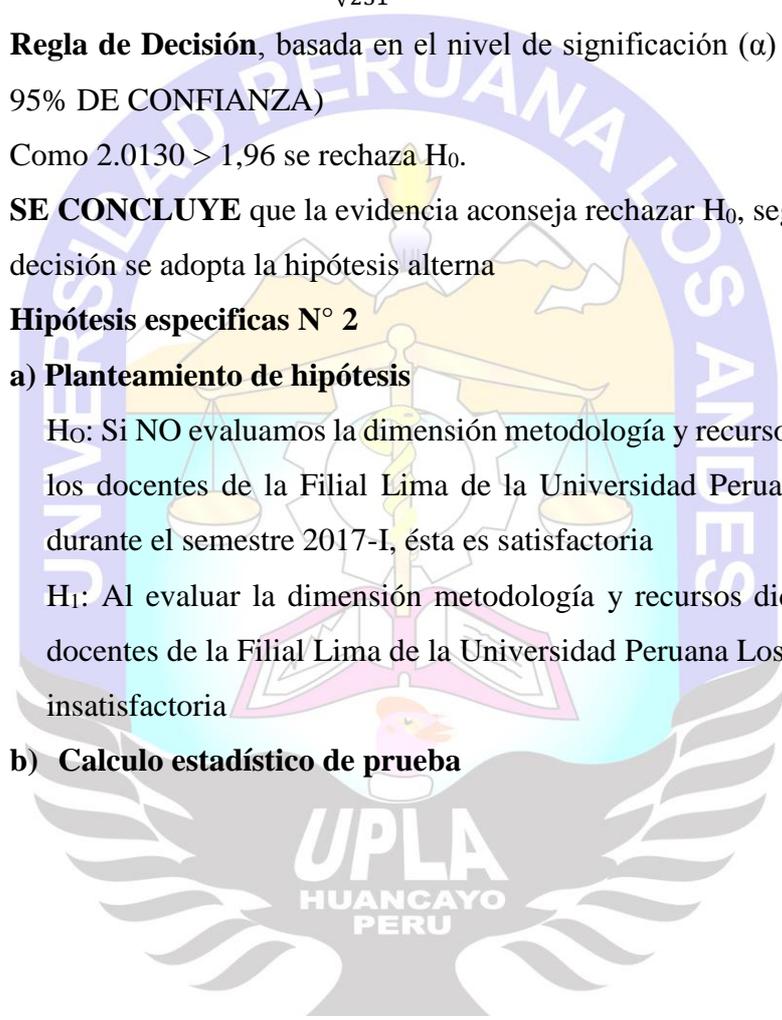
2) Hipótesis específicas N° 2

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : Si NO evaluamos la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria

H_1 : Al evaluar la dimensión metodología y recursos didácticos de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, esta es insatisfactoria

b) Calculo estadístico de prueba



Estadísticos

D2 : Metodología y recursos didácticos

N	Válido	5
	Perdidos	0
Media		56,60
Mediana		70,00
Desviación estándar		103,766
Varianza		10767,300

1. Hipótesis. (MEDIA)

$$H_0: \mu = 56.60$$

$$H_1: \mu \neq 56.60$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} \text{ donde:}$$

\bar{x} = mediana

μ = valor de la hipótesis (media)

σ = desviación estándar

\sqrt{n} = muestra

Reemplazando en $Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$ sería

$$Z = \frac{70 - 56.60}{103.77 / \sqrt{251}} \text{ resultando } 2.0458$$

c) **Regla de Decisión**, basada en el nivel de significación (α) adoptado.

(AL 95% DE CONFIANZA)

Como $2.0458 > 1,96$ se rechaza H_0 .

d) **SE CONCLUYE** que la evidencia aconseja rechazar H_0 , según la regla de decisión se adopta la hipótesis alterna.

3) **Hipótesis específicas N° 3**

a) **Planteamiento de hipótesis**

H_0 : Si NO evaluamos la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria

H_1 : Si evaluamos la dimensión dominio tecnológico y científico de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es insatisfactoria.

b) **Calculo estadístico de prueba**

Estadísticos

D3 : Dominio tecnológico y científico

N	Válido	5
	Perdidos	0
Media		60,60
Mediana		75,00
Desviación estándar		100,236
Varianza		10047,300

1. Hipótesis. (MEDIA)

$$H_0: \mu = 60.60$$

$$H_1: \mu \neq 60.60$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} \text{ donde:}$$

\bar{x} = mediana

μ = valor de la hipótesis (media)

σ = desviación estándar

\sqrt{n} = muestra

Reemplazando en $Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$ sería

$$Z = \frac{75 - 60.60}{100.24 / \sqrt{251}} \text{ Resultando } 2.2759$$

c) **Regla de Decisión**, basada en el nivel de significación (α) adoptado.

(AL 95% DE CONFIANZA)

Como $2.2759 > 1,96$ rechazamos H_0 .

d) **SE CONCLUYE** que la evidencia aconseja rechazar H_0 , según la regla de decisión se adopta la hipótesis alterna.

4) Hipótesis específicas N° 4

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : Si NO evaluamos la dimensión instrumentos y proceso de evaluación los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es satisfactoria.

H₁: Si evaluamos la dimensión instrumentos y proceso de evaluación los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I, ésta es insatisfactoria.

b) Calculo estadístico de prueba

Estadísticos

D4 :Instrumentos y procesos de evaluación

N	Válidos	5
	Perdidos	0
Media		73,60
Mediana		85,00
Desviación estándar		77,148
Varianza		5951,800

1. Hipótesis. (MEDIA)

$$H_0: \mu = 73.60$$

$$H_1: \mu \neq 73.60$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} \text{ donde:}$$

x = mediana

μ = valor de la hipótesis (media)

σ = desviación estándar

\sqrt{n} = muestra

Reemplazando en $Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$ sería

$$Z = \frac{85 - 73.60}{77.15 / \sqrt{251}} \text{ resultando } 2.3410$$

c) **Regla de Decisión**, basada en el nivel de significación (α) adoptado.
(AL 95% DE CONFIANZA)

Como $2.3410 > 1,96$ rechazamos H₀.

d) **SE CONCLUYE** que la evidencia aconseja rechazar H₀, según la regla de decisión se adopta la hipótesis alterna.

5) Hipótesis específicas N° 5

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: Si NO evaluamos la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I ésta es satisfactoria

H₁: Si evaluamos la dimensión ética y moral de los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, durante el semestre 2017-I ésta es insatisfactoria

b) Calculo estadístico de prueba

Estadísticos D5 : Ética y moral

N	Válido	5
	Perdidos	0
Media		68,60
Mediana		78,00
Desviación estándar		69,766
Varianza		4867,300

1. Hipótesis. (MEDIA)

$$H_0: \mu = 68.60$$

$$H_1: \mu \neq 68.60$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} \text{ donde:}$$

\bar{x} = mediana

μ = valor de la hipótesis (media)

σ = desviación estándar

\sqrt{n} = muestra

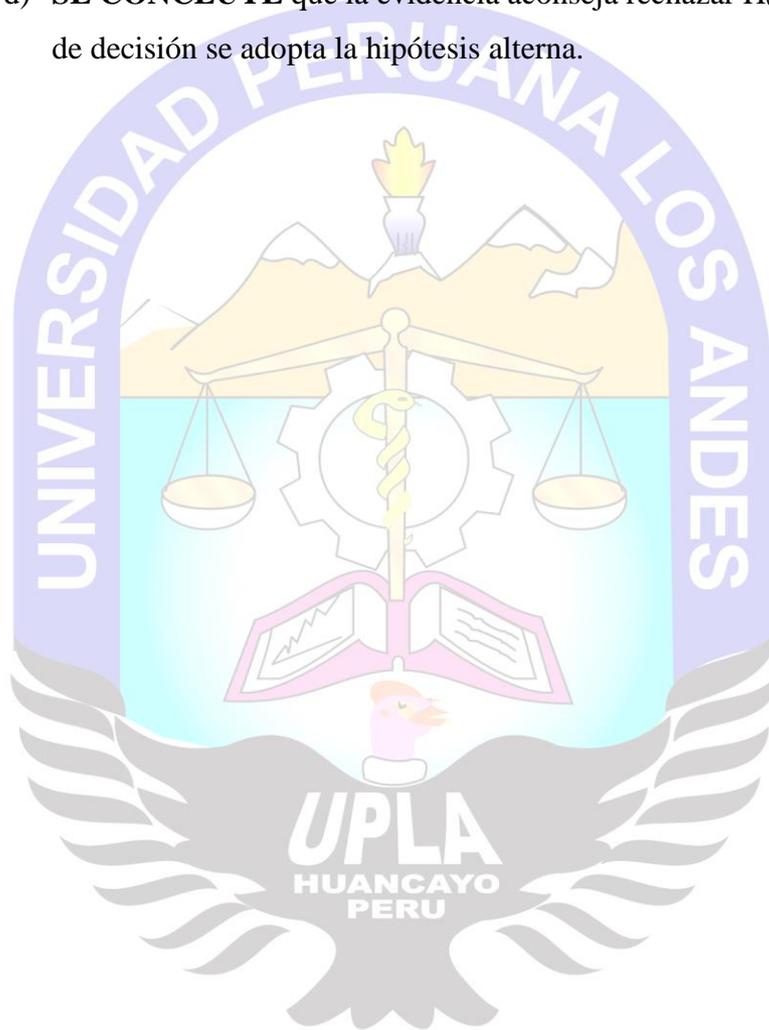
Reemplazando en $Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$ sería

$$Z = \frac{78-68.60}{69.77/\sqrt{251}} \text{ resultando } 2.1345$$

- c) **Regla de Decisión**, basada en el nivel de significación (α) adoptado.
(AL 95% DE CONFIANZA)

Como $2.1345 > 1,96$ rechazamos H_0 .

- d) **SE CONCLUYE** que la evidencia aconseja rechazar H_0 , según la regla de decisión se adopta la hipótesis alterna.



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: CERNA ROSALES MARÍA DEL ROSARIO
 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA "LOS ANDES"
 1.3. Título de la Investigación: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FILIAL LIMA DE LA UPLA: UNA PROPUESTA DE
 1.4. Nombre el Instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario EVALUACIÓN DOCENTE A NIVEL SUPERIOR, AÑO 2017-3"

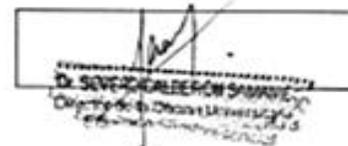
ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	3	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	esta formulado con lenguaje apropiado																		X			
2. OBJETIVIDAD.	esta expresado en conductas observables																		X			
3. ACTUALIDAD.	adecuado al avance del desempeño laboral																					X
4. ORGANIZACIÓN.	existe una organización logica																					X
5. SIFICIENCIA.	comprende los aspectos en calidad y cantidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	adecuado para valorar la gestion de recursos humanos																			X		
7. CONSISTENCIA.	basados en aspectos teóricos científicos																			X		
8. COHERENCIA.	coherencia entre las dimensiones, subdimensiones e indicadores																					X
9. METODOLOGIA.	la estrategia responde al proposito del diagnostico																					X
10. PERTINENCIA.	es util y adecuado para la investigación																					X

Promedio de valoración

Opinión de aplicabilidad: Regular Buena Muy buena

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: GERNA ROSALES, MARIA DEL ROSARIO
 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA "LOS ANDES"
 1.3. Título de la Investigación: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FILIAL LIMA DE LA UPLA: UNA PROPUESTA DE
 1.4. Nombre el Instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario EVALUACION DOCENTE A NIVEL SUPERIOR, AÑO 2019-2"

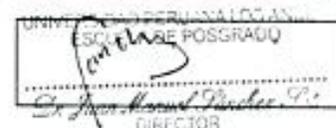
ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	3	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	esta formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD.	esta expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD.	adecuado al avance del desempeño laboral																			X	
4. ORGANIZACIÓN.	existe una organización logica																		X		
5. SIFICIENCIA.	comprende los aspectos en calidad y cantidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	adecuado para valorar la gestion de recursos humanos																			X	
7. CONSISTENCIA.	basados en aspectos teoricos científicos																			X	
8. COHERENCIA.	coherencia entre las dimensiones, subdimensiones e indicadores																		X		
9. METODOLOGIA.	la estrategia responde al proposito del diagnostico																			X	
10. PERTINENCIA.	es util y adecuado para la investigación																	X			

Promedio de valoración

Opinión de aplicabilidad: Regular Buena Muy buena

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: CERNA ROSALES, MARIA DEL ROSARIO
 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA "LOS ANDES"
 1.3. Título de la Investigación: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FILIAL LIMA DE LA UPLA: UNA PROPUESTA DE
 1.4. Nombre el Instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario "EVALUACION DOCENTE A NIVEL SUPERIOR, AÑO 2019-I"

ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	3	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD.	esta expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD.	adecuado al avance del desempeño laboral																			X	
4. ORGANIZACIÓN.	existe una organización logica																		X		
5. SIFICIENCIA.	comprende los aspectos en calidad y cantidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	adecuado para valorar la gestion de recursos humanos																			X	
7. CONSISTENCIA.	basados en aspectos teoricos científicos																		X		
8. COHERENCIA.	coherencia entre las dimensiones, subdimensiones e indicadores																			X	
9. METODOLOGIA.	la estrategia responde al proposito del diagnostico																		X		
10. PERTINENCIA.	es util y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración

Opinión de aplicabilidad: Regular Buena Muy buena

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



