

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE Y LA RELACIÓN CON SU DESEMPEÑO EN
LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE
LA UPT- AÑO 2017**

TESIS

Presentada por:

Bach. VÍCTOR ERNESTO PERALTA LÁZARO

Asesor:

Mag. JUAN QUINTEROS ESCOBAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE Y LA RELACIÓN CON SU DESEMPEÑO EN
LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE
LA UPT- AÑO 2017**

TESIS

Presentada por:

Bach. VÍCTOR ERNESTO PERALTA LÁZARO

Asesor:

Mag. JUAN QUINTEROS ESCOBAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2018

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que me apoyaron antes, durante y después de este largo camino, por ser fuerza y sustento: amigos, docentes, personal administrativo.

Gracias a todos por su ayuda directa e indirecta en la realización de este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

Dedico esta trabajo a Dios, por permitirme llegar a este momento importante de mi formación profesional.

A mi Madre, por ser el pilar más importante de mi vida.

A mi difunto Padre, que me enseñó la importancia de ser profesional.

A mis hermanos por su constante empuje a ser mejor ciudadano.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I	16
1. <i>EL PROBLEMA</i>	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5 CONCEPTOS BÁSICOS.....	20
1.6 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
CAPÍTULO II	27
2. <i>FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO</i>	28

2.1	DESEMPEÑO DOCENTE	28
2.2	COMPETENCIAS DEL DOCENTE	47
CAPÍTULO III		65
3.	<i>MARCO METODOLÓGICO</i>	66
3.1	HIPÓTESIS.....	66
3.2	VARIABLES.....	66
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN	69
3.4	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	70
3.5	ÁMBITO DE ESTUDIO	70
3.6	POBLACIÓN Y MUESTRA	70
3.7	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	72
CAPÍTULO IV		73
4.	<i>LOS RESULTADOS</i>	74
4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	74
4.2	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	75
4.3	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	75
4.4	PRUEBA ESTADÍSTICA.....	84
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSIÓN)	86
Capítulo V.....		92
5.	<i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	93
5.1.	CONCLUSIONES	93
5.2.	SUGERENCIAS PROPUESTAS.....	94
5.3.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS.....		99

<i>Anexo N°01</i>	<i>100</i>
<i>Anexo N°02</i>	<i>106</i>
<i>Anexo N°03</i>	<i>110</i>
<i>Anexo N°04</i>	<i>114</i>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Países con sistemas de evaluación del desempeño docente de carácter externo.....	37
Tabla 2 – Formas de repercusión del sistema de evaluación del desempeño docente (Escala docente – ED o Incremento salarial – IS).....	38
Tabla 3 - Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño académico.....	75
Tabla 4 - Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño profesionales	76
Tabla 5 - Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño investigativo y extensionista	77
Tabla 6 - Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño docente	78
Tabla 7 - Resumen del modelo, Dimensión-Desempeño académico, Variable Competencias del docente.....	87
Tabla 8 - Resumen del modelo, Dimensión-Desempeño laboral, Variable-Competencias del docente.....	88
Tabla 9 - Resumen del modelo, Dimensión-Desempeño investigativo y extensionista, Variable-Competencias del docente.....	89
Tabla 10 - Resumen del modelo, Variable-Desempeño docente, Variable-Competencias del docente.....	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Criterios o condiciones de desempeño	43
Figura 2 - Criterios de evaluación de desempeño docente en EBR, EBA	43
Figura 3 - Componentes de la competencia	49
Figura 4 - Componentes y subcomponentes de una competencia.....	49
Figura 5 - Ejes estructurales del concepto de valoración.....	56
Figura 6 - Capturas de Pantalla de Encuesta Virtual.....	74
Figura 7 Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Negocios Internacionales.....	79
Figura 8 Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Negocios Internacionales.....	79
Figura 9 Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Contabilidad y Ciencias Financieras	80
Figura 10 Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Contabilidad y Ciencias Financieras	81
Figura 11 Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Turismo y Hotelería.....	81
Figura 12 Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Turismo y Hotelería.....	82
Figura 13 Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Ingeniería Comercial	83

Figura 14 Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Ingeniería Comercial	83
Figura 15 - Paquete estadístico SPSS, datos en ventana de variables.....	85
Figura 16 - Paquete estadístico SPSS, datos en ventana de datos.....	85
Figura 17 - Paquete estadístico SPSS, prueba de Correlación de Pearson.....	86

RESUMEN

La presente investigación parte de la problemática actual sobre cuál sería el correcto esquema para la Evaluación de Desempeño de los docentes, que permita el alineamiento con el objetivo principal del modelo educativo, el logro del perfil de egreso.

Por lo planteado, el objetivo del estudio es analizar la relación de las Competencias docente con su Desempeño, a fin de lograr el perfil de egreso de las Escuelas Profesionales dentro de la población y muestra estratificada, establecida en los programas de estudio que cuentan con Licenciamiento Internacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017.

Para comprobar si las Competencias docente se relacionan con su Desempeño, Hipótesis de estudio, se utilizó como técnica de recolección la encuesta y como herramienta el cuestionario, ejecutado tanto de forma presencial como virtual. Los datos recolectados se presentaron de forma descriptiva mediante gráficos de frecuencia relativa y de forma inferencial, aplicando en la prueba hipótesis para variables cuantitativas, la prueba estadística de correlación de Pearson.

Los resultados mostraron que existe una relación entre las dos variables de estudio, por lo se plantea como oportunidad de mejora incluir en el esquema de la herramienta de Evaluación del Desempeño, las Competencias docente, según el perfil establecido, y que contraste con el logro del perfil de egreso de los estudiantes.

ABSTRACT

The present investigation, initiate with the current problematic, on which would be the correct scheme for the Performance Evaluation of the university professors, that allows the alignment with the main objective of the Educational Model, which is to achieve the graduate profile.

For this reason, the objective of this investigation is to analyze the relationship between the competences of university professors with their Performance, in order to achieve the graduate profile within the population and stratified sample, established in the programs of study that have international licensing in the Faculty of Business Sciences of the UPT.

To check if teachers' competences relate with their performance evaluation – the study hypothesis – the survey was used as a collection technique and the questionnaire was used as a tool, both in person and online. The data collected were presented descriptively using relative frequency graphs and inferential form, applying on the test hypothesis for quantitative variables the Pearson relationship.

The results showed that there is a relation relationship between the two study variables, so it is proposed as an opportunity for improvement, to include in the Performance Evaluation, competencies according to an established profile that contrast with the achievement of the profile of graduate students.

INTRODUCCIÓN

La Educación actual, en el nivel superior universitario, esta direccionada a un Modelo Educativo por Competencias; con lo cual los programas profesionales tienen como objetivo principal el logro del perfil de egreso de sus estudiantes el cual converge en los diseños curriculares, tanto de la universidad como de las facultades.

Ante esta realidad, es necesario contar con docentes preparados para el desarrollo de competencias a nivel educativo, y cuyo trabajo se vea reflejado en su desempeño académico, profesional, investigativo y extensionista.

Se observa en la actualidad que el desempeño de los docentes, en sus diversas dimensiones, no es el idóneo para este objetivo, a lo cual una de las causas posibles, la que se analizará en el presente estudio, son las competencias de los docentes.

En el presente trabajo de investigación, se planteó analizar la relación entre las Competencias docente y su desempeño de las Escuelas Profesionales en estudio.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se presenta el planteamiento y justificación del problema, la formulación de las interrogantes; además los objetivos de la investigación, conceptos básicos y antecedentes de estudio.

En el Capítulo II se abordan los fundamentos teóricos científicos relacionados con la evaluación de desempeño y las competencias de los docentes; sus características, clasificación y conceptos básicos.

En el Capítulo III se presenta el marco metodológico de la investigación; hipótesis de estudio, operacionalización de las variables, tipo y diseño de la investigación, ámbitos de estudio, población y muestra, técnicas y herramientas de recopilación de la información.

En el capítulo IV se ofrece la interpretación de los resultados y comprobación de la hipótesis.

En el capítulo V se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Evaluación del desempeño docente es de vital importancia para el sistema educativo peruano, debido a que la prioridad del país es mejorar la educación en forma equitativa e inclusiva, en especial en las zonas de escasos recursos económicos; para lograr esto es necesario medir el desempeño profesional del docente dentro de las aulas, con la finalidad de ir mejorando la calidad en el sector educación.

El proceso de evaluación del desempeño docente está orientado a la mejora de su labor pedagógica, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los logros y objetivos planteados durante el proceso de enseñanza de niños, niñas, jóvenes y adultos. Tiene carácter formativo y constituye una oportunidad para que el docente identifique sus fortalezas y aspectos a mejorar.

Las Competencias docente y su Desempeño - realidad Tacna (observación del autor):

Se ha observado que las evaluaciones del desempeño docente en las instituciones superiores no brindan información idónea que pueda servir para mejorar la calidad de la Enseñanza. Así podemos anotar lo siguiente:

Se realizan encuestas de satisfacción en el proceso de enseñanza aprendizaje, con el enfoque de los estudiantes como clientes finales de este proceso.

No se determina una población con herramientas estadísticas, en general la muestra encuestada no es significativa.

No hay forma de medir con exactitud si se cumple el proceso de enseñanza – aprendizaje y si se logran los resultados deseados dentro del plan curricular.

El cuestionario estructurado no se encuentra enfocado en las competencias mínimas que se deberían evaluar a los docentes universitarios.

Además, no se cuenta con un perfil estructurado para la plana docente, donde se especifiquen cuáles son las competencias y desempeños que debe contar para su contratación.

Por último, la evaluación de desempeño no es un indicador para la permanencia y futuro contrato de los docentes.

Según MINEducación (2014) la evaluación de desempeño debe medir los conocimientos y habilidades, y Mertens (1996) define las competencias como el conjunto de conocimiento y habilidades adquiridas. Por lo antes mencionado podemos indicar que debería existir una relación directa entre el Desempeño y las Competencias docente.

En el presente trabajo de investigación abordaremos esta relación entre estas dos variables.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Qué relación tienen las Competencias del docente con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017?

1.1.1 Interrogantes secundarias

- ¿Cuál es la relación de las Competencias del docente con su Desempeño Académico?
- ¿Cuál es la relación de las Competencias del docente con su Desempeño Profesional?
- ¿Cuál es la relación de las Competencias del docente con su Desempeño Investigativo y Extensionista?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación Teórica

El propósito del estudio es generar discusión a nivel académico sobre la doctrina vigente de las variables de estudio, desde la perspectiva de la educación; con la finalidad de analizar las teorías existentes sobre las Competencias docente y su Desempeño en el ámbito de la educación superior, buscando generar e incrementar conocimientos científicos.

Justificación Práctica

Estudiar la relación que existe entre las Competencias docente y su Desempeño. La presente investigación conducirá a resultados que podrán ser usados para reforzar la estructura de la herramienta de evaluación de desempeño empleada actualmente en la UPT.

Justificación Metodológica

La presente investigación se basa en los principios del método científico, por lo cual, los procesos, técnicas e instrumentos cuentan con validez y confiabilidad, y pueden ser estandarizados para su uso en próximos trabajos de investigación referidos a las variables de estudio.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Analizar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño Académico.
- Determinar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño Profesional.
- Determinar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño Investigativo y Extensionista.

1.5 CONCEPTOS BÁSICOS

Aprendizajes significativos: según el teórico norteamericano David Ausubel, un tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y estos, a su vez, modifican y reestructuran aquellos. Este concepto y teoría están enmarcados en el marco de la psicología constructivista.

Contenido curricular: son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y que los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante y deben ser propuestos dentro del currículo.

Competencias docente: Conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrenta en su quehacer profesional, académico, investigativo y extensionista

Desempeño docente: Es una actuación, un saber hacer, evidenciado en la práctica del docente y en el logro de objetivos institucionales.

Estrategias: conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente, la consecución de los objetivos educativos esperados.

Ética: es la rama de la filosofía que estudia lo correcto o equivocado del comportamiento humano. Además, tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada.

Investigación científica: es un proceso que, mediante la aplicación del método científico de investigación, procura obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y crédito), para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

Metodología: hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos.

Motivación: el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Pedagógico: que pretende educar, enseñar o instruir en un campo determinado.

Planeación: a través de la planeación, una persona u organización se fija alguna meta y estipula qué pasos debería seguir para llegar hasta ella.

Proceso enseñanza aprendizaje: es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento.

Publicaciones científicas: es uno de los últimos pasos de cualquier investigación científica, previo al debate externo.

Responsabilidad: es un valor que está en la conciencia de la persona que estudia la ética en base a la moral. Puesto en práctica, se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral.

Tolerancia: actitud de la persona que respeta las opiniones, ideas o actitudes de las personas aunque no coincidan con las propias.

1.6 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis internacionales

García San Pedro (2010), en su tesis Doctoral *“Diseño y validación de un modelo de evaluación por competencias en la universidad”*, del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Facultad de Ciencias de la Educación de la

Universidad Autónoma de Barcelona-España, para optar al grado de Doctor en Calidad y Procesos de Innovación Educativa:

La competencia como constructo complejo es una manifestación transversal y efectiva de los componentes conceptual, actitudinal, técnico, procedimental y social. Es precisamente esta condición la que promueve el cambio curricular en el contexto universitario, puesto que el currículo es el espacio que proporciona oportunidades para una aplicación contextualizada de los saberes, a partir de una situación de aprendizaje-evaluación auténtica donde se combinan todos los componentes(...) Es decisivo el rol orientador del profesorado para promover esta capacidad gradualmente. Sin embargo, el estudio de campo señaló la falta de formación del profesorado en el enfoque por competencias, en el rol que tiene que desempeñar y en las nuevas competencias que tiene que adquirir para responder al cambio de modelo. (p. 395)

El autor refuerza la idea sobre la importancia del rol docente en relación al desarrollo de competencias de los estudiantes, y como en la realidad observada el docente no cuenta con formación en el modelo educativo por competencias.

Pavié Nova (2012), en su tesis Doctoral *“Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial”*, del Departamento de Didáctica de la Lengua y Literatura de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid-España:

Las competencias profesionales del profesor de la especialidad se ponen en juego en el trabajo docente. La profesionalidad docente tiene un carácter evolutivo que precisa de competencias para gestionar el propio desarrollo profesional a lo largo de la vida. Así se está en disposición de atender el dinamismo que demandan los cambios en las organizaciones y

en la evolución del conocimiento y de las tecnologías dispuestas para el ámbito educativo. (p. 417)

El autor destaca la importancia del desarrollo de competencias en los docentes como parte de un buen desempeño profesional de los mismos, y cómo este debe tener un carácter evolutivo.

Arreaga Ruiz (2011), en su tesis Magistral *“Evaluación del desempeño de los docentes de la escuela primaria “Julio Reyes González” de la comuna “San Pedro” de la provincia de Santa Elena. Propuesta: Diseño de un Plan de Mejoras”*, del Instituto de Posgrado y Educación continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, para optar al grado de Maestro en Educación Superior:

El proceso de transformación educativa en marcha posee en un horizonte temporal de mediano plazo la implementación de indicadores de evaluación del desempeño docente en las unidades educativas a nivel nacional y local (...) El arranque surge de dos referencias: que las organizaciones utilicen nuevas técnicas de evaluación laboral inspiradas en filosofías de gestión y resultados por una parte, por otra que el proceso de transformación educativa mueva al esquema tradicional de evaluación del sistema educativo - de tipo funcional – hacia una integración orientada por procesos, mediante el uso de nuevas metodologías y herramientas del campo de gestión(...) La evaluación del desempeño de docente debe servir centralmente al mejoramiento de la calidad educativa, sin olvidar su dependencia en la formación magisterial. (p. 1)

El autor destaca la importancia de desarrollar indicadores que permitan una correcta medición del desempeño de los docentes, los cuales deben ir alineados a los objetivos educativos instituciones.

Tesis nacionales

Juárez Echevarria (2012), en su tesis Magistral “*Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*”, del Programa de Maestría para docentes de la Región Callao de la Facultad de Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola-Perú, para optar al grado de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación:

Es necesario implementar un sistema de evaluación integral y permanente del desempeño profesional docente en base a competencias para el continuo mejoramiento de la calidad educativa, para rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las posibles debilidades, garantizando de esta manera un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio. (p. 56, 57)

El autor indica la necesidad que los sistemas de evaluación integral de los docentes incluyan el concepto de competencias; y que esto se reflejará en el logro de los objetivos de las instituciones educativas.

Piña Sangama (2010), en su tesis Doctoral “*El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010*”, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú, para optar al grado de Doctor en Educación:

En la actualidad es necesario el perfeccionamiento y la capacitación del docente como ejes para elevar la calidad de enseñanza, contribuyendo al mejoramiento del desempeño docente, permitiendo además tomar decisiones oportunas como principales motivadores de transformación desde su quehacer educativo, consolidando su actuación profesional en la formación de los estudiantes con un rendimiento académico óptimo. (p. 9)

El autor indica que para mejorar el desempeño de los docentes es necesario contar con un programa de capacitación continua, esto se verá reflejado en el nivel de calidad en la enseñanza.

Romero Huamán (2014), en su tesis Magisterial “*Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*”, de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica - Perú, para optar al grado de Maestro en Educación con mención en Gestión:

Existe pues, en las instituciones educativas de nuestro país una gran preocupación por una educación de calidad en el nivel esencial del sistema educativo: la Educación Básica. En este sentido, el papel de la institución y, en especial, del docente se hace relevante para verificar si nuestra educación es de calidad. Dicha verificación, a través de la evaluación supone un sistema integral que contemple dos ámbitos: por un lado el nivel estructural del sistema educativo, y por lo tanto de la escuela, y por otro de los agentes y responsables que intervienen en él. (p. 1)

La calidad educativa está muy relacionada con la calidad de la enseñanza. De ahí la necesidad de promover el desarrollo de competencias en los docentes, que se traduzcan en un efectivo y óptimo desempeño.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1 DESEMPEÑO DOCENTE

2.1.1 Conceptos de evaluación del desempeño docente

Ministerio de Educación Colombia (2014), en su Manual del Desempeño docente indica que: Existen diversos tipos de evaluación, según el objetivo o fin que se busque con ellas, por lo cual se hace referencia a la evaluación del desempeño de los docentes, con algunas definiciones que ayudan a precisar este término:

Evaluación

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Esta actividad se realiza de forma continua, debido a que constantemente emitimos juicios sobre circunstancias, objetos y personas. Cuando se realiza de forma sistemática, se le puede denominar un proceso, debido a que cuenta con una etapa de indagación, proceso de la información y emisión de juicio hacia los objetivos que se persiguen (Ministerio de Educación Colombia, 2014).

Desempeño

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. Este involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades, las cuales influyen en la forma como cada individuo actúa en un contexto determinado. Puesto que estas actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino se desarrollan y construyen, cada individuo puede mejorar su desempeño como un reto personal (Ministerio de Educación Colombia, 2014).

Evaluación del desempeño de los docentes

Al evaluar el desempeño de una persona, directamente significa evaluar la efectividad en el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades, rendimientos y obtención de logros, según un perfil profesional establecido y en un tiempo de acción determinado, siempre relacionados con los objetivos institucionales donde se ejerce laboralmente. La evaluación de desempeño nos permitirá determinar los aspectos fuertes y oportunidades de mejora hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto profesional como personal (Ministerio de Educación Colombia, 2014).

2.1.2 Aspectos, principios y orientaciones de la evaluación del desempeño docente

Esta evaluación de desempeño está referida a la idoneidad ética y pedagógica requerida por el servicio educativo, y cuenta con aspectos principales que se agrupan en 3 grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores (Ministerio de Educación Colombia, 2014):

- El **saber**, que responde a las siguientes preguntas: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas?
- El **hacer**, que responde a las siguientes preguntas: ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área en la que se desempeña y acordes a las características y contexto de los estudiantes? ¿Demuestra habilidades comunicativas hacia los alumnos de forma individual, grupal y tecnológica? ¿Domina las tecnologías de la información y la comunicación?
- El **ser**, que responde a las siguientes preguntas: ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con la comunidad educativa y con la diversidad de opiniones, dentro y fuera del salón de clase? ¿Motiva a los alumnos a

desarrollar aprendizajes significativos? ¿Promueve valores, actitudes positivas, y su desarrollo profesional es realizado de forma ética?

Los principios que rigen la evaluación de desempeño son (Ministerio de Educación Colombia, 2014):

- **Objetividad**, las evaluaciones de desempeño son objetivas cuando: utiliza fuentes verídicas para generar la información y evidencias, busca concordancia entre la información recolectada y resuelve discrepancias, no se basa en criterios subjetivos, y planifica con anterioridad los procesos, competencias, objetivos que pretende alcanzar.
- **Pertinencia**, las evaluaciones de desempeño son pertinentes cuando: evalúan lo que se debe evaluar acorde a las funciones y responsabilidades del docente, realiza una evaluación que permita distinguir adecuadamente los desempeños según valores o niveles.
- **Trasparencia**, las evaluaciones de desempeño son transparentes cuando: Hay conocimiento previo por parte de los evaluados acerca de la evaluación, se realizan previo acuerdo y coordinación, la información y evidencia se basan son fiables y de origen cualitativo y cuantitativo.
- **Participación**, las evaluaciones de desempeño son participativas cuando: se demuestra una relación abierta al diálogo entre el evaluado y el evaluador, el evaluador es comprometido con la planificación y formulación de los objetivos de la evaluación, el evaluado es receptivo a las sugerencias y retroalimentación entregada como resultado de las evaluaciones.
- **Equidad**, se cumple este principio, cuando: el evaluador es justo con el evaluado y con la institución educativa, se asigna los valores de evaluación que se merecen, se aplican los mismos criterios de evaluación a todos los evaluados bajo las mismas condiciones.

La evaluación de desempeño debe tener las siguientes orientaciones (Ministerio de Educación Colombia, 2014):

- **¿Quién evalúa?** El director, como superior inmediato, es el principal responsable de las evaluaciones de desempeño de los docentes.
- **¿Cuál debe ser la actuación del evaluador?** El evaluador debe mantener, durante todo el proceso, una conducta profesional, respeto, discreción, objetividad y equidad en las observaciones realizadas y las evidencias encontradas. También debe mantener una actitud abierta al diálogo.
- **¿Cuál debe ser la actuación del evaluado?** El evaluado debe conocer los criterios de evaluación, los contenidos e instrumentos. De igual forma debe mantener durante todo el proceso, respeto, confianza y una actitud abierta a las oportunidades de mejora.
- **¿Cómo se evalúa?** De forma continua y permanente, como parte del proceso educativo; permitiendo identificar, reconocer y valorar los aciertos y fallas de los docentes, buscando desarrollar estrategias de mejora continua hacia los docentes.

2.1.3 Modelos de evaluación del desempeño docente

Jiménez Moreno (2008), en su artículo *Cuatro Modelos de evaluación docente*, brinda un panorama de la aplicación de los modelos más utilizados para evaluar el desempeño docente en instituciones educativas:

Modelo basado en la opinión de los alumnos

Es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los

mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula (Aleamoni, 1987 citado por Jiménez Moreno, 2008).

Modelo de evaluación a través de pares

Es el procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario (French-Lazovick, 1987 citado por Jiménez Moreno, 2008). Este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de otros profesores.

Modelo de autoevaluación

Es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula (Caballero, 1992 citado por Jiménez Moreno, 2008).

Modelo de evaluación a través del portafolio

Es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el

pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. De manera específica, permiten conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza. Además permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula (Martin-Kniep, 2001 citado por Jiménez Moreno, 2008).

2.1.4 Proceso de la evaluación de desempeño

Ministerio de Educación Colombia (2014), indica que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación por lo cual requiere un proceso estructurado que permita el logro de los objetivos planteados, y debe constar como mínimo de las siguientes actividades:

1. Preparación de la evaluación

El proceso de preparación de la evaluación debe garantizar en todo momento:

- Toda la comunidad educativa de la institución debe tener pleno conocimiento y comprensión del proceso general.
- Conocimiento público del Instrumento y metodología de la evaluación.
- Proceso organizado que dure todo el año académico
- Criterios definidos y concertados con los instrumentos, para una correcta recolección de la información.

2. Desarrollo durante el año académico

La evaluación al ser un proceso sistemático que se lleva a cabo durante todo el año académico, debe implicar lo siguiente:

- Recolección constante de la información y validación de evidencias confiables. Esta información puede provenir de (1) Fuentes personales, miembros de la comunidad educativa, (2) Documentos, registros y testimonios, resultados significativos en el aprendizaje de los

estudiantes, desarrollo de proyectos, informes, (3) Observaciones directas y (4) Reuniones, encuentros y entrevistas.

Para este objetivo una gran herramienta es el Portafolio docente, ya que se convierte en una gran fuente de evidencias, las cuales son claves para la valoración del evaluador.

- Plan de desarrollo.

Todas las evidencias recogidas durante el año académico, permiten emitir un juicio valorativo sobre el desempeño del docente, y en una entrevista programada entre el evaluador y el evaluado, se analizan en conjunto los aspectos, emitiendo un juicio y elaborando un plan de desarrollo profesional.

La evaluación debe ser notificada y entregada con copia al evaluado, el cual debe firmar el instrumento, mostrando interés en el proceso. Si el evaluado está en desacuerdo con la evaluación, tiene derecho a emitir un descargo.

3. Análisis de la Información para una mejora continua

Los resultados del proceso de evaluación, son una gran herramienta para diseñar procesos de mejora continua; por lo cual es necesario elaborar Planes de Acción de toda la plana docente, los cuales deben ser comunicados a toda la comunidad educativa, integrando instituciones interesadas externas.

Esto permitirá identificar fortalezas, debilidades y la generación de planes de desarrollo para toda la institución educativa.

4. Seguimiento del plan de desarrollo profesoral

Como parte del plan de desarrollo profesional, se debe establecer un programa de seguimiento, para analizar los cambios y avances alcanzados, además de los tiempos de logro. Estos momentos dependen de las exigencias del plan y la institución educativa.

2.1.5 Panorámica de la evaluación del desempeño docente en América y Europa

Según la UNESCO (2007), una de las recurrentes preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros, profesores, docentes y, con ello a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas a través de los años en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo, de tal forma que es posible seguir afirmando que hay más diferencias que analogías en la evaluación del desempeño docente entre los diversos sistemas educativos.

La tradición educativa de cada país y las necesidades educativas a priorizar, han sido los dos grandes factores que pueden permitir entender las diferentes decisiones tomadas en cada sistema educativo respecto al sistema de evaluación del desempeño; así los sistemas educativos de tradición anglosajona, de los países nórdicos, de los países de Europa central y del este, y de los países de tradición latina (Europa del Sur y América Latina) configuran formas coherentes de entender la educación y su organización, siendo influenciados por sus tradiciones en las soluciones adoptadas.

Por ejemplo, en Finlandia, cuyo sistema educativo se define por la gran autonomía que tienen los centros educativos, todas las decisiones relativas a los docentes son tomadas en el interior del centro educativo: la selección, la

promoción y la evaluación, que es entendida más como un proceso de auto reflexión del docente dentro de su centro de labores; por otra parte Francia, país paradigmático en el planteamiento más centralista, donde prima el criterio de equidad en todos los centros educativos, lo que hace que estos aspectos sean determinados por las autoridades educativas, siendo análoga a los procesos de otros funcionarios públicos.

Pero por otra parte, se observan diferencias en función a las prioridades en la política educativa, Así, en los países de Europa Occidental, la preocupación es atraer a los mejores candidatos hacia la profesión docente y mantenerlos motivados hasta su jubilación. En América Latina y en los países del Este de Europa, por lo contrario, la prioridad es elevar la calidad de la docencia.

Por ello, en América Latina y en muchos países del Este de Europa hay una fuerte incidencia en establecer escalafones docentes y sistemas de evaluación externa que animen a los educadores a desarrollar mejor su trabajo y a ser recompensados por ello. En los países de Europa Occidental, por lo contrario, la evaluación se entiende más como un proceso de reflexión personal para el desarrollo profesional, y en los sistemas de promoción como una manera de mantener motivados a los docentes hasta su jubilación.

En el siguiente cuadro se observa los países que cuentan con evaluaciones de desempeño docente de forma externa:

Tabla 1

Países con sistemas de evaluación del desempeño docente de carácter externo

AMÉRICA					
Argentina	Sí	El Salvador	No	Paraguay	No
Bolivia	Sí	EE.UU., California	Sí	Perú	Sí
Brasil	No	EE.UU., Carolina del N.	Sí	Puerto Rico	Sí
Chile	Sí	Guatemala	Sí	Rep. Dominicana	Sí
Colombia	Sí	Honduras	Sí	Uruguay	Sí
Costa Rica	Sí	México	Sí	Venezuela	Sí
Cuba	Sí	Nicaragua	No		
Ecuador	No	Panamá	No		
EUROPA					
Alemania	Sí	Finlandia	No	Malta	Sí
Austria	No	Francia	No	Noruega	No
Bélgica, Francófona	No	Grecia	Sí	Países Bajos	No
Bélgica, Flamenca	No	Hungría	No	Polonia	Sí
Bélgica, Valona	No	Irlanda	No	Portugal	Sí
Chipre	No	Islandia	No	Reino U., I/G/IN*	Sí
Dinamarca	No	Italia	No	Reino U., Escocia	No
Eslovaquia	No	Letonia (Latvia)	No	República Checa	Sí
Eslovenia	Sí	Liechtenstein	No	Rumania	Sí
Estonia	Sí	Lituania	No	Suecia	No
España	No	Luxemburgo	No		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte.

Recuperado de UNESCO, 2007

A continuación se presenta un cuadro donde se puede observar el propósito y repercusiones de la evaluación del desempeño docente:

Tabla 2

Formas de repercusión del sistema de evaluación del desempeño docente (Escala fón docente – ED o Incremento salarial – IS)

AMÉRICA					
Argentina	ED	El Salvador	ED	Paraguay	-
Bolivia	ED	EE.UU., California	-	Perú	ED
Brasil	-	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	ED
Chile	IS	Guatemala	ED	Rep. Dominicana	ED
Colombia	ED	Honduras	IS	Uruguay	ED
Costa Rica	ED	México	ED	Venezuela	ED
Cuba	IS	Nicaragua	-		
Ecuador	-	Panamá	ED		
EUROPA					
Alemania	ED	Finlandia	-	Malta	ED
Austria	-	Francia	ED	Noruega	IS
Bélgica, Francófona	-	Grecia	ED	Países Bajos	IS
Bélgica, Flamenca	-	Hungría	-	Polonia	ED
Bélgica, Valona	-	Irlanda	-	Portugal	ED
Chipre	IS	Islandia	-	Reino U., I/G/IN*	ED
Dinamarca	IS	Italia	-	Reino U., Escocia	-
Eslovaquia	IS	Letonia (Latvia)	IS	República Checa	IS
Eslovenia	ED	Liechtenstein	-	Rumania	ED/IS
Estonia	ED	Lituania	-	Suecia	IS
España	-	Luxemburgo	-		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte.

Recuperado de UNESCO, 2007

2.1.6 La evaluación docente en Chile

Manzi, González, & Sun (2013), indican que si bien la sociedad y élite reconocen la importancia y valor de los docentes como actores claves del proceso educativo, en la práctica no se ha visto traducido en iniciativas que aborden estas cuestiones. Ha existido medidas conectadas parcialmente a esto, cómo: las mejoras salariales, la creación del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Suvencionados (SNED) y el Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente (FFID) en los años 90. En la década pasada se crearon evaluaciones y estímulos individuales para profesores a través de programas de Evaluación docente, de Asignación de Excelencia Pedagógica y la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI), además de la instalación de evaluaciones de egresados de pedagogía (programa inicial). Recientemente la creación de estímulos para atraer a los mejores

egresados de la enseñanza media hacia la formación docente (becas Vocación de Profesor del Ministerio de Educación y campaña Elige Educar), así como la revisión y mejoramiento de estímulos asociados al desempeño docente. Pero, aún queda pendiente la creación de una carrera profesional docente.

A través del tiempo, se puede mencionar que estas medidas implementadas abordan los tres nudos fundamentales para fortalecer la profesión docente: atraer jóvenes a la docencia, mejorar la formación recibida en universidades e institutos profesionales, y se han creado mecanismos para reconocer y recompensar el buen desempeño. Sin embargo no se logra una política sistemática, sostenida y articulada.

Por eso, en Agosto del año 2003, Chile comenzó a implementar por primera vez un programa nacional de evaluación de profesores, el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional docente, y se convirtió así en uno de los países pioneros en aplicar este tipo de programas dentro de la región sudamericana. Esto en base a un acuerdo tripartito entre: el gremio de docentes, la Asociación de Municipios y el Ministerio de Educación.

El valor que ha generado esta Evaluación docente para la política educacional, se ha visto reflejado en la discusión que ha generado en la opinión pública; se ha demostrado que cerca de un tercio de ellos obtienen calificaciones por debajo del estándar de la evaluación (nivel de desempeño competente), el uso de portafolios ha permitido identificar con precisión los puntos a focalizar las acciones de mejora en el desempeño docente.

Así la Evaluación docente ha contribuido a ubicar en un nuevo contexto la discusión sobre el desempeño docente.

A la fecha se ha completado ya ocho años de aplicación de la Evaluación docente, El programa ha alcanzado cobertura nacional desde 2005, incluyendo a profesores de todas las comunas del país; más de 67 000 docentes que ejercen

profesionalmente en los principales niveles, modalidades y subsectores de enseñanza. Estos datos ilustran el desarrollo y consolidación creciente que experimenta el programa.

2.1.7 La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática

Lozano Flórez (2008), comenta que el logro del desarrollo profesional de los docentes e instituciones está siendo afectado, de un lado, por la concepción sobre la evaluación que adopta el Gobierno Nacional, fundamentándolo como una “Evaluación para rendir cuentas” y el modelo político burocrático del Estado.

En el caso de las políticas educativas en Colombia, se cuestiona el planteamiento de la relación de la evaluación docente con su desarrollo profesional. Esto debido a que los instrumentos de evaluación están diseñados, preferencialmente, a identificar las debilidades del docente y no sus fortalezas; es punitiva, porque puede provocar en el peor de los casos la exclusión de la profesión docente al evaluado; cuando se plantean planes de mejora no se pueden sustentar en instituciones de formación que puedan brindar las necesidades de capacitación al docente; y además las instituciones educativas no disponen de recursos para financiar las acciones que se formulen. No es una evaluación democrática que se fundamente en la concertación y participación del evaluado y el evaluador; al contrario es un proceso burocrático, jerarquizado y autoritario. El fin no es hacia consideraciones pedagógicas, si no a fines económicos y políticos, siendo un ejercicio que se basa en aplicar un instrumento para generar evidencia que permita a funcionarios de nivel administrativo superior, una toma de decisiones sobre los evaluados; además se encuentra reglamentada por normas que no fueron de consulta pública y que cuidan la opinión de los evaluados, representando una amenaza para estos.

Uno de los principales objetivos actualmente, es ver cómo lograr que la evaluación docente contribuya con el desarrollo institucional educativo, a la mejora de la enseñanza y el crecimiento profesional y personal de los docentes. Otra crítica hacia la evaluación de docentes que se aplica en Colombia, es que se debe orientar a la acreditación de competencias mínimas de los docentes, que les permitan alcanzar calificaciones satisfactorias contribuyendo al desarrollo ya mencionado.

Para que Colombia consiga un sistema de evaluación de los docentes y la educación, que aporte al crecimiento y desarrollo profesional de los docentes y las instituciones, así como la mejora de la enseñanza; es necesario reorientar el sentido y los objetivos que tiene este proceso en la actualidad, y orientarlos con los principios de cobertura, calidad, eficacia y eficiencia que guían el Plan Nacional de Educación. Se debe redefinir la evaluación de docentes, la cual está concebida el día de hoy como un sistema para la rendición de cuentas y para la implementación de un régimen de sanciones que excluyen del ejercicio de la profesión a muchos docentes.

2.1.8 La evaluación del desempeño docente en el Perú, una experiencia en construcción

Según Saravia & López de Castilla (2008), en el Perú, se puede decir que el sistema de evaluación docente está en un proceso de construcción. Por un lado los expertos continúan hurgando en experiencias y/o procesos ya realizados, y los docentes se resisten a ingresar a esta cultura evaluativa; esto ha creado un conflicto que si no se maneja correctamente (política y académicamente) puede tener consecuencias contra el objetivo de obtener una educación de calidad.

Desde la política de Estado es, aún, poco lo que se ha realizado. Si bien se está logrando sensibilizar en el sentido de que es necesario evaluar el desempeño de los docentes, pero no se ha concretado una estrategia, no se

articulan las medidas a diseñar teniendo en cuenta la realidad crítica de la formación profesional recibida por los docentes en su formación inicial.

Para entender la experiencia peruana, nos debemos referir a la política educativa acerca de la formación y evaluación de desempeño docente, habiendo pasado por varias etapas en los distintos gobiernos, regidos por patrones tradicionales, sin ser una referencia académica para diseñar una política educativa de formación docente, que se ajuste a los procesos que vive el mundo, la región latinoamericana y nuestro país.

Por ello, no se trata de contar con instrumentos de medición, se trata de pensar pedagógicamente qué se va a evaluar, para qué, cómo y con qué periodicidad. Existe una cultura pedagógica que debe respetarse y complementarse con el trabajo cotidiano del docente en el aula y trabajarla interdisciplinariamente. El problema es el surgimiento de hegemonías y también exclusiones a los docentes debido a las deficiencias en su preparación. No se quiere reconocer al docente, y se le margina de las decisiones y los procesos.

Con respecto a la evaluación existen tendencias preferentemente cuantitativas, por ser fácilmente mesurables. Estas dejan de lado aspectos relacionados directamente con la reflexión sobre la práctica docente.

2.1.7 Criterios de evaluación del desempeño docente

MINEDU (2016), en su documento *Marco de buen desempeño docente*, identifica tres condiciones o criterios para definir desempeños: “**Actuación** observable en correspondencia a una **Responsabilidad** y logro de determinados **Resultados**”:



Figura 1. Criterios o condiciones de desempeño. MINEDU, 2016.

MINEDU (2017) en el D.S. N° 001-2017-MINEDU, especifica los criterios de evaluación de Desempeño docente (dentro del marco de la EBR y EBA):

Criterios	Descripción	Indicadores
1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	<ul style="list-style-type: none"> Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión¹. Comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de la sesión en que los estudiantes² están ocupados en actividades de aprendizaje³. Fluidez con que el docente maneja las transiciones⁴ entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias, para asegurar que no se pierda tiempo que debe destinarse al aprendizaje.
3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, proponiendo actividades de aprendizaje y estableciendo interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> Actividades o interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, brindándoles retroalimentación formativa y/o adecuando las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo activo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión⁵. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.
5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.	<ul style="list-style-type: none"> Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.⁶ Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

50

001-2017 - MINEDU¹¹

NORMA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO, REQUISITOS Y CONDICIONES PARA LAS CONTRATACIONES EN EL MARCO DEL CONTRATO DEL SERVIDOR DOCENTE A QUE HACE REFERENCIA LA LEY N° 30328, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS EN MATERIA EDUCATIVA Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES

6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.	<ul style="list-style-type: none"> Empleo de mecanismos positivos para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor continuidad en el desarrollo de la sesión.
--	---	---

PARA EL CASO DE EDUCACION FISICA

3ii. Utiliza metodologías de enseñanza que promueven el desarrollo de competencias	Promueve actividades físicas (juegos, iniciación deportiva, actividades al aire libre; de acuerdo a su edad) que promuevan el desarrollo de las capacidades y competencias del área en el Diseño Curricular Nacional y el Currículo Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> La actividad seleccionada responde a las características del estudiante (edad, contexto). Los materiales y recursos educativos (balones, espacios, taburetes, colchonetas) son pertinentes al desarrollo de las actividades y facilita el proceso de aprendizaje esperado. Regula acciones propuestas para el desarrollo de la actividad de acuerdo al nivel de cada estudiante
--	---	---

Figura 2. Criterios de evaluación de desempeño docente en EBR, EBA. MINEDU, 2017

SINEACE (2016), dentro de los estándares establecidos para el proceso de acreditación, describe algunos puntos referidos al desempeño docente:

ESTÁNDAR 14 – Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento: *“El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento o separación. El perfeccionamiento incluye actualización, innovación pedagógica, manejo de tecnologías de información y comunicación, entre otros campos. El programa de estudios evalúa el grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación y perfeccionamiento”.*

ESTÁNDAR 17 – Plan de desarrollo académico del docente: *“El programa de estudios debe mantener lineamientos para el desarrollo científico académico de los docentes y definir un plan de desarrollo académico-profesional que debe ser monitoreado para identificar los avances y logros”.*

CNA – Colombia (2013), establece los siguientes lineamientos para la Acreditación de programas de pregrado, referidos al Factor Profesores:

CARACTERÍSTICA N° 11. Desarrollo profesoral: *“De acuerdo con los objetivos de la educación superior, de la institución y del programa, existen y se aplican políticas y programas de desarrollo profesoral adecuados a la metodología (presencial o distancia), las necesidades y los objetivos del programa”.*

CARACTERÍSTICA N° 12. Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional: *“La institución ha definido y aplica con criterios académicos un régimen de estímulos que reconoce efectivamente el ejercicio calificado de las funciones de docencia, investigación, creación artística, extensión o proyección social y cooperación internacional”.*

CARACTERÍSTICA N° 13. Producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente: “Los profesores al servicio del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, producen materiales para el desarrollo de las diversas actividades docentes, que utilizan en forma eficiente y se evalúan periódicamente con base en criterios y mecanismos académicos previamente definidos”.

CARACTERÍSTICA N° 15. Evaluación de profesores: “Existencia de sistemas institucionalizados y adecuados de evaluación integral de los profesores. En las evaluaciones de los profesores se tiene en cuenta su desempeño académico, su producción como docentes e investigadores en los campos de las ciencias, las artes y las tecnologías, y su contribución al logro de los objetivos institucionales”.

Álvarez (2011), en su artículo sobre el Perfil docente bajo el enfoque por competencias, indica los siguientes perfiles para un docente universitario:

- a) Conocimiento disciplinario; propias de una determinada asignatura o área disciplinar, se da a entender que el docente debe mostrar dominio de los conocimientos de sus respectivas áreas de conocimiento, demostrado en proyectos o publicaciones; su capacidad de construir saber, el cual a su vez debe ser multidisciplinario.
- b) Conocimiento pedagógico; relacionado con comprender las diferentes formas de aprendizaje de los estudiantes (desde teorías a métodos de enseñanza), incluyendo sistemas de evaluación que permitan el logro de objetivos institucionales.
- c) Características de investigación; construir proyectos, buscar nuevas tecnologías, información y recursos para el desarrollo de las asignaturas, así como enseñar a pensar, descubrir, formular y buscar.

Además de estas 3 características el autor menciona que el docente debe poseer cualidades que lo caractericen como ser humano, como: honestidad, principios éticos y sensibilidad.

Arreaga Ruiz (2011) en tesis magistral indica los siguientes estándares para la evaluación del desempeño docente:

- a) Desarrollo curricular; competencias necesarias para poder planificar y enseñar, las cuales incluyen dominio del área de saber que enseña, comprender las principales teorías de la enseñanza y el aprendizaje y gestionar el currículo.
- b) Gestión de aprendizaje; competencias necesarias para poder enseñar, incluye la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, manejo del clima en el aula de clase, interacción con los estudiantes, evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.
- c) Desarrollo profesional; relacionado con el desarrollo profesional del docente: actualización en avances e investigaciones en su área de saber, colaboración en actividades institucionales y reflexión de su labor docente.
- d) Compromiso ético, mostrar altas expectativas respecto al aprendizaje, compromiso con la formación de los estudiantes, así como la enseñanza de valores y generar compromiso con el desarrollo social de la comunidad.

Juárez Echevarria (2012) en su tesis sobre desempeño docente identifica las siguientes dimensiones:

- a) Planificación del trabajo pedagógico; referido a la planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje y desarrollo curricular.

- b) Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje; comprendido en el clima del entorno del aula de clase, y referida a la capacidad del docente para desarrollar las sesiones de aprendizaje y organizar la interacción de los estudiantes, articulando el dominio del área de saber, comunicación efectiva y aplicación de estrategias y metodologías.
- c) Responsabilidades profesionales; comprende el cumplimiento de las responsabilidades laborales, demostrar compromiso con los procesos de enseñanza aprendizaje, capacidad de reflexión sobre su práctica docente e identificación con los objetivos institucionales.

En relación con las teorías descritas se plantearon las dimensiones de la variable Desempeño Docente:

- a) Desempeño académico; relacionado con el conocimiento pedagógico, gestión del proceso enseñanza aprendizaje.
- b) Desempeño profesional; relacionado con el conocimiento disciplinario, desarrollo profesional y planificación del trabajo pedagógico.
- c) Desempeño investigativo y extensionista; relacionado con las características de investigación, compromiso ético y responsabilidad profesional.

2.2 COMPETENCIAS DEL DOCENTE

2.2.1 Definiciones y tipos de competencias

A continuación se revisará definiciones del término competencia que se desarrollan en el ámbito formativo, que permitan tener un panorama extenso de las distintas investigaciones que se han realizado en este sentido:

“Por cualificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades; los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado” (Mertens, 1996)

“Competencia es la secuencia de acciones que combinan varios conocimientos, un esquema operativo transferible a una familia de situaciones” (Le Boterf, 2000).

“Competencia es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones” (Perrenoud, 2004).

“Competencia es la puesta en marcha de un conjunto diversificado y coordinado de recursos que la persona moviliza en un contexto determinado. Esta puesta en marcha se apoya en la elección, la movilización y organización de recursos y sobre las acciones pertinentes que permiten un tratamiento exitoso de esta situación... la competencia no puede definirse sin incluir la experiencia y la actividad de la persona” (Jonnaert, Barrette, Masciotra, & Yaya, La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente, 2008).

De acuerdo a estas definiciones, la formación educativa brindada por las instituciones debe promover el desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes y valores, transmitidos por el docente, el cual basa sus conocimientos en experiencias y la práctica; dentro del contexto específico en el cual se encuentren los estudiantes, y que les permitan transitar con éxito en el logro de sus objetivos.

Estos componentes que conforman el ser competente, tienen la finalidad de producir procesos educativos exitosos por medio del desarrollo de las competencias en los estudiantes.

En relación a los componentes de la competencia, De Miguel (2006) diseño la siguiente gráfica:

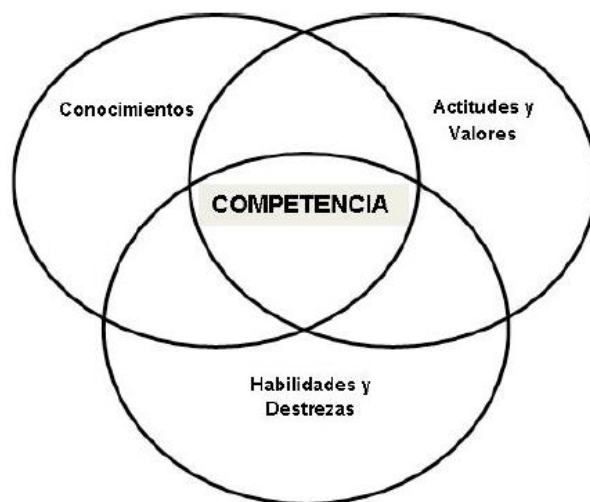


Figura 3. Componentes de la competencia. De Miguel, 2006.

Los cuales a su vez se pueden desprender en subcomponentes:

COMPONENTES	SUBCOMPONENTES
1. Conocimientos: adquisición sistemática de conocimientos, clasificaciones, teorías, etc. Relacionados con materias científicas o área profesional	i) Generales para el aprendizaje ii) Académicos vinculados a una materia iii) Vinculados al mundo profesional
2. Habilidades y destrezas: entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados, relacionados con materias científicas o área profesional (organizar, aplicar, manipular, diseñar, etc.)	i) Intelectuales ii) De comunicación iii) Interpersonales iv) Organización/gestión personal
3. Actitudes y valores: actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional: responsabilidad, autonomía, coordinación, etc.	i) De desarrollo profesional ii) De compromiso personal

Figura 4. Componentes y subcomponentes de una competencia. De Miguel, 2006.

2.2.2 Caracterización de las competencias

Según Tobón (2005), las competencias cuentan con cinco características fundamentales:

Contexto

Los contextos son un tejido de relaciones realizadas por personas, que están sujetos a entornos significativos, influidos por cambios económicos, políticos, sociales y educativos. “El contexto es una realidad compleja, atravesada por unos poderes, unos lenguajes, unas reglas, unos códigos, unos intereses, unas demarcaciones específicas” (Marín, 2002, citado por Tobón, 2005, p. 62).

El objetivo actual es que las competencias tengan un contexto dentro de un sistema universal. Los contextos de las competencias puede ser:

- Contextos Disciplinarios: “hacen referencia al conjunto móvil de conceptos, teorías, historia epistemológica, ámbitos y ejes articuladores, reglas de acción y procedimientos específicos que corresponden a un área determinada” (ICFES, 1999; citado por Tobón 2005, p.62).
- Contextos transdisciplinarios: contruidos por la integración y articulación de diversos saberes académicos y populares.
- Contexto interno: referida al ámbito mental que está ligado a lo sociocultural.
- Contexto socioeconómico: definidos por dinámicas culturales, sociales y económicas y dadas por procesos de globalización.

Idoneidad

Es una de las características principales del concepto de competencias, por lo cual se puede afirmar que un criterio para determinar el grado de

competencias de un apersona, es evaluando su grado de idoneidad al evaluar su desempeño. La idoneidad relaciona las competencias con el tiempo y la cantidad, integrándolos con la calidad, empleo de recursos y oportunidades.

Actuación

Implica “un dominio del uso, en distintos contextos...” (Granés, 2000; mencionado por Tobón, 2005, p. 63). Se apoya en que las competencias deben ser direccionadas a la comprensión, y no a la memorización.

La actuación apunta a modificar y transformar el contexto, adaptarse y comprenderlo; lo cual lo convierte en un punto central en toda propuesta de formación por competencias.

Resolución de problemas desde la complejidad

En la resolución de problemas desde las competencias se precisa realizar estas acciones:

1. Comprender el problema en un contexto disciplinar, social y económico;
2. Establecer varias estrategias de solución, donde se tenga en cuenta lo imprevisto y la incertidumbre:
3. Considerar las consecuencias del problema y los efectos de la solución dentro del conjunto del sistema, y
4. Aprender del problema para asumir y resolver problemas similares en el futuro.

Integridad del desempeño

El ser humano siempre es visto como un todo, una unidad, en la cual todas sus dimensiones se ven afectadas al realizar cualquier actividad. Las

competencias se enfatizan en el desempeño integral ante alguna actividad o un problema.

2.2.3 Clasificación de las competencias

Al comenzar a utilizar el concepto de competencias en el ámbito formativo, se establecieron distintos tipos de clasificaciones para su estudio, según distintos criterios. Algunas de las clasificaciones que podemos encontrar son: competencias generales y específicas (Mertens, 1996); competencias simples y complejas; competencias poseídas y desarrollables; competencias técnicas (Angulo, 1999); competencias de gestión, de acción por objetivos, de liderazgo, de gestión de Recursos Humanos, de conocimiento específico (Boyatzis, 1982); competencias genéricas, supra competencias, intelectuales, interpersonales, de adaptabilidad, orientación a resultados (Lévy-Leboyer, 2003); competencias teóricas, prácticas, sociales y de conocimientos (Jolis, 1998).

Pero una de las clasificaciones más extendidas consiste en dividir las competencias en: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas (Vargas, 1999). A continuación se describirá cada una de ellas:

Competencias básicas

Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias se caracterizan por:

- Constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias;
- Se forman en la educación básica y media;
- Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana;
- Constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.

Algunas de estas son: Competencia Comunicativa, Competencia matemática, Competencia de autogestión del proyecto ético de vida, Manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, Afrontamiento al cambio, Liderazgo.

Competencias genéricas

Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Se caracterizan por:

- Aumentan las posibilidades de empleabilidad;
- Favorecen la gestión, consecución y conservación de empleos;
- Permiten la adaptación a diferentes entornos laborales;
- No están ligadas a una ocupación en particular;
- Se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje;
- Su adquisición y desempeño puede ser evaluado.

En este grupo podemos mencionar: Emprendimiento, Gestión de recursos, Trabajo en equipo, Gestión de información, Comprensión sistemática, Resolución de problemas, Planificación del trabajo.

Competencias específicas

Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos.

En relación con las teorías descritas se plantearon las dimensiones de la variable Competencias Docente:

- a) Competencias básicas; relacionadas con las competencias desarrolladas por el profesional en un ámbito de educación básica,

incluye: habilidades comunicativas, manejo de tecnologías y competencias matemáticas.

- b) Competencias genéricas; relacionadas con las competencias genéricas de la Universidad Privada de Tacna, las cuales son de carácter general para todos los programas de estudio.
- c) Competencias específicas; relacionadas con las competencias específicas de cada programa de estudios, que responden al saber propio de cada carrera profesional.

2.2.4 Programas formativos basados en competencias

La influencia de las competencias en el concepto de programas formativos no consiste sólo en idear cómo se pueden adquirir y desarrollar estas competencias mínimas para el ejercicio de una profesión, en los estudiantes; si no debería ir más profundo, hasta el punto de relacionarse con el plan formativo, es decir con los currículos de formación que se imparten en las instituciones educativas (Tobón, 2005).

Tobón (2005), menciona la necesidad de un “Currículo complejo” dentro del plan formativo de las instituciones educativas, en el que se asume que el currículo es:

Un proceso específico, de acuerdo y negociado entre los requerimientos de la sociedad, de las instituciones educativas y de las personas, con respecto a la formación de competencias en las diferentes áreas de desempeño, teniendo como propósito favorecer la autorrealización, la construcción del tejido social y el desarrollo económico”. Por tal el diseño del currículo debe buscar: “Implementar estrategias que faciliten en todos los miembros de la institución educativo un modo de pensar complejo, basado en aspectos esenciales tales como la autorreflexión, la autocrítica, la contextualización del saber, la multidimensionalidad de la

realidad, la comprensión de aquello que se quiere conocer e intervenir, y el afrontamiento estratégico de la incertidumbre. (p. 89)

A falta de nuevos modelos, los diseñadores de programas apelan a Bloom y sus taxonomías, a Gagné y su concepción comportamentalista del aprendizaje, a De Landeshere o D'Hainaut y sus teorías de objetivos, etc. Las reformas no son tales sino un engaño cuyas primeras víctimas serán los alumnos. Queda por construir una teoría basada en una lógica de competencias bajo una perspectiva curricular. Su aplicación a la elaboración de programas de estudio deberá verificarse y validarse. Más allá de las definiciones de algunos conceptos como el de competencia, no se ofrece a los diseñadores de programas ningún plan suficientemente estructurado. (Jonnaert, Barrette, Masciotra, & Yaya, La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente, 2008, p. 12)

2.2.5 La valoración de competencias en estudiantes

Tobón (2005) propone el concepto de valoración para resaltar el carácter apreciativo de la evaluación y enfatizar en que es ante todo un procedimiento para generar valor (reconocimiento) a lo que los estudiantes aprenden, basado en la complejidad, debido a sus múltiples dimensiones y relaciones. También indica que la valoración, aunque constituye un juicio de valor, se regula con base en una serie de criterios previamente acordados con el estudiante teniendo como referencia la estrategia de la *cartografía conceptual* (véase el siguiente gráfico):

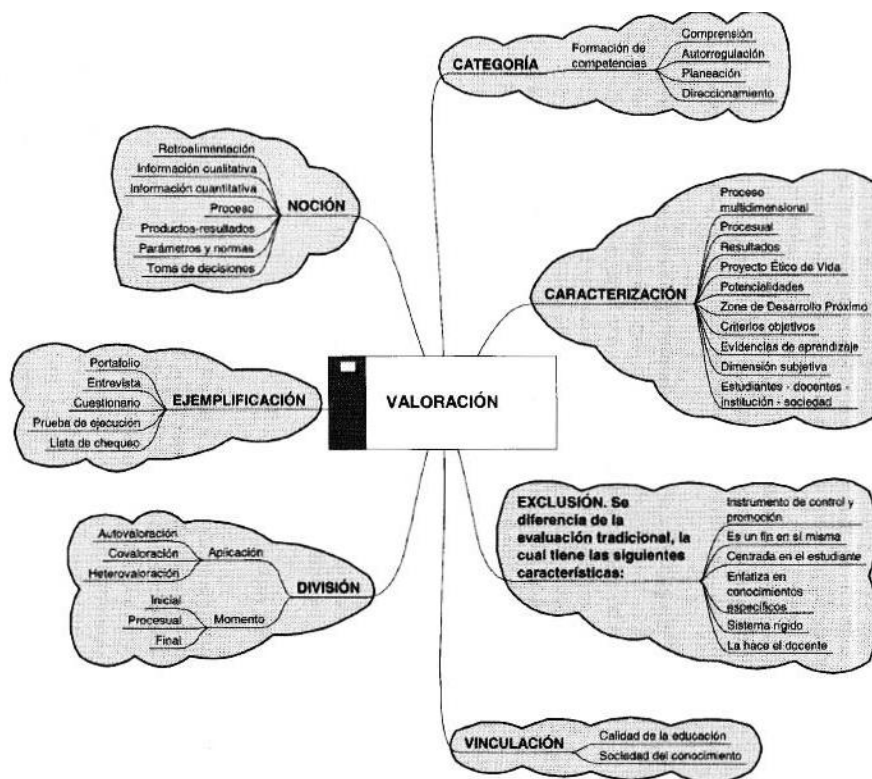


Figura 5. Ejes estructurales del concepto de valoración. Tobón, 2005.

Eje nocional, la valoración consiste en un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, los docentes, las instituciones educativas y la sociedad obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias, teniendo en cuenta tanto los resultados finales, como el proceso, con base en unos parámetros y normas consensuados, a partir de los cual se toman decisiones sobre formación, estrategias docentes, estrategias de aprendizaje, recursos, políticas institucionales y políticas sociales (Tobón, 2005).

Eje categorial, La valoración se ubica dentro de la categoría general de la formación basada en competencias, ya que es la base para que el estudiante esté permanentemente informado sobre su proceso de aprendizaje con el fin de

comprenderlo y autorregularlo (Alonso, 1991, citado por Tobón, 2005), por lo cual la primera tarea del docente es enseñarles a sus estudiantes a autovalorarse.

Eje de caracterización. La valoración se caracteriza por (Tobón, 2005):

- Es un proceso dinámico y multidimensional que realizan el docente, los estudiantes, la institución educativa y la sociedad.
- Tiene en cuenta tanto el proceso como los resultados del aprendizaje.
- Brinda retroalimentación de manera cualitativa y cuantitativa.
- Tiene como guía el *proyecto ético de vida*.
- Reconoce *potencialidades, las inteligencias múltiples y la zona de desarrollo próximo* de cada estudiante.
- Se basa en criterios objetivos y evidencias acordadas socialmente, reconociendo a su vez, la dimensión subjetiva que hay en todo proceso valorativo.

Eje de exclusión. La valoración se diferencia de la evaluación tradicional. Esta última tiene las siguientes características que no tienen en cuenta la multidimensionalidad de la formación humana en contexto (Tobón, 2005).

Eje de vinculación. La valoración se vincula con el mejoramiento de la calidad de la educación ya que es un mecanismo que retroalimenta acerca de cómo está la formación de competencias y las acciones necesarias para superar diferencias. Además la valoración se vincula a la *sociedad del conocimiento*, donde lo central es aprender a buscar, procesar, sistematizar y evaluar la información para aplicarla de manera contextualizada (Tobón, 2005).

Eje de división. Hay dos procedimientos para clasificar la valoración (Tobón, 2005):

- El momento en el cual se lleva a cabo (inicio, procesual y final).

- De acuerdo con quién la practica (autovaloración, covaloración y heterovaloración).

Eje de ejemplificación, Algunos ejemplos de valoración puede ser los siguientes (Tobón, 2005):

- Empleo de la técnica del portafolio para que los estudiantes registren evidencias correspondientes a la formación de la competencia de diseño de proyectos.
- Utilización de la estrategia de la UVE heurística para determinar si los estudiantes manejan los instrumentos cognitivos y los procedimientos básicos para resolver los problemas relacionados con el mantenimiento y reparación de computadoras.

2.2.6 Competencias fundamentales del docente

Tobón (2005) indica que el facilitador del aprendizaje debe:

- Acordar con los estudiantes la formación de sus competencias teniendo en cuenta las expectativas y requerimientos socio-ambientales y laborales.
- Centrar el aprendizaje en los estudiantes y no en la enseñanza ni en el profesor.
- Establecer las estrategias didácticas con la participación de los mismos estudiantes.
- Orientar a los estudiantes para que se automotiven y tomen conciencia de su plan de vida y autorrealización.
- Asignar actividades con sentido para los estudiantes; guiar en la consecución de recursos para realizar las actividades sugeridas.
- Orientar a los estudiantes para que construyan las estrategias en cada uno de los saberes de las competencias.

El proceso de facilitación orientado a la formación de competencias en los estudiantes requiere que los docentes sean idóneos en su quehacer profesional.

MINEDU (2016), en su Marco de Buen desempeño docente, promueve la visión de docencia para nuestro país, y reflexiona acerca de las 9 competencias que un docente debe desarrollar dentro de 4 dominios o ámbitos de un buen desempeño (todo esto dentro de la Educación Básica Regular):

Dominio I, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, es una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio III, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Competencia 8: Reflexiona sobre sus prácticas y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

2.2.7 Modelo Educativo por Competencias

Proyecto Tuning (2007), en su informe final indica lo siguiente:

las competencias genéricas, son aquellas que se relacionan con las áreas temáticas (...) están vinculadas con una disciplina y son las que confieren

identidad y consistencia a un programa específico...las competencias específicas difiere de disciplina a disciplina...la definición de estas competencias es responsabilidad de los académicos, en consulta con otros grupos interesados en el tema...al definir competencias y resultados del aprendizaje, se desarrollan puntos de referencia consensuados, que sientan bases para la garantía de la calidad y contribuyen con los procesos de evaluación nacional e internacional (p. 37, 38).

Se entiende por lo descrito, que para implementar un perfil de egreso dentro de un modelo educativo por competencias, se debe realizar un estudio dirigido a los grupos de interés (empresas privadas, estatales, otras instituciones), los cuales brindarán una visión de cuales son las competencias que se deben desarrollar en los programas educativos. El proyecto Tuning brinda una base para aquellas instituciones que no cuentan con los recursos para dicho estudio.

La Universidad Privada de Tacna, con sus actuales recursos, ha podido realizar un estudio dirigido a los grupos de interés, cuyos resultados se ven reflejados en el análisis funcional para la elaboración de los perfiles de egreso en el Modelo Educativo de la Universidad y Escuelas Profesionales.

Universidad Privada de Tacna, comisión de elaboración (2014) en su modelo Educativo propone para lograr el perfil de egreso de los estudiantes de la UPT las siguientes competencias genéricas:

- Capacidad de solucionar problemas
- Innovación
- Emprendimiento
- Pensamiento Crítico
- Tolerancia
- Trabajo en equipo
- Compromiso ético

- Aprendizaje continuo

Las competencias específicas: *“son propias de cada carrera, precisadas en los respectivos currículos y que deben ser identificadas desde el mundo del trabajo utilizando las tecnologías pertinentes”*.

Las Escuelas Profesionales, mediante un Análisis de Valor y su Perfil de Egreso han definido las competencias específicas para los diseños curriculares actuales:

Comisión Curricular EPICO (2015), Para la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial definió lo siguiente:

Competencias específicas en finanzas – *“Formular planes financieros y de estudio de inversión para alcanzar los objetivos de la organización mediante la aplicación de herramientas contables, financieras y el uso de las TICS”*.

Competencias específicas en marketing – *“Formular planes de Marketing para alcanzar los objetivos de la organización mediante la aplicación de herramientas, TICS y estrategias”*.

Competencias específicas en dirección y gestión de empresas – *“Evaluar la dirección y gestión estratégica organizacional para optimizar los recursos orientados al cliente, calidad y estándares internacionales con tecnología e innovación a través de planes estratégicos, modelos de simulación cuantitativos y estrategias”*.

Comisión Curricular EPATH (2016), para la Escuela Profesional de Administración Turístico – Hotelera, definió lo siguiente:

CE.1 – *“Planificar el desarrollo de la actividad turística evaluando los recursos turísticos a fin de preservar el patrimonio cultural y natural de modo sostenible con ética, responsabilidad social, innovación e investigación”*.

CE.2 – *“Evaluar las técnicas de implementación y equipamiento de una empresa hotelera para la gestión de sus diferentes áreas operativas a través de estrategias de dirección y orientación empresarial y el uso de las TICs”.*

CE.3 – *“Gestionar en el sector turístico, hotelero y gastronómico empresas públicas y privadas para analizar los efectos socioculturales y económicos que genera el proceso de la globalización a través del pensamiento crítico y el trabajo en equipo”.*

CE.4 – *“Ejecutar técnicas gastronómicas para la creación de alternativas en el área de alimentos y bebidas teniendo en cuenta los estándares de higiene para la calidad e inocuidad de los mismos, demostrando compromiso ético y trabajo en equipo”.*

Comisión Curricular EPANI (2016), para la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, definió lo siguiente:

Área de Comercio Internacional y Negocios Internacionales – *“Aplicar estrategias del comercio internacional, para aprovechar oportunidades y atender a los mercados internacionales, definiendo escenarios de acción estratégica intercultural, con ética, innovación e investigación”.*

Área de Management – *“Evaluar empresas nacionales e internacionales de producción, comercio de bienes y servicios para el aprovechamiento de los recursos, de manera sostenible con una actitud ética, emprendedora y de liderazgo, trabajando en equipo”.*

“Gestionar los recursos económicos para optimizar la rentabilidad de los negocios con actitud ética y socialmente responsable”.

Comisión Curricular CPCCYF (2016), para la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras, definió lo siguiente:

Área de Contabilidad – *“Evaluar las bases teóricas y normativas de la contabilidad en el ámbito nacional e internacional para obtener estados financieros que permitan la toma de decisiones, a través del trabajo en equipo, el aprendizaje continuo y el uso de la tecnología de la información”*.

Área de Tributación – *“Evaluar el sistema fiscal, las normas legales y tributarias, para realizar el diagnóstico fiscal y el planeamiento tributario de una organización a través del aprendizaje continuo, un compromiso ético y el uso de la tecnología de la información”*.

Área de Auditoría – *“Evaluar las bases doctrinarias y/o normativas nacionales e internacionales, principios, procedimientos y técnicas de auditoría, para formular y ejecutar exámenes de auditoría y emitir juicios de valor, a través de la investigación, compromiso ético y el uso de la tecnología de la información”*.

Área de Gestión y Finanzas – *“Evaluar la dinámica de los negocios, los procesos de gestión y desarrollo de proyectos con responsabilidad social y ambiental, para generar y consolidar inversiones propias o de terceros y/o transformar las existentes, a través de la investigación, trabajo en equipo y el uso de la tecnología de la información”*.

Como crítica se puede indicar, que el planteamiento de las competencias específicas en las Escuelas Profesionales es muy amplio y no denotan la esencia de estos. Esto puede conllevar a una incorrecta interpretación por parte de los docentes, los cuales deben tener la capacidad para desarrollarlas, seleccionando las estrategias, actividades y herramientas adecuadas; evitando conflictos en clase que impidan el logro del perfil de egreso.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1 - Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño Académico.

Hipótesis Específica 2 - Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño Profesional.

Hipótesis Específica 3 - Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño Investigativo y Extensionista.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Primera Variable

Competencias del docente

3.2.1.1 Denominación de la variable

Conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrenta en su quehacer profesional (Fundación Siglo 22, 2017).

3.2.1.2 Indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES
Competencias Básicas	Habilidades Comunicativas Tecnologías de la información Competencias matemáticas
Competencias Genéricas	Emprendimiento e innovación Liderazgo Investigación Pensamiento crítico Comunicación Trabajo en Equipo Compromiso ético Aprendizaje Continuo
Competencias Específicas	EPICO Competencia Específica en Marketing Competencia Específica en Dirección y Gestión de Empresas Competencia específica en Finanzas EPATH Competencia Específica 1 Competencia Específica 2 Competencia Específica 3 Competencia Específica 4 EPANI Competencias del Área de Comercio Internacional y Negocios Internacionales Competencias del Área de Management CPCCYF Competencias del Área de Contabilidad Competencias del Área de Tributación Competencias del Área de Auditoría Competencias del Área de Gestión y Finanzas

3.2.1.3 Escala de medición

Nominal, de 3 categorías

- 1 = No satisfactorio, con un intervalo de {1; 1,66}
- 2 = Satisfactorio, con un intervalo de {1,67; 2,32}
- 3 = Sobresaliente, con un intervalo de {2.33; 3}

3.2.2 Segunda Variable

Desempeño docente.

3.2.2.1 Denominación de la variable

Desempeños profesionales del/a docente en el aula, la IE y la comunidad en concordancia con los criterios de buen desempeño contenidos en las políticas de evaluación establecidas (MINEDU, 2017)

3.2.2.2 Indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño académico	Conocimiento pedagógico. Planeación de estrategias y evaluaciones. Conocimiento especializado.
Desempeño laboral	Contenido curricular. Resultados del proceso enseñanza aprendizaje. Metodología, didáctica y técnicas.
Desempeño investigativo y extensionista	Desarrollo de publicaciones científicas. Integración de conocimientos científicos. Desarrollo de Proyectos de extensión social

3.2.2.3 Escala de medición

Nominal, de 3 categorías:

- 1 = No satisfactorio, con un intervalo de {1; 1,66}
- 2 = Satisfactorio, con un intervalo de {1,67; 2,32}
- 3 = Sobresaliente, con un intervalo de {2,33; 3}

3.2.3 Variable interviniente

Perfil de Egreso

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: constituye el elemento referencial y guía para la construcción del plan de estudios, se expresa en competencias que describen lo que el egresado será capaz de realizar al término del programa educativo y señala los conocimientos, habilidades, actitudes y valores involucrados en los desempeños propios de su profesión.

DIMENSIONES	FORMA DE CONTROL
Formación orientada a competencias	Entrevistas Lista de cotejo
Formación humanística e integral	
Formación en la innovación científica y tecnológica	
Formación en la responsabilidad social universitaria	

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Tafur (1995), define a la investigación científica como un uso sistemático y especializado de herramientas, instrumentos y procedimientos para solucionar problemas de una manera adecuada. La investigación básica busca la construcción de modelos teóricos a partir teorías vigentes.

El tipo de investigación seleccionado es **Básico**, porque las variables se sustentan en una doctrina vigente y, se contrastan con la realidad, sin manipulación de estas.

Los estudios de correlación buscan medir el grado de asociación entre dos o más variables, mediante herramientas estadísticas de correlación (Ávila Baray, 2006).

Así mismo, es un estudio de nivel **Correlativo**, porque mide el grado de relación entre las dos variables.

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández-Sampieri (2004), en el Diseño No Experimental solo se observan los hechos o fenómenos. En los estudios de tipo transversal la unidad de análisis es observada en un solo punto de tiempo (Ávila Baray, 2006).

El Diseño de Investigación seleccionado es **No Experimental**, porque la problemática solo se observa en la realidad. No se pretende cambiarla o modificarla.

El Diseño de la Investigación es de **Corte transversal** porque se recolectó información o datos en un tiempo específico.

3.5 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación tomará en cuenta los siguientes ámbitos:

- **Ámbito Espacial** - La presente investigación se desarrolló en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.
- **Ámbito Temporal** - Se tomó en cuenta el año académico 2017 - I, cuyo sistema de matrícula es semestral.
- **Ámbito Social** - Está conformada por los estudiantes que registran matrícula regular y extemporánea del primero al décimo ciclo de las Escuelas Profesionales inscritas en la Facultad de Ciencias Empresariales que participaron del proceso de acreditación internacional.

3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1 Unidad de estudio

Las unidades de estudio de la presente investigación están conformadas por:

- **La doctrina o bases teóricas** de las variables de estudio; para el desarrollo de la Doctrina se recurrió a fuentes bibliográficas y electrónicas, ubicadas en bibliotecas especializadas y/o de origen virtual.

- **Los grupos de interés.** Constituido por los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, porque en ellos recae la presente investigación.
- **Al Sistema Nacional de Investigación,** ya que los resultados de la presente investigación constituyen un aporte para futuras investigaciones relacionadas a las Competencias docente y la relación con su Desempeño.

3.6.2 Población

La presente investigación tuvo como población identificada (N) a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT, matriculados en el semestre académico 2017 – I, en las Escuelas Profesionales que han participado del proceso de acreditación internacional:

ESCUELA PROFESIONAL	TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS
EPICO	615
EPANI	360
EPATH	156
EPCCF	580
Total estudiantes sujetos de acción (N)	1711

Recupera de: Oficina Asistencia académica, 2017.

3.6.3 Muestra

Se determinó el tamaño de la muestra mediante una ecuación para el cálculo muestral, y como las unidades estaban estratificadas se aplicó la fórmula de Kish. Con el factor obtenido se multiplicó con cada estrato obteniendo la muestra.

De manera que el total del universo de la población se multiplicó por esta fracción constante y se obtuvo la muestra para cada estrato:

ESCUELA PROFESIONAL	TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS	ESTRATO
EPICO	615* 0.1834	113
EPANI	360* 0.1834	66
EPATH	156* 0.1834	29
EPCCF	580* 0.1834	106
Total estudiantes sujetos de acción	1711*0.1834	314

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.5.2 Técnicas

Se utilizó una encuesta para la recopilación de información sobre la muestra estratificada de la población.

3.7.2 Instrumentos

En la presente investigación, se trabajó con dos cuestionarios estructurados (véase Anexos) referidos a cada una de las variables de estudio. Las cuales fueron previamente Validadas, y analizadas su Confiabilidad (Valor de Alfa de Cronbach = **0.887 y 0.819 respectivamente**).

3.7.3 Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 20, para procesar y analizar los datos obtenidos mediante el instrumento de recolección.

CAPÍTULO IV

4. LOS RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Previa coordinación con el Decano de FACEM y los Directores de Escuela, y con el apoyo de un alumno encargado, se procedió a realizar las encuestas dentro de las instalaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, durante la finalización del periodo 2017-II, el instrumento de toma de datos fue llenado de forma física en el transcurso de la última semana de clases.

La muestra que no se pudo completar, se desarrolló durante las vacaciones de verano de forma virtual, mediante la Aplicación de Encuestas de Facebook, estas se realizaron en las primeras semanas del mes de Enero - 2018 (Figura 6).

Figura 6. Capturas de Pantalla de Encuesta Virtual

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para la **presentación, análisis e interpretación** de los datos obtenidos se aplicó métodos estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales.

En la parte descriptiva se aplicó tablas de distribución de frecuencias y su representación gráfica.

En la parte inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

4.3 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de las encuestas mediante tablas, según los objetivos planteados.

4.3.1 Resultados Objetivo Específico 1

Se buscó identificar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño académico.

Tabla 3.

Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño académico

Competencias docente		Desempeño académico	
Media	1.98	Media	1.94
Mediana	2.00	Mediana	2.00
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	3	Máximo	3

Discusión

Podemos observar que tanto la media para el Desempeño académico (1.94) y la media para las Competencias del docente (1.98), se encuentran dentro del rango de satisfactorio en la escala de medición {1,67; 2,32}.

Según los resultados podemos indicar que cuando las Competencias del docente se encuentran en un nivel de satisfactorio, el Desempeño académico también puede lograr niveles de satisfactorio.

Concluimos que existe una relación significativa entre las Competencias del docente y su Desempeño académico.

4.3.2 Resultados Objetivo Específico 2

Se buscó determinar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño profesional.

Tabla 4

Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño profesionales

Competencias docente		Desempeño profesional	
Media	1.98	Media	1.93
Mediana	2.00	Mediana	2.00
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	3	Máximo	3

Discusión

Podemos observar que tanto la media para el Desempeño profesional (1.93) y la media para las Competencias del docente (1.98), se encuentran dentro del rango de satisfactorio en la escala de medición {1,67; 2,32}.

Según los resultados podemos indicar que cuando las Competencias del docente se encuentran en un nivel de Satisfactorio, el Desempeño profesional también puede lograr niveles de satisfactorio.

Concluimos que existe una relación significativa entre las Competencias del docente y su Desempeño profesional.

4.3.3 Resultados Objetivo Específico 3

Se buscó determinar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño investigativo y extensionista.

Tabla 5

Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño investigativo y extensionista

Competencias docente		Desempeño inv. y ext.	
Media	1.98	Media	1.94
Mediana	2.00	Mediana	2.00
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	3	Máximo	3

Discusión

Podemos observar que tanto la media para el Desempeño investigativo y extensionista (1.94) y la media para las Competencias del docente (1.98), se encuentran dentro del rango de satisfactorio en la escala de medición {1,67; 2,32}.

Podemos indicar que cuando las Competencias del docente se encuentran en un nivel de satisfactorio, el Desempeño investigativo y extensionista también puede lograr niveles de satisfactorio.

Concluimos que existe una relación significativa entre las Competencias del docente y su Desempeño investigativo y extensionista.

4.3.4 Resultados Objetivo General

Se buscó analizar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017.

Tabla 6

Resultados de Encuestas: Competencias del docente vs Desempeño docente

Competencias docente		Desempeño docente.	
Media	1.98	1.93	Media
Mediana	2.00	2.00	Mediana
Mínimo	1	1	Mínimo
Máximo	3	3	Máximo

Discusión

Podemos observar que tanto la media para el Desempeño docente (1.93) y la media para las Competencias del docente (1.98), se encuentran dentro del rango de satisfactorio en la escala de medición {1,67; 2,32}.

Podemos indicar que cuando las Competencias del docente se encuentran en un nivel de satisfactorio, el Desempeño docente también puede lograr niveles de satisfactorio.

Concluimos que existe una relación significativa entre las Competencias del docente y su Desempeño.

Seguidamente se presentan los resultados por Escuela Profesional mediante gráficos

4.3.5 Resultados por Escuelas Profesionales

Los resultados son presentados en forma de frecuencias, según el porcentaje de frecuencias relativa, expresado en gráfico de barras de las dimensiones y variables de estudio.

Los resultados han sido estratificados según la muestra de estudio, por Escuela Profesional, que han participado del proceso de acreditación internacional, de la Facultad de Ciencias Empresariales.

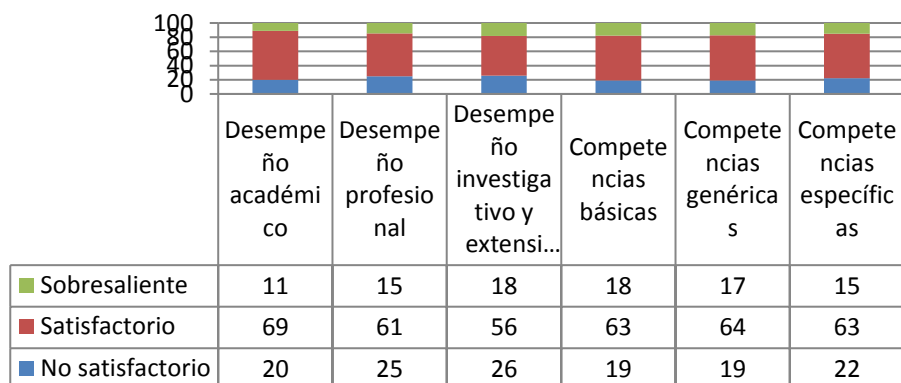


Figura 7. Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Negocios Internacionales

Interpretación: Se puede observar en la figura 7, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”, para la Escuela de Negocios Internacionales. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

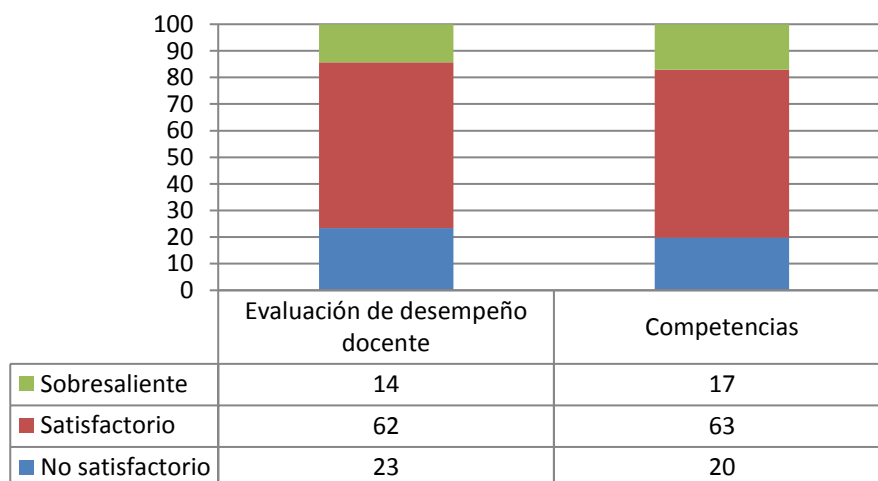


Figura 8. Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Negocios Internacionales

Interpretación: Se puede observar en la figura 8, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”,

para la Escuela de Negocios Internacionales. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

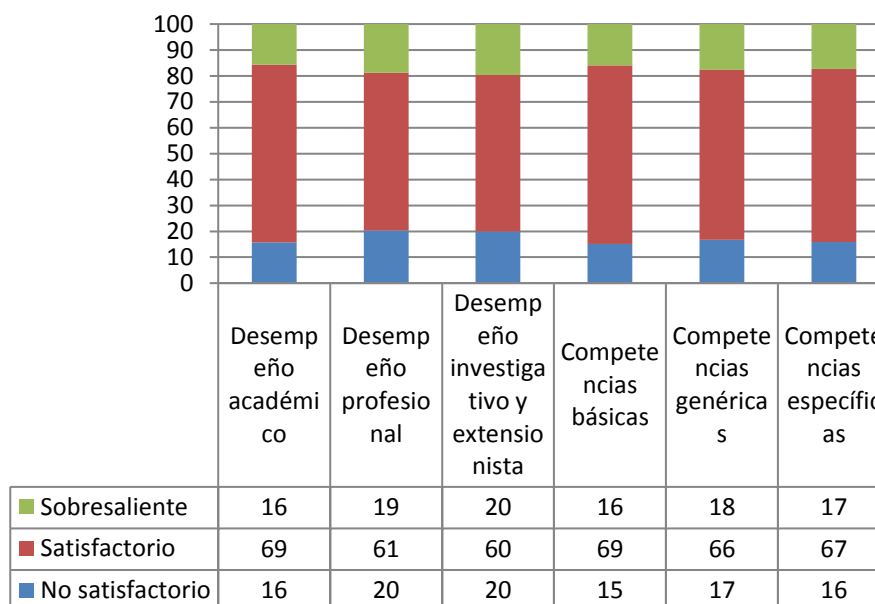


Figura 9. Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Contabilidad y Ciencias Financieras

Interpretación: Se puede observar en la figura 9, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”, para la Escuela de Contabilidad y Ciencias Financieras. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

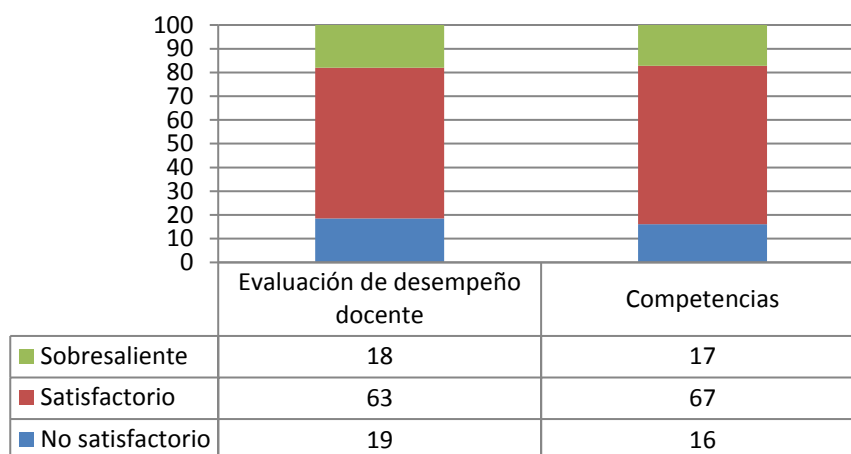


Figura 10. Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Contabilidad y Ciencias Financieras

Interpretación: Se puede observar en la figura 10, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”, para la Escuela de Contabilidad y Ciencias Financieras. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

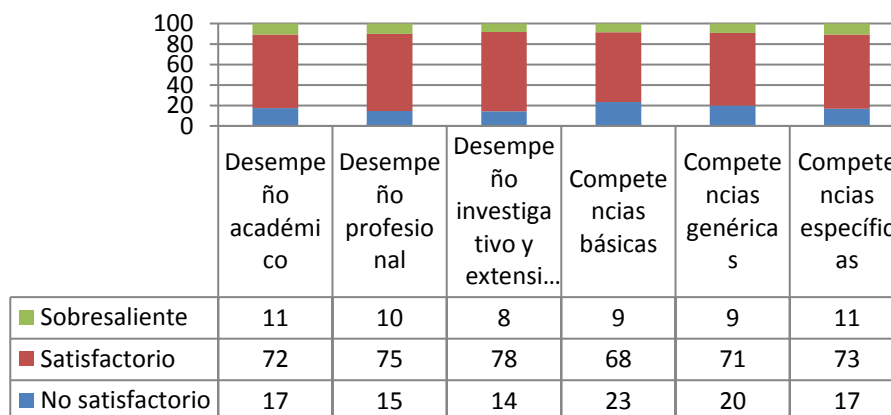


Figura 11. Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Turismo y Hotelería

Interpretación: Se puede observar en la figura 11, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”,

para la Escuela de Turismo y Hotelería. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

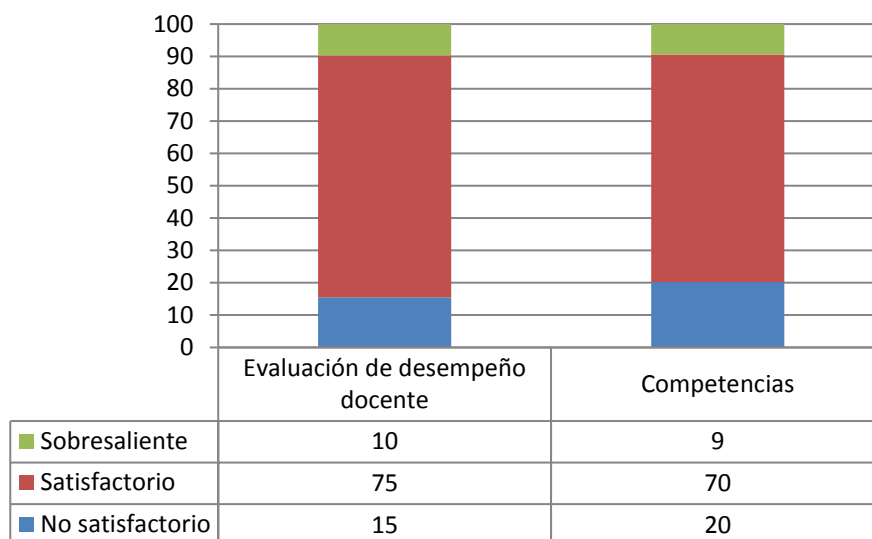


Figura 12. Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Turismo y Hotelería

Interpretación: Se puede observar en la figura 12, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”, para la Escuela de Turismo y Hotelería. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

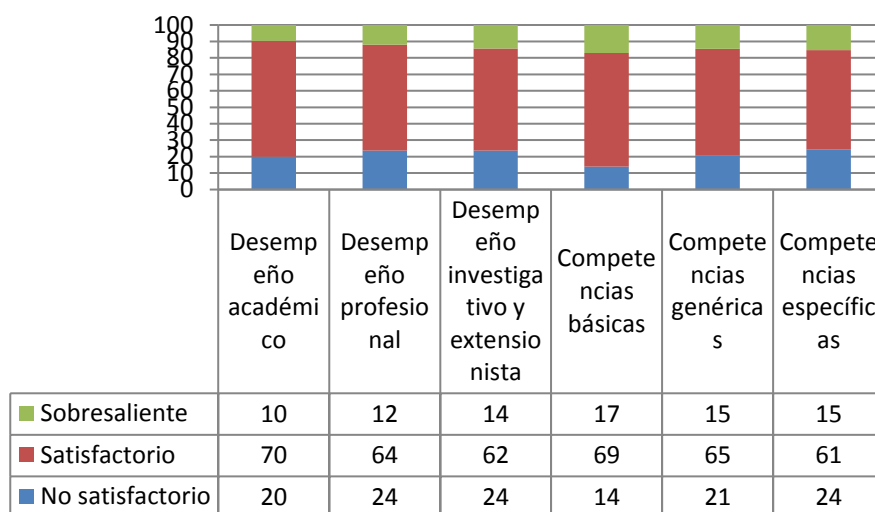


Figura 13. Resultados de la Escala de Medición por Dimensiones expresado en % Relativo de la Escuela de Ingeniería Comercial

Interpretación: Se puede observar en la figura 13, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”, para la Escuela de Ingeniería Comercial. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

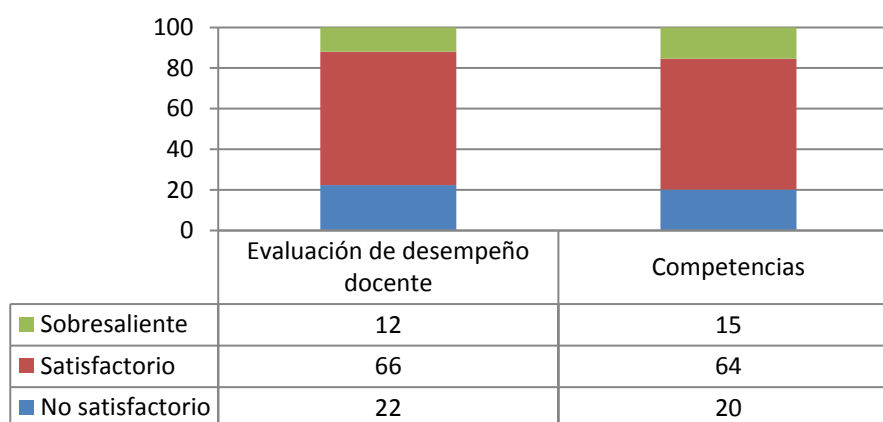


Figura 14. Resultados de la Escala de Medición por Variables expresado en % Relativo de la Escuela de Ingeniería Comercial

Interpretación: Se puede observar en la figura 14, que el nivel de respuesta con mayor porcentaje relativo de participación es el de “Satisfactorio”,

para la Escuela de Ingeniería Comercial. Esto se observa en la totalidad de la población muestreada.

Discusión General

Se puede indicar que para todas las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales, tanto las dimensiones como las variables de estudio presenten una distribución mayoritaria en el rango de satisfactorio (65 – 70%), seguido por no Satisfactorio (18 – 20%) y por último Sobresaliente (10 – 17%).

Se puede indicar que la relación entre ambas variables es significativa.

Con lo cual podemos concluir que el nivel de Competencias del docente y de su Desempeño en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales es de Satisfactorio.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

Los datos obtenidos en las encuestas fueron tratados con el paquete estadístico SPSS ver. 20, se introdujeron las preguntas de la herramienta de recolección de datos, como se observa en las imágenes:

Sin título1.sav [Conjunto_de_datos1] IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	El Conocimient...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	El Conocimient...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Durante la Plan...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	La Planificaci...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Basándose en...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Elabora y entre...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Identifica los co...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Considera los...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Adapta la Meta...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Promueve el au...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Estimula, incen...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Sistematiza y d...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Participa como...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Realiza, public...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Cuenta con Co...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	Las Competenc...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Maneja con pro...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Promueve el us...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Las Competenc...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Impulsa el Emp...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Demuestra Lide...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Moviliza los co...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	Identifica, anal...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	Derriba las regl...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0	Gestiona acti...	{1, No satisf...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Figura 15. Paquete estadístico SPSS, datos en ventana de variables

Sin título1.sav [Conjunto_de_datos1] IBM SPSS Statistics Editor de datos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3
3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
8	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
9	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2
10	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3
12	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2
13	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
18	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
20	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
22	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Figura 16. Paquete estadístico SPSS, datos en ventana de datos

Se obtuvieron los promedios por cada estudiante dentro de la muestra y se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la correlación de las variables, como se observa en la imagen:

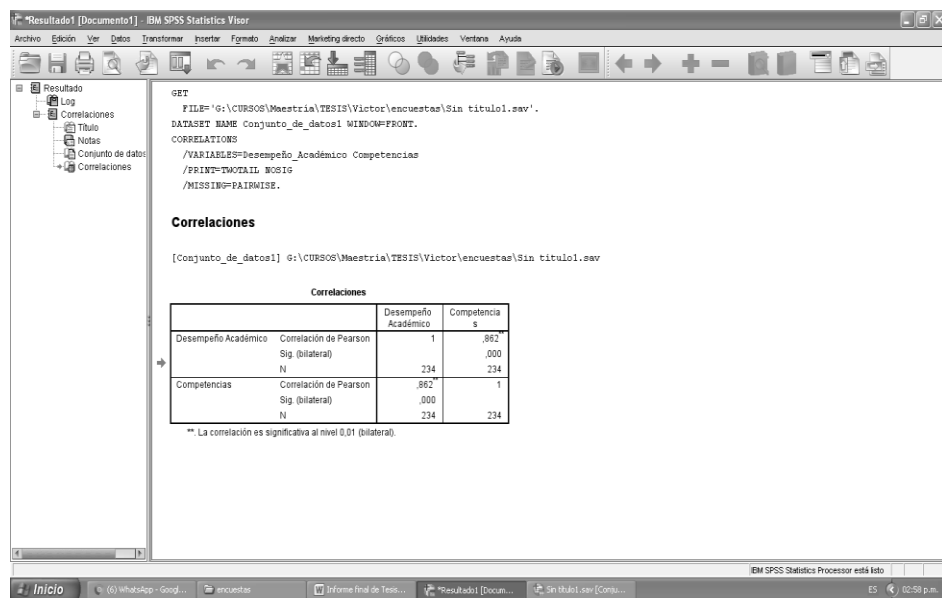


Figura 17. Paquete estadístico SPSS, prueba de Correlación de Pearson

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSIÓN)

4.5.1 Hipótesis específicas

4.5.1.1 Hipótesis específica 1

Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño académico.

Hipótesis específica 1 nula:

Las Competencias del docente no se relacionan con su Desempeño académico.

Discusión

Los datos fueron evaluados por correlación de Pearson, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 7

Resumen del modelo, Dimensión-Desempeño académico, Variable Competencias del docente

Correlaciones			
		Desempeño Académico	Competencias
Desempeño Académico	Correlación de Pearson	1	,862
	Sig. (bilateral)		,000
	N	234	234
Competencias	Correlación de Pearson	,862	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	234	234

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la Tabla 7, el coeficiente de correlación (R) = 0.862, es cercano a 1; por lo cual existe una relación entre ambas variables y se rechaza la Hipótesis nula.

Concluimos que las Competencias del docente sí se relacionan con su Desempeño académico.

4.5.1.2 Hipótesis específica 2

Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño profesional.

Hipótesis específica 2 nula:

Las Competencias del docente no se relacionan con su Desempeño profesional.

Discusión

Los datos fueron evaluados por correlación de Pearson, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 8

Resumen del modelo, Dimensión-Desempeño laboral, Variable-Competencias del docente

Correlaciones			
		Desempeño Laboral	Competencias
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,632
	Sig. (bilateral)		,000
	N	234	234
Competencias	Correlación de Pearson	,632	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	234	234

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la Tabla 8, el coeficiente de correlación (R) = 0.632, es cercano a 1; por lo cual existe una relación entre ambas variables y se rechaza la Hipótesis nula

Concluimos que las Competencias del docente si se relacionan con su Desempeño profesional.

4.5.1.3 Hipótesis específica 3

Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño investigativo y extensionista.

Hipótesis específica 3 nula:

Las Competencias del docente no se relacionan con su Desempeño investigativo y extensionista.

Discusión

Los datos fueron evaluados por correlación de Pearson, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 9

Resumen del modelo, Dimensión-Desempeño investigativo y extensionista, Variable-Competencias del docente

Correlaciones			
		Desempeño Investigativo y extensionista	Competencias
Desempeño Investigativo y extensionista	Correlación de Pearson	1	,639
	Sig. (bilateral)		,000
	N	234	234
Competencias	Correlación de Pearson	,639	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	234	234

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Cómo se observa en la Tabla 9, el coeficiente de correlación (R) = 0.639, es cercano a 1; por lo cual existe una relación entre ambas variables y se rechaza la Hipótesis nula.

Concluimos que las Competencias del docente si se relacionan con su Desempeño investigativo y extensionista.

Discusión General

Se comprobó que las 3 dimensiones (Desempeño académico, profesional, investigativo y extensionista) de la Variable Desempeño docente, si se relacionan con la Variable Competencias del docente; obteniendo la relación más alta con el Desempeño académico.

4.5.2 Hipótesis general

Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017

Hipótesis general nula:

Las Competencias del docente no se relacionan con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017.

Discusión

Los datos fueron evaluados por correlación de Pearson, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 10

Resumen del modelo, Variable-Desempeño docente, Variable-Competencias del docente

Correlaciones			
		Desempeño Docente	Competencias
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,731
	Sig. (bilateral)		,000
	N	234	234
Competencias	Correlación de Pearson	,731	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	234	234

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Cómo se observa en la Tabla 10, el coeficiente de Correlación (R) = 0.731, es cercano a 1. Por lo cual existe una relación entre ambas variables y se rechaza la Hipótesis nula.

Concluimos que Las Competencias del docente sí se relacionan con su Desempeño.

Capítulo V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa entre la variable Competencias del docente y la variable Desempeño docente, tanto académico, Profesional, investigativo y extensionista. Esta relación es significativa estadísticamente, como fue comprobada en la Hipótesis general de la investigación.
2. Se determinó que el nivel de medición preponderante tanto para la variable Competencias del docente y la variable Desempeño docente, en todas sus dimensiones, es de “Satisfactorio”, como fue observado al contrastar los resultados de la herramienta de evaluación con los intervalos de los niveles.
3. Los resultados obtenidos se pueden generalizar dentro de la población evaluada, las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales que han pasado por un proceso de Acreditación.

5.2. SUGERENCIAS PROPUESTAS

1. Es necesario que la Comisión curricular de las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales, en conjunto con el área de Personal, establezcan un perfil de contrato para los docentes, en el cual se indique las competencias mínimas con las que deben contar según el programa de estudios.
2. Se recomienda que la comisión, dirigida por los directores de escuela, encargada de la estructuración del instrumento de evaluación de desempeño, considere la inclusión de las competencias docente como parte de los indicadores a evaluar, y que esto permita la mejora continua del instrumento de Evaluación de desempeño de los docentes, tanto nombrados como contratados; en cada Escuela Profesional.
3. Se sugiere que las Direcciones de escuela de la Facultad de Ciencias Empresariales, en conjunto con el área de Personal, establezcan un programa de inducción y capacitación continua a los docentes, que les permitan desarrollar las competencias mínimas según el perfil establecido, logrando un nivel de sobresaliente en su Desempeño.

5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Educare*, 9.
- Angulo, J. (1999). *Entrenamiento y coaching: los peligros de una vía revitalizada*. Madrid: Akal.
- Arreaga Ruiz, G. (2011). *Evaluación del desempeño de los docentes de la escuela primaria Julio Reyes González de la comuna "San Pedro" de la provincia de Santa Elena. propuesta: Diseño de un plan de mejora*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Ávila Baray, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado el 10 de Enero de 2017, de Eumed: www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Ed. John Wiley and Sons.
- CNA - Colombia. (2013). *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Bogotá: CNA.
- Comisión Curricular CPCCYF. (2016). *Rediseño Curricular*. Tacna: UPT.
- Comisión Curricular EPANI. (2016). *Rediseño Curricular*. Tacna: UPT.
- Comisión Curricular EPATH. (2016). *Rediseño Curricular*. Tacna: UPT.
- Comisión Curricular EPICO. (2015). *Rediseño Curricular*. Tacna: UPT.
- De Miguel, M. (2006). *Modalidades de Enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES*. Asturias: Ediciones Universidad de Oviedo.

- Fundación Siglo 22. (2017). *edu22*. Obtenido de sitio web de Fundación siglo 22: edu.siglo22.net
- García San Pedro, M. J. (2010). *Diseño y Validación de un modelo de evaluación por competencias en la universidad*. Barcelona: UAB.
- Hernández-Sampieri, R. (2004). *Metodología de la investigación*. Celaya: McGraw - Hill.
- Jiménez Moreno, J. A. (23 de Abril de 2008). *PsicoPedia Hoy*. Obtenido de Recursos de Psicología y Educación: <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos/>
- Jolis, N. (12 de Junio de 1998). *Compétences et Compétitivité. Les éditions d'organisation*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2016, de Necesidad del estudio de las competencias laborales: http://intranet.dict.uh.cu/Revistas/Educ_Sup/022004/Art04204.pdf
- Jonnaert, P., Barrette, J., Masciotra, D., & Yaya, M. (2008). La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 12, 3.
- Jonnaert, P., Barrette, J., Masciotra, D., & Yaya, M. (2008). La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente. *Profesorado*, 32.
- Juárez Echevarria, A. (2012). *Desempeño Docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. Lima: USIL.
- Le Boterf, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

- Lozano Flórez, D. (Junio de 2008). La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática. *Revista Actualidades Pedagógicas*(51), 16.
- Manzi, J., González, R., & Sun, Y. (2013). *La Evaluación Docente en Chile*. Santiago de Chile: MIDE UC.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo: CINTERFIR/OIT.
- MINEDU. (2016). Marco del buen desempeño docente. *Un buen maestro cambia la vida*, 18.
- MINEDU. (24 de Enero de 2017). D.S. N° 001 - 2017 - MINEDU. *El Peruano*, págs. 10-54.
- Ministerio de Educación Colombia. (2014). *Manual para la evaluación de desempeño*. Bogotá: Ministerio de la Educación Nacional.
- Pavié Nova, A. (2012). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Piña Sangama, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010*. Lima: UNMSM.
- Proyecto Tuning. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Romero Huamán, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Lima: PUCP.

- Saravia, L. M., & López de Castilla, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 76-91.
- SINEACE. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Lima: SINEACE.
- Tafur, R. (1995). *Guía de investigación científica*. Lima: UNMSM.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago de Chile: Andros impresores.
- Universidad Privada de Tacna, comisión de elaboración. (2014). *Modelo Educativo de la Universidad Privada de Tacna*. Tacna: UPT.
- Vargas, F. (1999). La formación de competencias: Una opción para mejorar la capacitación. En F. Vargas, *La formación de competencias: Una opción para mejorar la capacitación* (págs. 160, 46-53). Montevideo: ANDI.

ANEXOS

Anexo N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA – INFORME FINAL DE TESIS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	PRIMERA VARIABLE	METODOLOGÍA	CONCLUSIÓN GENERAL	RECOMENDACIONES
¿Qué relación tienen las Competencias del docente con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017?	Analizar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017.	Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño, en las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT – año 2017.	Competencias del docente DIMENSION 1 Competencias Básicas INDICADORES Habilidades Comunicativas Tecnologías de la información Competencias matemáticas DIMENSIÓN 2 Competencias Genéricas	Tipo de Investigación Básico Correlación Diseño de Investigación No experimental Transversal Ámbito de Estudio Espacial Temporal Social	Existe una relación directa entre la variable Competencias del docente y la variable Desempeño docente, tanto académico, Profesional, investigativo y extensionista. Esta relación es significativa estadísticamente, como fue comprobada en la Hipótesis general de la investigación.	Es necesario que la Comisión curricular de las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales, en conjunto con el área de Personal, establezcan un perfil de contrato para los docentes, en el cual se indique las competencias mínimas con las que deben contar según el programa de estudios. Se recomienda que la comisión, dirigida por los directores de escuela, encargada de la estructuración del instrumento de evaluación de desempeño, considere la

			<p>INDICADORES</p> <p>Emprendimiento e innovación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Investigación</p> <p>Pensamiento crítico</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Compromiso ético</p> <p>Aprendizaje Continuo</p> <p>DIMENSIÓN 3</p> <p>Competencias Específicas</p> <p>INDICADORES</p> <p>EPICO</p> <p>Competencia Específica en Marketing</p> <p>Competencia Específica en Dirección y Gestión de</p>	<p>Población</p> <p>Estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT, matriculados en el semestre académico 2017 – I, en las escuelas Profesionales que han participado del proceso de Acreditación Internacional</p> <p>Muestra</p> <p>Estratificada por Escuelas</p> <p>Técnica de Recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario estructurado</p>	<p>inclusión de las competencias docente como parte de los indicadores a evaluar, y que esto permita la mejora continua del instrumento de Evaluación de desempeño de los docentes, tanto nombrados como contratados; en cada Escuela Profesional.</p> <p>Se sugiere que las Direcciones de escuela de la Facultad de Ciencias Empresariales, en conjunto con el área de Personal, establezcan un programa de inducción y capacitación continua a los docentes, que les permitan desarrollar las competencias mínimas según el perfil establecido, logrando un nivel de sobresaliente en su Desempeño.</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>Empresas</p> <p>Competencia específica en Finanzas</p> <p>EPATH</p> <p>Competencia Específica 1</p> <p>Competencia Específica 2</p> <p>Competencia Específica 3</p> <p>Competencia Específica 4</p> <p>EPANI</p> <p>Competencias del Área de Comercio Internacional y Negocios Internacionales</p> <p>Competencias del Área de Management</p> <p>CPCCYF</p> <p>Competencias del Área de Contabilidad</p> <p>Competencias del</p>			
--	--	--	--	--	--	--

			<p>Área de Tributación</p> <p>Competencias del Área de Auditoría</p> <p>Competencias del Área de Gestión y Finanzas</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN</p> <p>No satisfactorio.</p> <p>Satisfactorio.</p> <p>Sobresaliente.</p>			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	SEGUNDA VARIABLE		CONCLUSIONES ESPECÍFICAS	
¿Cuál es la relación de las Competencias del docente, con su Desempeño Académico?	Identificar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño Académico.	Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño Académico.	<p>Desempeño docente</p> <p>DIMENSION 1</p> <p>Desempeño académico</p> <p>INDICADORES</p> <p>Conocimiento pedagógico.</p>		Se determinó que el nivel de medición preponderante tanto para la variable Competencias del docente y la variable Desempeño docente, en todas sus dimensiones, es de “Satisfactorio”, como fue observado al contrastar los resultados de la	

			Planeación de estrategias y evaluaciones. Conocimiento especializado.		herramienta de evaluación con los intervalos de los niveles.	
¿Cuál es la relación de las Competencias del docente, con su Desempeño Profesional?	Determinar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño Profesional.	Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño Profesional.	DIMENSIÓN 2 Desempeño laboral INDICADORES Contenido curricular.		Los resultados obtenidos se pueden generalizar dentro de la población evaluada, las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales que han pasado por un proceso de Acreditación.	
¿Cuál es la relación de las Competencias del docente, con su Desempeño Investigativo y Extensionista?	Determinar la relación entre las Competencias del docente con su Desempeño Investigativo y Extensionista.	Las Competencias del docente se relacionan con su Desempeño Investigativo y Extensionista.	Resultados del proceso enseñanza aprendizaje. Metodología, didáctica y técnicas. DIMENSIÓN 3 Desempeño investigativo y extensionista INDICADORES Desarrollo de publicaciones científicas.			

			<p>Integración de conocimientos científicos.</p> <p>Desarrollo de Proyectos de extensión social</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN</p> <p>No satisfactorio.</p> <p>Satisfactorio.</p> <p>Sobresaliente.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Anexo N°02

MODELO DE CUESTIONARIO**I. INTRODUCCIÓN:**

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la importancia de las **Competencias docente** y la relación con su **Desempeño**, de los docentes de las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. La información proporcionada es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con sinceridad tomando en cuenta sus propias experiencias.

II DATOS GENERALES: Por favor, marque con una (x) su respuesta.

Sexo	Femenino		Masculino	
Edad	15-20		21-25	25 a más
Escuela Profesional	EPICO	EPANI	EPATH	EPCCF

III. INDICACIONES:

Marque con una (x) y con la mayor objetividad posible, cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión. Agradecemos su amable colaboración.

La escala de calificación es la siguiente:

1	2	3
No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente

Cuestionario N°01

Nº	Desempeño docente (PRIMERA VARIABLE)			
	Desempeño académico			
1	El Conocimiento pedagógico del docente facilita la selección de contenidos teóricos, prácticos, actualizados.	1	2	3
2	El Conocimiento pedagógico repercute en el manejo de metodología pertinente y diversa en el desarrollo de los contenidos.	1	2	3
3	Durante la Planeación de estrategias y evaluaciones , se definen criterios de evaluación pertinentes a la(s) asignatura(s).	1	2	3

4	La Planeación de estrategias y evaluaciones , establece instrumentos de evaluación acordes a la(s) asignatura(s).	1	2	3
5	Basándose en el Conocimiento especializado , se explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.	1	2	3
Desempeño laboral				
6	Elabora y entrega de forma oportuna la(s) guía(s) de estudio, según el Contenido curricular .	1	2	3
7	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad que permitirán la obtención de los Resultados del proceso enseñanza aprendizaje .	1	2	3
8	Considera los Resultados del proceso enseñanza aprendizaje en las evaluaciones para realizar mejoras en la metodología de aprendizaje.	1	2	3
9	Adapta la Metodología, didáctica y técnicas para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3
10	Promueve el autodidactismo y la investigación como parte de la Metodología, didáctica y técnicas .	1	2	3
Desempeño investigativo y extensionista				
11	Estimula, incentiva y asesora a los estudiantes al Desarrollo de proyectos de extensión social .	1	2	3
12	Sistematiza y documenta los resultados de su experiencia docente, desarrollando la Integración de conocimientos científicos .	1	2	3
13	Participa como ponente y/o asistente en eventos como congresos, seminarios, simposios, foros pertinentes con su área de desempeño, realizando una Integración de conocimientos científicos .	1	2	3
14	Realiza, publica y permite el Desarrollo de investigación científica en su área de trabajo y otras a fines.	1	2	3

Cuestionario N°02

Competencias docente (SEGUNDA VARIABLE)				
Competencias Básicas				
15	Cuenta con Competencias comunicativas y emplea el lenguaje general y técnico en la asignatura.	1	2	3
16	Las Competencias comunicativas permiten el desarrollo de la clase dentro de un clima de apertura y entendimiento, escuchando y tomando en cuenta las opiniones de los estudiantes.	1	2	3
17	Maneja con propiedad las Tecnologías de la información en los procesos de enseñanza - aprendizaje de la asignatura.	1	2	3
18	Promueve el uso; seguro, legal y ético, de diversas Tecnologías de la información , para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) nuevos conocimientos.	1	2	3
19	Las Competencias matemáticas le permiten el uso reflexivo de los números y las formas, logrando estructurar el conocimiento que se obtiene de la realidad, para analizarla, lograr y valorar información nueva.	1	2	3
Competencias Genéricas				

20	Impulsa el Emprendimiento e innovación en los estudiantes, de forma crítica y creativa.	1	2	3
21	Demuestra Liderazgo , coordinando y organizando eficazmente los equipos de trabajo dentro del salón de clase, propiciando un adecuado ambiente de trabajo, orientando, dirigiendo, motivando e induciendo al logro de metas y objetivos.	1	2	3
22	Moviliza los conocimientos y los recursos adecuados para aplicar métodos de Investigación con el objetivo de encontrar respuestas a preguntas o resolver problemas relevantes.	1	2	3
23	Identifica, analiza y define los elementos significativos que constituyen un problema, y lo resuelve con Pensamiento crítico y de forma efectiva, mediante la lógica y las herramientas adecuadas.	1	2	3
24	Domina las reglas lingüísticas básicas de la Comunicación , que permiten asimilar diferentes aspectos educativos y culturales de una forma práctica y efectiva, tanto en expresión oral, auditiva y escrita	1	2	3
25	Gestiona actividades y proyectos de Trabajo en Equipo , en función al logro de objetivos e influenciando a que los estudiantes ofrezcan lo mejor de cada uno en los grupos de trabajo.	1	2	3
26	Piensa y actúa según principios de carácter universal basados en el valor de la persona, generando Compromiso ético	1	2	3
27	Promueve el Aprendizaje Continuo , indicando a los estudiantes la importancia en la capacitación y adquisición de nuevos conocimientos, logrando un aprendizaje permanente.	1	2	3
	Competencias Específicas			
	EPICO			
28a	Utiliza modelos matemáticos, programas de planificación y herramientas necesarias para analizar el entorno contable.	1	2	3
29a	Aplica métodos estadísticos y matemáticos que permiten decidir compra y gestión financiera de activos.	1	2	3
30a	Analiza e identifica modelos de planificación y herramientas para la selección de estrategias de Marketing.	1	2	3
31a	Gestiona herramientas que permitan lograr ventajas competitivas en el mercado.	1	2	3
32a	Analiza y considera tendencias y escenarios globales, con orientación a la formulación de planes estratégicos para las empresas.	1	2	3
33a	Aplica herramientas de dirección y gestión, modelos de simulación cuantitativos.	1	2	3
34a	Elabora planes estratégicos que permitan optimizar procesos y tomar decisiones en distintos escenarios.	1	2	3
	EPATH			
28b	Promueve la preservación de recursos, patrimonio cultural y natural, con ética, responsabilidad social, innovación e investigación.	1	2	3
29b	Conoce técnicas de implementación y equipamiento de una empresa hotelera, así como la gestión estratégica de las distintas áreas operativas.	1	2	3
30b	Motiva el análisis los efectos socioculturales y económicos que genera el proceso de la globalización.	1	2	3
31b	Ejecuta técnicas gastronómicas para la creación de alternativas en el área de alimentos y bebidas teniendo en cuenta los estándares de higiene para la calidad e inocuidad de los mismos.	1	2	3
	EPANI			
28c	Analiza el entorno global y la normatividad, identificando oportunidades de negocio en el comercio internacional de bienes y servicios.	1	2	3

29c	Demuestra conocimiento sobre distribución física internacional, aplica simulación de casos.	1	2	3
30c	Elabora estrategias de desarrollo de nuevos productos y/o servicios para comercialización en negocios internacionales.	1	2	3
31c	Aplica estrategias de negociación, empleando además el idioma inglés.	1	2	3
32c	Gestiona la administración operativa y estratégica, aplicando normativas y el aprovechamiento adecuado de los recursos.	1	2	3
33c	Relaciona normas internacionales que faciliten el proceso contable de estados financieros, desarrolla cálculos de costos y precios de importación / exportación.	1	2	3
	CPCCYF			
28d	Aplica la normatividad nacional e internacional del control interno; técnicas y procedimientos de auditoría.	1	2	3
29d	Analiza las bases de la teoría contable, la documentación mercantil y los libros contables, que permiten la aplicación de planes contable, dinámicas de cuentas y sistemas de costos.	1	2	3
30d	Interpreta la normatividad nacional e internacional en la contabilidad de entidades de diferentes formas societarias y en diversas actividades empresariales.	1	2	3
31d	Formula los estados financieros históricos y proyectados, incluyendo las notas y anexos a los estados financieros.	1	2	3
32d	Aplica la normativa tributaria nacional y local, el código tributario y sus modificaciones, y el Impuesto a la Renta de personas naturales.	1	2	3
33d	Desarrolla tratamientos de evaluación de las operaciones en gestión financiera sujetas a la supervisión de la SMV, SBS, así como entidades internacionales.	1	2	3
34d	Aplica herramientas de gestión financiera, en los ciclos y políticas administrativas de una organización.	1	2	3
35d	Formula proyectos de Inversión, propuestas de administración del potencial humano y de diseño de productos.	1	2	3

Anexo N°03

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I- DATOS DEL EXPERTO:

1.1. Apellidos y Nombres : ROBERTO PEREZ GARCIA JORGE
 1.2. Grado Académico : DOCTOR EN EDUCACION
 1.3. Cargo e Institución : DECANO FAC. EDUCACION UPEL
 1.4. Instrumento de Evaluación : Encuesta.


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. Objetividad	Está expresado en conducta observable.				✓	
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la Ciencia y tecnología.				✓	
4. Organización	Existe organización lógica.				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				✓	
7. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.			✓		
8. Coherencia	Entre índices, indicadores y dimensiones.				✓	
9. Metodología	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				✓	

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD: PLENAMENTE APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV. RECOMENDACIONES: SIEMPRE APLICABLE

Tacna, 27 de enero del 2017


Firma del experto

I- DATOS DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y Nombres: MURTAÑO MESA ANA JAVIERA
 1.2. Grado Académico: DOCTORA
 1.3. Cargo e Institución: DIRECTORA DE I+D+D
 1.4. Instrumento de Evaluación: Encuesta.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conducta observable.				X	
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la Ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				X	
7. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.			X		
8. Coherencia	Entre índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. Metodología	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				X	

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD: MUY BUENO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. RECOMENDACIONES:

.....

Tacna, 27 de enero del 2017


 Firma del experto

I- DATOS DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y Nombres : Burneo Alvarón, Renato
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3. Cargo e Institución : U.P.T. - Director EPICO
 1.4. Instrumento de Evaluación : Encuesta.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conducta observable.				X	
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la Ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				X	
7. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.					X
8. Coherencia	Entre índices, indicadores y dimensiones.					X
9. Metodología	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X

II. **OPCIÓN DE APLICABILIDAD:** Aceptable

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

IV. **RECOMENDACIONES:**

Tacna, 27 de enero del 2017



.....
Firma del experto

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
ENCUESTA PARA ESTUDIANTES SOBRE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

N° de encuestados	ÍTEMS DE PREGUNTAS																													
	Desempeño docente															Competencias docente														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2
2	2	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1
3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
8	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
9	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2
10	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2

ESCALA DE MEDICIÓN	
No satisfactorio	1
Satisfactorio	2
Sobresaliente	3

Interpretación:
Los valores encontrados después de la aplicación de las encuestas a los grupos pilotos, sobre COMPETENCIAS DOCENTE y DESEMPEÑO, según el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach se obtuvieron los valores de **0.887 y 0.819** respectivamente, por lo que se deduce que el instrumento tiene una **EXCELENTE** confiabilidad.

Anexo N°04

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DOCENTE – FACEM

<p>El docente tiene un trato respetuoso hacia los estudiantes</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Neutro</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Completamnete de Acuerdo</p> <p>Recomendaría Usted al docente para asumir asignaturas de su especialidad.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p>	<p>El docente demostró tener dominio de la asignatura.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Neutro</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Completamnete de Acuerdo</p> <p>El docente motivó adecuadamente la participación de los estudiantes.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p>
<p>El docente utiliza una metodología adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Neutro</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Completamnete de Acuerdo</p> <p>El docente da a conocer el resultado de sus evaluaciones, periódicamente.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p>	<p>El docente promueve el desarrollo de habilidades de investigación a través de trabajos y tareas académicas.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Neutro</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Completamnete de Acuerdo</p> <p>El docente ha contribuido a mejorar mi aprendizaje sobre el curso.</p> <p><input type="radio"/> Completamnete en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p>

El docente respeta el horario de ingreso y salida de clases establecido por la escuela.

- Completamnete en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Completamnete de Acuerdo

El docente responde adecuadamente a las preguntas e inquietudes del estudiante.

- Completamnete en desacuerdo