



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Tesis

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

Para optar el grado académico de Doctor en Gestión Universitaria

Autor:

Juan José Salazar Díaz

<https://orcid.org/0000-0002-4803-7262>

Asesor:

Dr. José Manuel Delgado Bardales

<https://orcid.org/0000-0001-6574-2759>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Tesis

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

Para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Universitaria

Autor:

Juan José Salazar Díaz

<https://orcid.org/0000-0002-4803-7262>

Asesor:

Dr. José Manuel Delgado Bardales

<https://orcid.org/0000-0001-6574-2759>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Tesis

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

Para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Universitaria

Autor:

Juan José Salazar Díaz

Sustentado y aprobado el 21 de noviembre del 2024, por los siguientes jurados:



Presidente de Jurado
Dra. Alicia Bartra Reátegui



Secretario de Jurado
Dr. Jaime Guillermo Guerrero
Marina



Vocal de Jurado
Dr. Lionel Bardales Del Águila



Asesor
Dr. José Manuel Delgado
Bardales

Tarapoto, Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Ing. Mg. Juan José Salazar Diaz

Con el asesoramiento del Dr. José Manuel Delgado Bardales.

"Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín"


Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:


APROBADO
MUY BUENO - (17)


Con el calificativo (*)


En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Doctor en Gestión Universitaria**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 21 de noviembre de 2024.


Dra. Alicia Bartra Reátegui
Presidente


Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina
Secretario


Dr. Lionel Bardales Del Aguila
Miembro


Dr. José Manuel Delgado Bardales
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Tesis

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

Para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Universitaria

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.


Juan José Salazar Díaz
Ejecutor


Dr. José Manuel Delgado Bardales
Asesor

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Juan José Salazar Díaz**, identificado con DNI N° 01069977, egresado de la Escuela de Posgrado, Programa de Doctorado en Gestión Universitaria de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: **Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis presentada es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 21 de noviembre del 2024


Juan José Salazar Díaz
DNI N° 01069977

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín</p>	<p>Área de investigación: Gestión Universitaria Línea de investigación: Socio-diversidad Sub - línea de investigación: Modernización de los procesos de gestión. Tipo de investigación: Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: Juan José Salazar Díaz</p>	<p>Facultad de Ingeniería Agroindustrial Escuela Profesional de Educación Secundaria Ingeniería Agroindustrial https://orcid.org/0000-0002-4803-7262</p>
<p>Asesor: Dr. José Manuel Delgado Bardales</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Obstetricia Unidad lo Laboratorio Obstetricia https://orcid.org/0000-0001-6574-2759</p>

Dedicatoria

A mi querida esposa Marilú, por su comprensión y abnegada compañía en la consecución de mi objetivo y a mis hijos Omar; Diana y Patricia, quienes con su entusiasmo, paciencia y motivación me han permitido proseguir y perseverar hasta ver cristalizado un anhelo de crecimiento para alcanzar un peldaño más, en mi vida personal y profesional.

A mis Colegas amigos y maestros del Programa de posgrado, quienes me acompañaron y motivaron en este largo camino de formación

Juan José

Agradecimiento

A Dilos por darme la vida y por permitirme ser parte de una gran familia.

A las autoridades universitarias, docentes y estudiantes de las diferentes Carreras Profesionales que apoyaron para complementar la información requerida para cumplir con los objetivos trazados.

A los docentes del Doctorado en Gestión Universitaria de la Universidad Nacional de San Martín, por su valiosa guía en mi formación doctoral.

Mi profundo agradecimiento al Dr. José Manuel Delgado Bardales por su apoyo incondicional como asesor, al Dr. Jans Ramírez Rojas por su revisión metodológica y textual, y a todos quienes contribuyeron al desarrollo de esta investigación. ¡Muchas gracias!

El autor

Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimiento	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEORICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.2. Fundamentos teóricos.....	24
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	41
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	41
3.1.1. Contexto de la investigación	41
3.1.2. Periodo de Ejecución.....	41
3.1.3. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	41
3.1.4. Aplicación de principios éticos internacionales	41
3.2. Sistema de variables.....	41
3.3. Descripción de variables	42
3.4. Diseño de la investigación	43
3.2. Procedimientos de la investigación	45
3.2.1. Actividades del objetivo específico 1	46
3.2.2. Actividades del objetivo específico 2	46
3.2.3. Actividades del objetivo específico 3	46
3.2.4. Actividades complementarias	47
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48

4.1. Resultado del objetivo específico 1	48
4.2. Resultado del objetivo específico 2	48
4.3. Resultado del objetivo específico 3	53
4.4. Resultado del objetivo general	54
4.5. Validación de la propuesta	66
4.6. Discusiones.....	68
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	80

Índice de tablas

Tabla 1 Descripciones variables por objetivo específico	42
Tabla 2 Validez del instrumento por expertos.	47
Tabla 3 Análisis de confiabilidad del instrumento	47
Tabla 4 Análisis de los instrumentos de evaluación docente de las diferentes facultades de la Universidad Nacional de San Martín.	48
Tabla 5 Nivel de aceptación y percepción de la propuesta Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente y sus dimensiones por los Decanos y Docentes de la UNSM	49
Tabla 6 Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el componente: Práctica docente.	50
Tabla 7 Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la nueva propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el componente: Accionar Docente.	51
Tabla 8 Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la nueva propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el contexto: Comunitario o Social.....	52
Tabla 9 Apreciación cuantitativa de la propuesta por parte de las autoridades universitarias y docentes de la UNSM.....	54
Tabla 10 Diagnóstico de cumplimiento del Factor 5: Gestión de los docentes, modelo SINEACE	58
Tabla 11 Requerimientos de cumplimiento del Factor 5: Gestión de los docentes - modelo SINEACE.....	60
Tabla 12 Documentos de gestión.....	65
Tabla 13 Validación de los expertos.....	67
Tabla 14 Escala de interpretación según el valor del coeficiente de confiabilidad.....	67
Tabla 15 Cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de la propuesta	68

Índice de figuras

Figura 1 Sistema de evaluación integral del desempeño docente	53
Figura 2 Esquema del Sistema de Evaluación Integral.....	55
Figura 3 Proceso de Gestión de la Labor Docente	56
Figura 4 Diagrama del Proceso Gestión Labor Docente.....	63

RESUMEN

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

El presente trabajo, corresponde a una investigación de diseño no experimental, transversal; con un nivel descriptivo propositiva y de tipo aplicada. Responde al objetivo general de proponer un sistema de evaluación integral del desempeño docente asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín. La muestra seleccionada fue constituida por el 50 % de la población (177 participantes) entre autoridades universitarias y docentes de las diferentes facultades y carreras profesionales. La técnica utilizada fue, la recolección de la información y el análisis de la evaluación docente adaptados en cada Facultad y los instrumentos fueron los cuestionarios aplicados a los participantes, mediante el uso del formulario en línea, con el aplicativo Google form. Las conclusiones de la percepción a las interrogantes de las autoridades universitarias y docentes y el análisis de las normativas que se aplican actualmente, en cuanto a la evaluación del desempeño docente, concuerda con la propuesta Sistema de evaluación integral del desempeño docente; consignándose que 147 de los participantes (83 %), manifestaron la necesidad de un nuevo diseño del Sistema evaluación al desempeño docente para todas las facultades de la Universidad Nacional de San Martín. El resultado es la propuesta, de un sistema de evaluación, incorporando los criterios del modelo de acreditación SINEACE, como factor de evaluación para la acreditación en cuanto a gestión docente, diseñando un sistema en aplicación a la gestión por procesos en la administración pública, el mismo que coadyuvará al cumplimiento de los estándares de gestión docente en el modelo de acreditación vigente.

Palabras clave: Evaluación, acreditación, gestión docente, desempeño docente, autoevaluación.

ABSTRACT

Comprehensive evaluation system for teaching performance, proposal consistent with the SINEACE accreditation model at the National University of San Martín

The present work corresponds to a non-experimental, transversal design research; with a descriptive, propositional and applied level. It responds to the general objective of proposing a comprehensive evaluation system of teaching performance in line with the SINEACE accreditation model at the National University of San Martín. The selected sample was made up of 50% of the population (177 participants) between university authorities and teachers from different faculties and professional careers. The technique used was the collection of information and the analysis of the teaching evaluation adapted to each Faculty and the instruments were the questionnaires applied to the participants, through the use of the online form, with the Google form application. The conclusions of the perception of the questions of the university authorities and teachers and the analysis of the regulations that are currently applied, regarding the evaluation of teaching performance, agree with the proposed comprehensive Evaluation system of teaching performance; It was noted that 147 of the participants (83 %) expressed the need for a new design of the teaching performance evaluation system for all faculties of the National University of san Martín. The result is the proposal of an evaluation system, incorporating the criteria of the SINEACE accreditation model, as an evaluation factor for accreditation, in terms of teaching management, designing a system to be applied to process management in public administration, the same that will contribute to compliance with the teaching management standards in the current accreditation model.

Keywords: Evaluation, accreditation, teaching management, teaching performance, self - Evaluation.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En años recientes, los sistemas de educación superior en Europa y América Latina han mostrado desgaste por inconsistencias y anacronismos frente a las fuerzas globales. Estos cambios crean nuevos paradigmas en todas las instituciones sociales y se manifiestan de diferentes maneras, por ejemplo: Las nuevas formas de producción que se desarrollan en un contexto global fomentan una alta movilidad de profesionales y personas de alto rango. Hace apenas cuarenta años, un diploma de posgrado o un título profesional se consideraba un pasaporte natural para una carrera exitosa y el mecanismo más eficaz para la movilidad social en los países latinoamericanos, pero ya no es así. Es fundamental formar profesionales con titulaciones avanzadas y habilidades innovadoras, incluyendo la capacidad de aprendizaje continuo (Fortes, 2002).

"Hoy en día está ampliamente aceptado que el éxito o el fracaso de cualquier sistema educativo depende de la calidad del trabajo de los docentes", porque "se pueden mejorar los planes de estudio, los programas y los libros, construir grandes edificios; es posible tener excelentes materiales didácticos, pero sin docentes eficaces es imposible mejorar la educación" (Valdez, 2003). La educación de calidad requiere evaluación en las instituciones para identificar y resolver problemas.

Con el advenimiento y el impacto de la era científica, tecnológica y de la informática, la cual crece a pasos agigantados en el presente siglo y la tendencia a la formación de un profesional competitivo; es urgente proponer un nuevo Sistema de Evaluación Docente para mejorar la calidad de la enseñanza (Ramírez, 2008).

La Universidad Nacional de San Martín (UNSM), creada mediante Decreto Ley N° 22803 del 18 de diciembre de 1979 durante el gobierno del General Francisco Morales Bermúdez Cerrutti y ratificada por Ley N° 23261 del 17 de julio de 1981. En la actualidad cuenta con 11 facultades y 20 especialidades, donde laboran 318 docentes entre nombrados (253) y contratados (65), según informe del 2019 de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). El problema radica en que la mayoría de los docentes, como conductores del proceso de enseñanza – aprendizaje, no cuentan con una capacitación en desarrollo académico, en formación de capacidades, en el desempeño en la enseñanza – aprendizaje, en la función investigadora, en la proyección social y la gestión universitaria; para poder desempeñarse como docente conductor, facilitador en la transferencia de los conocimientos.

El 10 % de ellos son docentes que poseen un título profesional de Licenciado en Educación; es decir que tienen conocimientos pedagógicos (conducción del proceso enseñanza - aprendizaje). Mientras tanto el 90 % son profesionales de distintas ramas del saber humano; es decir contadores, enfermeras, administradores, médicos, economistas, ingenieros, etc, muchos de ellos no hicieron una maestría en Educación Superior o Universitaria. Ante esto, surge el problema que no se puede evaluar a estos profesionales con el mismo formato de evaluación que posee la UNSM. También Valdez (2003) menciona que, en el ambiente universitario, hay también corrientes proteccionistas y renuentes a ser evaluados, olvidando que los estudiantes también tienen derecho a recibir una educación de calidad, ni siquiera piensan en el derecho de los docentes a recibir sugerencias y controlar acciones que puedan ayudar a mejorar su trabajo.

En la UNSM también la mayoría de los docentes son reacios a los cambios y actualizaciones; por más capacitación y políticas académicas que se institucionalicen, no muestran los cambios significativos a nivel de desempeño docente, porque saben que con los instrumentos de evaluación que aplican, no van afectarles en nada, ni él va saber de sus resultados, porque no se hace llegar el resultado de sus deficiencias en el desempeño laboral en forma oportuna. Es imprescindible y necesario que los docentes se sometan conscientes y periódicamente a procesos de evaluación de sus desempeños a fin de que la deficiencia encontrada en su evaluación, pueda irse reforzando a tiempo, mediante un sistema de implementación docente.

En la UNSM, se viene empleando el mismo formato o instrumento de evaluación al desempeño laboral del docente, desde la creación de esta casa superior de estudio. En la actualidad, las autoridades universitarias más se preocupan en modificar planes de estudios, modernizar la infraestructura universitaria, adquisición de materiales de laboratorio e informática y no del componente humano, es decir: la capacitación y la actualización en áreas o saberes actualizados de los docentes, factores que incluimos en la propuesta del nuevo Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente. Para que esto se dinamice, se tiene que proponer la estructura de un nuevo instrumento de evaluación; a fin de ir remediando al acto las posibles deficiencias que se podría notar en el desempeño de sus actividades (Feet back) a fin de mejorar su rendimiento y estatus docente, en donde él brinda sus servicios con una eficiente calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

A todo lo planteado, surgió la siguiente interrogante: ¿De qué manera, un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente, asonante al modelo de acreditación

SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín, incide en la mejora del desempeño docente y por ende en la acreditación?

La presente investigación, se sustenta en criterios educacionales diversos y otras disciplinas, lo cual es trascendental; pues en nuestra universidad, no se ha realizado ningún instrumento de evaluación que responda a las normas o enfoques del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); nos da una visión detallada y completa sobre un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional de San Martín; que busca un mejoramiento en la eficiencia del docente en cada una de las dimensiones que se propone. Además, constituirá un instrumento aplicable en todas las Facultades que componen la Universidad Nacional de San Martín y ayudará al cumplimiento de los estándares de acreditación.

El beneficio de este trabajo sistematizado, aportará al conocimiento relacionado con el desempeño laboral del docente en sus diferentes facetas; de tal manera que, al aplicarlo, se podrá remediar algunas deficiencias o hacer retroalimentaciones con respecto al desempeño de sus labores académicas, entrar a un sistema de mejora continua. Los resultados de esta investigación permitirán socializar el tema de las evaluaciones que actualmente se aplican y que son obsoletas en el tiempo - espacio, además estarán encaminadas a las exigencias, de los estándares del modelo de acreditación de programas de Educación Superior Universitaria del SINEACE.

La educación es un factor determinante en la formación integral de una persona y el desarrollo de un país, debido a la baja calidad de la educación, que es de gran preocupación en el Perú, es necesario realizar investigaciones sobre los factores. eso Influyen en esta situación, una de las cuales es el estudio de un sistema integral de evaluación de la actividad pedagógica, de manera que las actividades puedan ser evaluadas por los docentes durante su actividad.

El objetivo general del trabajo, fue: Proponer un sistema de evaluación integral del desempeño docente asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Para este propósito se propuso objetivos específicos como son:

- Analizar los instrumentos actuales de evaluación del desempeño docente aplicados a los docentes de las diferentes facultades de la Universidad Nacional de San Martín.

- Determinar el nivel de aceptación por los decanos y docentes a la nueva propuesta del sistema de evaluación integral del desempeño docente como modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.
- Diseñar un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

La estructura de este estudio se compone por cuatro capítulos. En el primero se describe la introducción a la investigación sobre el problema que se aborda y su planteamiento, el objetivo general y su justificación. El segundo capítulo, abarca la revisión bibliográfica, donde se fundamenta el marco teórico y se recopila información relevante de investigaciones previas relacionadas con el tema. El tercer capítulo aborda material y método utilizados en el estudio, detallando los procedimientos y actividades llevados a cabo. En el capítulo cuatro, se presentan los resultados y las discusiones en relación con los objetivos específicos del estudio, se aborda la propuesta del sistema de evaluación integral de desempeño docente y finalmente, las conclusiones, recomendaciones y los anexos con material acreditable que sirven de solvencia y garantía, los cuales complementan el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Hernández (2022). En la Tesis doctoral denominada: “Metaevaluación de un sistema de evaluación docente en educación superior- Baja California, México”; demostró que la metaevaluación se trata de una valiosa estrategia orientada a identificar las fortalezas, desafíos y recomendaciones de los administradores, docentes y estudiantes del sistema educativo. etc. Las metaevaluaciones proporcionan información valiosa para guiar el desarrollo de mecanismos, ayudando así a mejorar la aplicabilidad de los resultados de la evaluación. Mejorar la calidad del proceso de evaluación del aprendizaje implica realizar actividades de metaevaluación que revelen aciertos y problemas percibidos por la comunidad educativa con el fin de adaptar los componentes del sistema a la realidad institucional para mejorar el proceso de aprendizaje y la enseñanza.

Sierra (2019), En su trabajo de investigación denominado: “Sistema integral de evaluación y seguimiento de la práctica docente en la educación superior”: estudio de caso en Colombia, llegó a las siguientes conclusiones:

Con el propósito de evaluar la docencia, los participantes coincidieron en que es un mecanismo, herramienta, instrumento o proceso indispensable que permite a las instituciones de educación superior (IES) evaluar cualitativa y actitudinalmente a los docentes, su desempeño y cualidades docentes.

Este proceso permite realizar ajustes que mejoran la calidad de la práctica docente y el proceso de aprendizaje. A partir del análisis de los resultados de la revisión sistemática, permite mostrar que el proceso de evaluación docente en las IES es en cierta medida percibido como un modelo burocrático, cuyo propósito es mostrar información para la toma de decisiones – producción.

También recomienda incluir otras estrategias de evaluación docente, como entrevistas con pares evaluadores, informes de referencia de terceros y portafolios docentes. El portafolio permitirá a la IES apoyar al personal docente en la revisión de la planificación, desarrollo y metas del curso, utilizando los resultados de la evaluación antes de iniciar la práctica académica. Nuevamente para monitorear el trabajo con las IES, planes o actividades de mejora desarrollados conjuntamente. Otra estrategia de evaluación sugerida en este estudio es la visita de un supervisor académico (evaluador experto) al

aula, quien podrá determinar, con base en sus conocimientos, si el docente ha desarrollado adecuadamente el currículo, seguido los contenidos y, lo más importante, todo lo utilizó de acuerdo a los modelos de aprendizaje creados por las estrategias de aprendizaje de la IES.

Los resultados de este estudio muestran que el verdadero propósito de la evaluación docente es un proceso diseñado para evaluar la calidad de la enseñanza y tomar decisiones con las características de la evaluación formativa y transformadora. Los resultados muestran que el proceso de evaluación docente en las instituciones educativas individuales es parte de los programas de formación docente con el fin de lograr un desarrollo integral y profesional. Claramente, existe la necesidad de revisar el modelo desarrollado por IES, ya que la gran mayoría de los docentes no comprenden el verdadero propósito de la evaluación docente. Actualmente, la evaluación docente en IES se centra en resultados numéricos, por lo que se recomienda un modelo más integral y el uso de otras estrategias para interpretar mejor los resultados, especialmente para apoyar a los docentes con evaluaciones bajas.

Nacionales

Neyra (2019). En su investigación de maestría, llegó a las siguientes conclusiones; primero, que el 67,74% de las personas tiene una visión competente y positiva sobre el desarrollo profesional del docente, lo que permite comprender que, a pesar de las condición económica y social desfavorable, los docentes afirman que trabajan adecuadamente y cumplen con los requisitos profesionales. Un nivel de excelencia que refleja confianza y compromiso con el aprendizaje y los resultados de los estudiantes. Además, se observa una alta correlación de 0,865 y significancia de 0,000 entre las variables del desarrollo profesional docente y sus dimensiones, lo que indica que están estrechamente relacionadas.

Otras conclusiones de Neyra (2019), es que, existe relación entre las variables de desarrollo profesional y sus dimensiones culturales con un coeficiente de correlación de 0,753 y una significancia de 0,000. Los valores de una correlación alta y significativa entre las variables y sus dimensiones muestran que están fuertemente relacionadas, especialmente la variable de desarrollo de carrera con su dimensión política, con un coeficiente de 0,846 y significancia de 0,000. Esto sugiere que la mayoría de las unidades de estudio valoran de manera similar esta variable, vinculada estrechamente a su dimensión política.

Burga (2019) en su tesis, titulada : "Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Red N° 01 de la UGEL de Ventanilla –

Callao”, indica que los resultados que se presentan a continuación están basados en los objetivos considerados en este estudio, de la siguiente manera; en un primer proyecto específico, y definiendo el nivel de enseñanza en las aulas, el resultado según los directivos es el nivel mínimo positivo que es fuerte, en este contexto son cinco los analizados. Las razones: la planificación, implementación y evaluación que se encuentran en el avance de la clase no son buenas y se dan en los ámbitos más pequeños, pero las cosas: los materiales didácticos y el ambiente de trabajo que se da en el aula es menos favorable. Esto significa que algunas de las actividades relacionadas con esta habilidad se verán en algún momento durante el periodo de aprendizaje.

Otros resultados de Burga (2019), es en cuanto a definir el nivel de la práctica docente en el ámbito de la gestión desde el punto de vista de los directivos, el resultado es un bajo nivel de satisfacción. En este contexto, se analizaron dos factores: participación y promoción, basados en el esfuerzo del docente por participar y ser reflexivo y considerado en la gestión de la universidad, lo que limita el buen resultado, en ocasiones como el motivo que promueve la comunicación con los padres porque de la comunidad de las instituciones educativas es un mal resultado, porque se puede ver en situaciones pequeñas. Y finalmente un propósito especial, consiste en definir el nivel de enseñanza en un contexto específico por parte de los administradores, cuyo resultado es el nivel mínimo que es bueno, es decir, algunas de las metas del rol del docente en relación con sus obligaciones al desarrollo regional y nacional y la cooperación con otras instituciones en beneficio de un conocimiento que a veces sólo se ve a veces, ósea la determinación del nivel de desempeño docente en áreas o áreas: el aula, el programa de gestión y el contexto, el resultado es el nivel mínimo de excelencia, es decir, el trabajo del docente se da en diferentes áreas o en diferentes lugares. El trabajo es a veces sencillo y sólo visible en determinadas situaciones (hay poco acuerdo sobre los diferentes aspectos de las tareas evaluadas).

Locales

Lavado (2019), en el trabajo de investigación titulada: “La Gestión de los procesos dinámicos relacionada al desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle distrito de Moyobamba, 2018”; Ya que el objetivo principal del estudio es establecer las relaciones entre las gestiones del proceso motivacional y los desempeños docentes. Hay 44 profesores en el comité. El método de muestreo utilizado fue el muestreo por conveniencias. Esto quiere decir, los sujetos que se dan a la opción se seleccionan en función de la disponibilidad, disponibilidad y cercanía de los sujetos al

investigador. El estudio se desarrolló bajo la forma de un diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. Como resultado del procesamiento y análisis estadístico se obtuvieron los siguientes resultados: Las gestiones del proceso dinámico se encuentra en un alto nivel de conexión. Significa que los buenos resultados docentes a nivel de buenas relaciones son muy altos y grandiosos. eso significa que es bueno Las relaciones significativas entre las gestiones del proceso motivacionale y los resultados docentes en todos sus aspectos se encuentra en un nivel alto, es decir positivo.

Sandoval (2019), en el trabajo de investigación titulada: "Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel Primario N° 00537 Matilde del Águila Velásquez de la ciudad de Rioja año 2014", se determinó la relación entre el estilo de gestión del aprendizaje del director y el desempeño docente. Se propone la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre el estilo de gestión del aprendizaje del director y el desempeño docente. Metodológicamente el diseño del estudio descriptivo-comparativo se basó en una muestra de 19 docentes, y en el análisis estadístico se encontró que el estilo de liderazgo del líder es trabajador y exigente en orden y orden. , confianza, democracia y orientación. Los resultados de enseñanza de los profesores se presentan consistentemente de manera positiva. En este sentido, se acepta la hipótesis de investigación, porque existe una correlación fuerte y siempre se demuestra, porque el coeficiente $\gamma = 0,6938$ es significativo.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. El surgimiento de la evaluación y nueva visión

Escudero (2003), sobre el origen de la evaluación, nos explica que se parte de la idea de que el inicio de la evaluación se dio en las antigüedades con el propósito de seleccionar y clasificar al estudiante, pero sin un concepto básico se hace un concepto básico. Evaluación DuBois (1970) y Kaufman (1971), por su opinión en el imperio chino, hace más de tres mil años, la evaluación se utilizaba en la selección de altos funcionarios. Según Blanco (1996), en los experimentos participaron profesores tanto griegos como romanos. También encontramos en la antigüedad el tratado "Tetrabiblos", escrito por Ptolomeo.

Según Rodrigues (1995), en la edad media la administración de exámenes era más intensa en las universidades. Durante el Renacimiento, se continuó usando métodos de evaluación, considerando la investigación como un proceso de toma de decisiones. Según Gale (1992), en el siglo XIX, con el aumento del acceso a la educación, surgió la necesidad de validar habilidades individuales. En 1845, Horace Mann introdujo las pruebas escritas en las escuelas de Boston. Pese a ello, el concepto de este término aún carece de sustento teórico, su uso es común y carece de herramientas confiables. De manera similar, la evaluación en los primeros tiempos (hasta mediados del siglo XIX) se consideraba una medida de valor, porque se podían utilizar los dos términos evaluación y selección, y la ausencia de problemas Mateo y Martínez (2008).

Uno de los objetivos de la educación superior en el Perú es adaptar la educación a las necesidades sociales para superar modelos de desarrollo que ya la han separado de su obligación social, reduciendo la capacidad de tomar nuevas decisiones políticas y de desarrollo, socioculturales, científicas. Ha creado tecnología, economía y academia. Estas son las razones por las que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) examinó el estilo organizacional de las universidades y las personas que trabajan juntas en ellas, porque estos actores tienen diferentes estructuras psicológicas para lograr el propósito de la universidad a pagar.

Para ello debe haber un docente que comprenda su visión integral y su labor transformadora. En otras palabras, el desarrollo de una práctica docente comienza con la comprensión de que su mayor potencial está respaldado por las habilidades de investigación. Tendrá la capacidad de encontrar, analizar y utilizar información de manera crítica y tendrá la capacidad de trabajar en colaboración para tomar decisiones, resolver problemas y responder a cosas nuevas. Estas consideraciones pueden ayudar

a comprender las principales debilidades de la docencia como investigador, en lo que se refiere a la gestión consciente de los estudiantes que explican las diversas posiciones epistémicas y organizativas en su trabajo. Esto se relaciona con la capacidad de aceptar abiertamente el cambio y la innovación cuando la situación lo requiere.

Este principio fue aceptado como la premisa de que el sistema educativo es el motor del progreso económico y social, y que las escuelas es la herramienta más eficaz para promover los objetivos de las democracias. Si este trabajo se reconoce como necesario en los éxitos del país, es necesario asumir la responsabilidad de los fracasos (Mateo y Martínez, 2008). Al mismo tiempo Scudero (2003) dice: En estos años, el alcance de la teoría y el método de evaluación aumenta, lo que muestra la nueva naturaleza de la investigación aplicada y el aumento de la evaluación de programas. La evaluación permite conocer el logro de los objetivos, las causas del éxito o fracaso, y tomar decisiones para mejorar. Es un proceso inevitable, ya que siempre se evalúa (Ramírez, 2018).

2.2.2. Bases legales

“Ley Universitaria 30220 del 26 de setiembre de 2015”

“Ley N° 28740: Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa” (SINEACE).

Ley 28044: Ley General de Educación. Del Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Capítulo III: Del mejoramiento de la Calidad Educativa.

D.S. “016-2015 MINEDU: Política de aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior”.

Resolución 905-2018-UNSM/CU-R, complementado con Resolución 034-2019-UNSM/CU-R: Aprobación de Reglamentos Académicos de la UNSM; Reglamento de Evaluación al desempeño docente, Reglamento de ingreso a la docencia de pre-grado, Reglamento de ratificación y promoción docente, Reglamento de capacitación de docentes y Plan de capacitación docente -2018.

2.2.3. El desempeño docente

El rendimiento docente evalúa el cumplimiento de los objetivos individuales, midiendo de manera objetiva el comportamiento y los resultados alcanzados (Colina et al. 2008). Bretel (2002, p. 4), sugiere que la evaluación de la práctica docente es un proceso, al mismo tiempo de creación y acumulación, de creación de conocimiento a partir de

prácticas docentes reales, con el objetivo de cambiar, desde un enfoque evaluativo de lo conocido y qué es importante y necesario en la enseñanza. La labor del docente implica recolectar datos confiables para evaluar el impacto de su enseñanza, considerando habilidades de aprendizaje, emociones, responsabilidades laborales y relaciones con estudiantes, padres, colegas y otros miembros de la comunidad (Valdés, 2002). Mientras Ramírez (2016) afirma, que sólo evaluando el desempeño del aprendizaje podemos determinar en qué medida se han logrado las metas, comprender las razones del éxito o del fracaso y tomar decisiones para mejorar o retroalimentar.

Hoy en día, los docentes siempre están preocupados por cómo pueden formar parte del paradigma educativo y contribuir a las características de calidad y supervivencia de las instituciones educativas a través del proceso de acreditación, ya que necesitan adaptarse mejor a todos los cambios, desarrollar habilidades más sólidas y aprender. competir en un mundo más competitivo Sobrevivir en el mundo y mantenerse activo y flexible. Una institución educativa tendrá éxito si sabe cómo ser eficaz y gestionar correctamente (MINEDU, 2018).

El desempeño docente requiere vocación y preparación para enfrentar las demandas de la profesión. Los docentes deben ser modelos para sus estudiantes, guiándolos hacia un futuro profesional que contribuya al progreso del país (Ramírez, 2016). La evaluación del desempeño docente, aunque relevante en el pasado, hoy cobra mayor importancia y requiere un enfoque más riguroso (Coloma, 2008).

Vexler (2017) resalta la importancia de las evaluaciones del desempeño docente, como las rúbricas de observación del aula y la evaluación de la gestión del espacio y el compromiso del docente. Estas herramientas buscan valorar las actitudes y aptitudes del estudiante, reflejando los conocimientos y habilidades adquiridos y su aplicación en el ámbito laboral.

2.2.4. Evaluación del desempeño docente

Durante el año 2001, se estableció en Perú un discurso acerca del progreso profesional docente, impulsado por el Estado y con las participaciones de representantes de las sociedades civiles, los sindicatos y las academias. Esto hizo visible el tema y permitió que la evaluación docente formara parte de su discusión. En este contexto, desde el año 2002 se llevan a cabo evaluaciones docentes sistemáticamente en el país. Los hallazgos evidencian una intensa actividad evaluativa, así como una mayor aceptación entre los docentes que deben ser evaluados (Minedu, 2024). Dado que la calidad de la enseñanza es un factor clave en la calidad educativa, los sistemas educativos

necesitan desarrollar mecanismos confiables y evaluaciones rigurosas para identificar las fortalezas y debilidades de sus profesores (Santos, 2012).

Más allá de la definición de las aptitudes del profesional que distinguen a un buen profesor, lo cierto es que se encontrarán docentes que preparan con cuidado su clase, que no faltan a sus tareas y está atento al aprendizaje del estudiante, pero también otros que no se encuentran preocupados por el aprendizaje de sus estudiantes. Las investigaciones ha encontrado que las productividades docentes varían de manera muy importante entre escuela y dentro de éstas. El sistema de evaluaciones debe comenzar a operar con estas heterogeneidades (Harris y Sass, 2009).

La evaluación del desempeño docente requiere un modelo que facilite su comprensión y permita definir qué, cómo, cuándo y para qué se evaluará. Según Montenegro (2003), es esencial contar con parámetros establecidos para que el docente sepa qué se espera de él. Vera (1989) añade la pregunta ¿quién evalúa? al definir la evaluación de la enseñanza. La reflexión que se produce en la evaluación docente puede enfocarse desde diversos enfoques y etapas, tanto relacionadas con la gestión, la academia como la vinculación, que de una u otra forma influyen en la calidad de aprendizaje (García et al., 2008).

Anuies (2004), señala que: “La evaluación de la actividad docente es una actividad que actualmente preocupa a todas las instituciones educativas independientemente del nivel formativo que éstas atiendan. La mayoría de los mecanismos e instrumentos para la evaluación docente se derivan de las investigaciones sobre el papel del maestro en el proceso de enseñanza aprendizaje que, a partir de distintas vertientes y enfoques, han tratado de explicar la influencia del docente en el aprendizaje de los estudiantes”. Romero et al. (2013), citando a la CIEES, afirman que la evaluación del desempeño docente es un proceso de análisis, compromiso y formación del personal, que valora la comprensión, práctica y desarrollo de la actividad educativa.

La evaluación del rendimiento docente es un requisito esencial, pero sin que este pierda su esencia que es la de permitir al docente su desarrollo integral. En general, las experiencias se refieren al docente en clase, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos relevantes del sistema. La situación suscita cierto resentimiento, por una parte, se reconoce que la evaluación es esencial para mejorar las estrategias educativas y, por otra, se sugiere que las acciones llevadas a cabo por un docente directivo también forman parte de la práctica educativa. Esta es una de las causas que contribuyen a mantener en ciertos sectores la creencia de que la evaluación de rendimiento docente sigue enfocándose

como un medio para evaluar y adoptar acciones administrativas. Al respecto Chiavenato (2000, p. 357), opina que, “las responsabilidades de evaluar los desempeños de las personas pueden asignarse al gerente, al propio empleado, al empleado y al codirector, al grupo de trabajo, al grupo de gestión del personal o a los comités de evaluación de los desempeños”.

2.2.5. Dimensiones específicas a evaluar del desempeño docente

El rendimiento docente generalmente debe ser evaluado en cuatro áreas específicas: La acción del estudiante acerca de sí mismo. El rendimiento del estudiante en el aula, laboratorios, su rol en la institución y el contexto general.

La opinión de Ramírez (2016), manifiesta que, en las Instituciones del nivel superior, la evaluación del trabajo docente debe referirse a 2 componentes: El quehacer docente y la acción del docente. El primer componente debe de ocuparse de tres componentes como son: El contexto interpersonal, el institucional y en lo social; mientras el segundo componente se encargaría de ocuparse de los tres componentes como son: en lo Disciplinar, la metodología estratégica y el contexto personal.

A. Dimensión personal o la práctica docente

Este ámbito se relaciona con la formación y organización personal del docente (Ramírez, 2016), quien debe aplicar su vocación a través de principios como la autonomía, autodeterminación y solidaridad (Capella, 2000). Así, debe haber una motivación para su desarrollo profesional. Según Cerda (2000), los programas de educación superior se enfocan en la formación a nivel de pregrado y posgrado, además de la actualización constante en áreas educativas. El MINEDU (2003), manifiesta que “los docentes, como todos, están sujetos a presiones que afectan todas las etapas del desarrollo humano y del quehacer profesional”. Así, el desarrollo del estudiante avanza en etapas interconectadas, al igual que las fases de la vida de cada persona.

B. Desempeño docente en el aula o laboratorio

Esta área se desarrolla en el salón de clases a través de las sesiones de aprendizaje y, según Montenegro (2003), el área de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y en otros entornos de aprendizaje como laboratorios, biblioteca, patios de juego, canchas deportivas, etc.. Esta tarea es, quizás, la de mayor diversidad y complejidad; también, la vinculada directamente al aprendizaje de los estudiantes. Las tareas se fundamentan en planificar, preparar y organizar una serie de actividades. De

conformidad con Delannoy (2001): La planificación se centra en el diseño curricular con el propósito de estructurar adecuadamente su área o áreas de trabajo. Se establecen procedimientos secuenciales de actividades y se establecen los recursos necesarios. El propósito de la organización radica en la creación del espacio físico, con los requisitos y medios necesarios. Dentro de las actividades de aprendizaje, se desarrollan las aptitudes y habilidades que preparan al estudiante para la vida, de acuerdo con Montenegro (2003): “Se trata del factor de mayor complejidad, el estudiante está involucrado en diversos procedimientos y actividades de conformidad con el plan establecido, la introducción de ajustes de conformidad con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el respaldo y feedback para asegurar la realización de las actividades y los objetivos de aprendizaje”.

C. Dimensión institucional

En el campo institucional, el docente actúa sobre dos áreas: “el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo”; esto quiere decir, en cuanto a lo primero, entre los diversos integrantes de la comunidad educativa, lo que se pretende es mantener el entorno institucional, para ello el educador se esfuerza por consolidar la armonía y el cooperativismo. Según MINEDU (2003), “La dimensión institucional requiere la urgencia de fomentar la participación de estos en la toma de decisiones de gestión. El Proyecto Educativo Institucional (PEI), desde el inicio de su elaboración, debe ser considerado un elemento esencial en la vida educativa. Para lograr esto, es necesario que el personal directivo, los docentes, los alumnos y los padres de familia compartan objetivos comunes, establecer una organización adecuada con ellos y adopten normas de convivencia conforme a su propósito educativo, que contribuyan a la participación de cada uno de los actores”. En consecuencia, el estudiante no debe permanecer en silencio en su aula, sino que su desempeño en el ámbito académico debe estar relacionado con la administración pedagógica de la institución, de esta forma podrá participar en la elaboración del proyecto educativo institucional, planes anuales de trabajo, proyectos curriculares, entre otros, con el fin de que de esta forma su desempeño se integre en mejoras en la actividad educativa.

D. Contexto social o comunal

El ámbito de acción docente está más allá del desempeño en la institución, ya que también se relaciona su acción con el entorno o entorno contextual, según Delannoy (2001) “esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial” (p. 24), en este contexto, la conexión del docente con el entorno exterior es sumamente importante, ya que lo que sucede en la

institución es la realidad del desarrollo del estudiante, lo cual requiere ser tenido en cuenta para integrarlos en las sesiones de clase.

De acuerdo con MINEDU (2003), “la interacción aula, escuela, comunidad, no sólo puede transformar la escuela en una organización más profesional, también puede mejorar el propio desempeño individual en el aula y aportar a la construcción de espacios educativos en la comunidad”. En consecuencia, el estudiante deberá colaborar con proyectos educativos que respalden su trabajo pedagógico en clase con la comunidad educativa, local y regional, los cuales formarán parte del desarrollo del desempeño docente. Asimismo, para el estudiante pueda explicar su tarea pedagógica deberá relacionar lo ocurrido en la institución con los conocimientos que imparte, de esta forma las clases estarán relacionadas con lo que ocurre en la institución, y la comunidad local y regional.

2.2.6. El SINEACE y la evaluación del desempeño del docente

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), organismo creado en 2006 mediante Ley 28740, es la institución acreditadora de la calidad de las Instituciones educativas del Perú, en los 3 niveles, en cuanto a las Instituciones de educación superior universitaria estableció un Modelo de acreditación acorde con la Ley Universitaria 30220, el cual establece varios factores de evaluación, entre las cuales la del desempeño docente en los programas a acreditarse. La evaluación del desempeño docente forma parte de un conjunto de dimensiones que se relacionan directamente con nociones más importantes y abarcadoras con el cambio social, la reforma universitaria y sobre todo con la calidad de la educación. Según el Modelo de acreditación del SINEACE, establece 4 dimensiones de evaluación de la calidad

- 1. Dimensión gestión estratégica**, que asegure una óptima conducción del Programa, con 3 Factores: Planificación del programa, Gestión de los Perfiles de egreso y el factor de aseguramiento de la Calidad.
- 2. Dimensión formación integral**, que engloba todo el proceso formativo, con 4 Factores: los procesos de enseñanzas aprendizajes, Gestión de los Docentes, seguimiento a Estudiantes y la Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.
- 3. Dimensión soporte institucional**, proveedora de todos los recursos de soporte de los procesos formativos, con 3 Factores: Servicios de Bienestar, Infraestructura y soporte y Recursos Humanos para las actividades de gestión administrativa.

4. Dimensión resultados, que verifica la calidad de los productos para el mercado ocupacional, con el Factor: Verificación del perfil de egreso, midiendo el logro de competencias de los egresados y un seguimiento a los egresados en su inserción laboral. En la dimensión 2, el Factor Gestión de los Docentes, es uno de los factores importantes dentro de la estructura de calidad y marco para el presente proyecto, comprende:

- a) El desarrollo académico docente.
- b) La permanente formación de capacidad.
- c) Su desempeño en la enseñanza aprendizaje y sus actividades propias inherentes a su función de investigación, Proyección social y la gestión universitaria. (SINEACE, 2017).

2.2.7. Funciones de la evaluación del desempeño docente

En la actualidad, las instituciones universitarias no pueden ser consideradas, únicamente, como organizaciones, donde los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación. También deben tomar decisiones y medidas eficaces para incrementar el nivel de sus docentes y establecer evaluaciones para evidenciar el rendimiento del personal académico en concordancia con ese nivel de excelencia y calidad” (Chiavenato, 2000). “Muchos autores han realizado estudios y discusiones acerca de la relevancia o no de cada una de las diversas fuentes de información acerca del desempeño docente. Valenzuela (2005) y Rueda (2004 b) coinciden en que los estudiantes no siempre se basan en juicios fiables y válidos, ya que la evaluación está sujeta a factores como el tamaño de la clase, el sexo, la categoría académica del Profesor, el momento de la aplicación, el nivel del curso, la obligatoriedad o no de la asignatura o la naturaleza de la asignatura impartida”. Para Montenegro (2005), citado por Palomino (2012), indica que cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del rendimiento profesional del docente., la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones: Por la inquietud que despiertan los procesos, por el efecto secundario que puede generar o por algún problema ético.

La investigación de Valdés (2004), sugiere, que una evaluación docente adecuada debe cumplir con las funciones siguientes.:

a. Función diagnóstica.

Las evaluaciones de los estudiantes debe indicar el rendimiento del maestro en un período de tiempo determinado, debe fundamentarse en una síntesis de sus principales

aciertos y desaciertos, de modo que sea una guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que contribuyan a la recuperación de sus imperfecciones.

b. Función instructiva:

La evaluación individual, debe proporcionar una visión exhaustiva de los indicadores del rendimiento del maestro. En consecuencia, cada involucrado en dicho proceso se capacitan, aprenden de los mismos, y adquieren una nueva vivencia de aprendizajes laborales.

c. Función educativa:

Hay una conexión significativa entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los estudiantes hacia el puesto de trabajo. Dado que el maestro tiene una comprensión precisa de cómo se aprecia su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos de la institución, puede adoptarse una estrategia para eliminar las deficiencias detectadas.

d. Función desarrolladora

Esta función se cumple principalmente cuando, como consecuencia del proceso evaluativo, se incrementa la madurez del evaluado y, de esta forma, la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, el docente se vuelve capaz de autoevaluar crítica y constante su rendimiento, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer. La función de desarrollador de la evaluación del maestro, se cumple cuando la misma contiene reflexiones, acerca de lo que debe lograr el estudiante para mejorar su trabajo futuro, sus características personales y para incrementar sus resultados.

2.2.8. Docencia y formación integral

Formación integral es un término que comprende diversos aspectos, señalando un ideal prácticamente inalcanzable. En otras áreas también relevantes se encuentra la formación deportiva y en salud; psicológica, artística y cultural; intelectual y de carácter; ética, política y religiosa, La investigación debe incluirse y transitar dentro de un ámbito más amplio y vasto como el de formación integral o educación superior. Por consiguiente, las palabras "docente" o "profesor" son interminables o pobres para expresar toda la tarea que comprende el concepto de acción educativa. "Maestro", "formador, educador" son conceptos más amplios, que trascienden la simple adquisición de conocimientos y la simple adquisición de habilidades (Fernández, 2018).

2.2.9. Desarrollo profesional docente

El desarrollo profesional docente se puede considerar como un incremento de las habilidades profesionales de forma continua y realizada de forma colectiva, cuyo objetivo principal es el aprendizaje de los estudiantes. Un proceso a largo plazo que comprende desde la formación inicial hasta el final de la carrera, con el propósito de mejorar la práctica pedagógica y consolidar el ejercicio de la profesión docente (Donoso, 2008). Schwille y Dembélé (2007), citado por Neyra (2019), Indica que el uso del término "desarrollo profesional de los docentes" se entiende como un proceso de aprendizaje continuo, no sólo de preparación, integración y programas avanzados de desarrollo profesional, sino también de muchas influencias informales sobre lo que los docentes aprenden y cómo enseñan. Esta teoría requiere un enfoque integrado para satisfacer estas necesidades, lo que significa que el diseño de oportunidades de aprendizaje docente en cada etapa debe estar influenciado por conocimientos previos y objetivos profesionales a largo plazo.

Según los autores anteriores, el proceso de desarrollo profesional de los docentes comprende las siguientes etapas: preformación, formación básica, inducción y formación continua. El aprendizaje temprano o preformación, se refiere a todo lo que los docentes aprenden al observar a sus docentes durante la instrucción en la institución educativa. Vaillant (2004), citado por Neyra (2019), basado en ideas internacionales, muestra los cuatro requisitos principales que deben proporcionar los sistemas de educación: Educación humana integral, centrada en las habilidades intelectuales formales y el desarrollo de valores humanos; Una preparación minuciosa de los temas impartidos es también una base para la investigación en estas áreas; conjunto de habilidades relacionadas con el desarrollo del aprendizaje y una introducción a la enseñanza, generalmente a través de una formación bajo la dirección de un profesor experimentado.

2.2.10. El docente universitario

El docente es uno de los actores que determina la calidad de la universidad. De esta manera, la evaluación de la docencia universitaria se convierte en una parte necesaria de la universidad, para la mejora de la calidad y la toma de decisiones políticas, educativas y administrativas. Rueda, (2006) comenta: La docencia es una fuente de retroalimentación para los docentes que repercute directamente en su autoimagen, identidad y satisfacción profesional, así como en mejores resultados docentes. Y ayuda a crear una atmósfera que demuestre el compromiso de la organización con la mejora

profesional y garantice que cada miembro del profesorado pueda contribuir significativamente a la consecución de objetivos comunes (Rueda, 2006).

La docencia es definida como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema de desarrollo nacional y de la institución universitaria y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto individuos y en cuanto grupo. Según la constitución política, el gobierno garantiza la existencia y funcionamiento de la institución educativa, que es considerada una institución pública, y con la comunidad que busca siempre evaluar, capacitar, capacitar y promover. La misión del docente universitario, al igual que a los otros docentes en otros niveles, la tarea es compleja y rutinaria que tiene como propósito dar satisfacción y servicio a la sociedad (Ramírez, 2016).

Bazán (2018), manifiesta que: “ser docente universitario, implica, obviamente, una gran responsabilidad. A diferencia de la educación básica, en este nivel se va a formar profesionales especializados en alguna área del quehacer humano, además de continuar con la consolidación personal en principios y valores, en ética y responsabilidad, ya que los profesionales van a desempeñarse en diferentes actividades y cargos públicos y privados, dando un aporte significativo al desarrollo como sociedad. El docente universitario en la actualidad es un profesional que deba formar a los estudiantes en competencias, es decir en conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, que van a permitir a sus educandos tener competencias y capacidades para investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e). Les compete, entonces -a nuestros docentes-, especializarse y capacitarse en forma permanente y sostenida, lo que envuelve un gran esfuerzo” (Bazán, 2018). Finalmente, Neira (2018), menciona: Un buen profesor potencia las habilidades intelectuales y forma a sus alumnos en ciencia, tecnología y humanidades.

2.2.11. Perfil del docente universitario

Neira (2018), Indica: Una institución universitaria depende en gran medida de sus decanos y profesores. Pero ninguno de ellos está en condiciones "puras" o perfectas. El proceso de elaboración y selección es lento y en ocasiones doloroso. Pero, por otro lado, tiene la ventaja de que tanto los modelos antiguos como los modernos pueden acercarse a este difícil ideal. Nos alientan a seguir adelante, siguiendo sus pasos con dolor, pero pasión. Si una universidad puede garantizar la excelencia de su personal docente, su excelencia como institución de educación superior está en gran medida asegurada. Las principales actitudes que deben poseer los docentes universitarios son, entre otras:

- a). Estima de su condición de educador.
- b). Sincero aprecio por las juventudes de hoy y por los alumnos concretos.
- c). Excelencias académicas y competencias profesionales.
- d). Educación permanente.
- e). Capacidad para comunicar el saber y los saberes.

En general un buen profesor, moderno y actualizado, tiene que acumular aportes invaluable de la Psicología y de las Ciencias Pedagógicas (Neira. 2018).

2.2.12. Modelos de evaluación del desempeño docente

Las universidades establecen criterios y responsabilidades para los docentes en relación con sus tareas, especialmente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En los talleres, el docente lidera el cambio, influyendo en los resultados, lo que justifica su evaluación desde hace años (Cantón, 2001).

Al respecto Colina et al. (2008) y Parra et al. (2015), creen que nada cambiará en una institución educativa a menos que cambien las mentes y los corazones de los docentes. Son responsables de ejecutar el trabajo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y aunque no son los únicos encargados de la calidad educativa, deben gestionar e impulsar los cambios.

a) Docencia Socio - Formativa

El aprendizaje social busca formar personas con un plan de vida ético, emprendimiento, cooperación y metacognición para resolver problemas en contextos complejos (Parra et al., 2015). La formación social desarrolla capacidades sostenibles en diversos actores sociales para abordar problemas mediante proyectos de innovación e investigación, apoyados en la colaboración interdisciplinaria. Entre ellos se encuentran saber conocer, saber actuar, saber vivir y saber afrontar diferentes acontecimientos, que pueden ser trasladados a cualquier contexto presente y futuro a través de la creatividad (Parra et al., 2015). Las habilidades sostenibles derivadas de la formación social son dinámicas y abiertas, están en constante evolución. Surgen del interés que los sujetos muestran por determinadas cosas y relaciones entre sujetos (González, 1979; Parra et al., 2015). Esto los hace competentes en todos los ámbitos: personales, sociales, profesionales y productivos.

b) El Modelo centrado en el perfil del maestro, este modelo se basa en la participación y el consenso de estudiantes, padres, administradores y maestros en la

creación de la imagen del "maestro ideal". Sin embargo, esta cualidad del "maestro ideal" es difícil de lograr en la práctica.

c) El Modelo centrado en los resultados obtenidos, se centra en evaluar el aprendizaje de los estudiantes. Aunque es crucial evaluar a los docentes, es injusto culpabilizarlos solo, ya que no se consideran aspectos como las estrategias empleadas para trabajar con grupos difíciles.

d) El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, este modelo evalúa la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje adecuado. Las críticas se enfocan en subestimar los logros de los maestros y en la subjetividad tanto del observador como de los estudiantes, ya que, por otro lado, éste puede beneficiarse o perjudicar los resultados del profesor. A los profesores por motivos ajenos a su eficacia.

e) El Modelo de la práctica reflexiva. se basa en una filosofía de enseñanza en la que los docentes crecen reflexionando sobre una serie de acontecimientos en los que encuentran, aclaran y resuelven problemas. Es un modelo muy completo porque busca mejoras durante todo el proceso, pero no incluye el fruto de tu trabajo, (Colina et al., 2008).

2.2.13. Evaluación del desempeño docente en la UNSM

En el Reglamento General de la UNSM en el Art° 331 menciona sobre la Evaluación docente, en la cual manifiesta lo siguiente: La Evaluación Docente es permanente y obligatoria, con el fin de aplicar estrategias de mejora continua. Los procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación docente, serán establecidos en el Reglamento correspondiente aprobado por el Consejo Universitario. Es función de cada Facultad, a través de sus autoridades como son: El Decano. Directores de Departamento y directores de Escuela, en aplicar la evaluación respectiva del desempeño docente.

La evaluación del desempeño en la educación superior es un tema complejo, ya que no hay una definición única de lo que es un buen profesor. Los docentes combinan distintos estilos que definen el trabajo académico. Además, la evaluación puede ser amplia, considerando aspectos como la docencia, la investigación y la promoción universitaria. La falta de consenso sobre los roles y tareas de los docentes aumenta la complejidad, afectando también los criterios para las evaluaciones.

El profesor universitario disfruta de autonomía y protección legal gracias a la libertad académica, lo que a veces lo lleva a rechazar las evaluaciones. La implementación de estos procesos carece de una cultura sólida en objetividad, transparencia y mejora

continua. Es fundamental la participación de todas las partes (profesores, administradores, estudiantes) para lograr compromiso y aceptación, siempre que los criterios sean claros. Además, el método de evaluación debe considerar las características de la institución y ser transparente (Aluminas y Galorga, 2013).

2.2.14. Diversidad de instrumentos de evaluación de desempeño docente en la UNSM

La UNSM posee en la actualidad las normativas referenciales que reglamentan las actividades académicas y administrativas de los docentes, al igual que la evaluación semestral de la labor docente; pero siempre tiene un cumplimiento irregular en su ejecución, con una rigurosidad superficialidad y de poca fiabilidad en los indicadores evaluados. Se ha revisado los instrumentos de evaluación de desempeño docente del año 2020 de algunas Facultades que fueron realizados por los departamentos académicos, donde se comprobó la heterogeneidad de criterios al realizar estas evaluaciones.

El Departamento de Ciencias Económicas, realizó la evaluación del desempeño docente 2019, considerando 5 factores a ser evaluados; 1. Preparación de clases y cumplimiento de carga académica, metodología y didáctica, 2. Cumplimiento de normas académicas y administrativas, 3. Relaciones humanas y conducta, 4. Asistencia y puntualidad, 5. Identificación institucional; considerando también deméritos como: a). Quejas de los estudiantes, b). No respetar líneas de autoridad. La escala de calificación fue de: Malo (1); Regular (2); Bueno (3) y de Muy Bueno (4), considerando la escala vigesimal. Como resultado se evaluó a 40 docentes nombrados con calificativos de 15 a 18 puntos y 48 contratados con rango de puntaje de 15 a 17. No se menciona un análisis de la evaluación de los resultados obtenidos, ni las deficiencias encontradas.

También en el 2020, el Departamento de Ingeniería Agroindustrial, realizó la evaluación de la labor docente, considerando 10 factores: 1. Desempeño docente a través de encuestas (20), 2. Identificación institucional (05), 3. Capacitación (05), 4. Actividades de consejería y consultoría (10), 5. Trabajo de investigación (15), 6. Actividades de responsabilidad social universitaria (15), 7. Cargos directivos o apoyo administrativos (10), 8. Comisiones permanentes (10), 9. Asesor de tesis y/o prácticas pre profesionales (10) y Deméritos (05); con una escala de evaluación de: Malo (0-20), Deficiente (20-40), Regular (40-60), Bueno (60-80) y Muy Bueno (80-100). Se evaluó a 29 Docentes, cuya valoración osciló entre (22 a 70), más del 50% está por debajo de 50 puntos, tampoco hay informe del análisis de la evaluación y las acciones correctivas a emprender.

Como se observa, hay una heterogeneidad de criterios en la evaluación, asimismo se percibe bastante subjetivismo en muchas evaluaciones y no hay una sistematización de los procesos de evaluación, ocasionando que las evaluaciones realizadas no aporten significancia para una gestión eficiente en la calidad de la enseñanza universitaria.

2.2.15. Teorías relacionadas con el sistema de evaluación integral del desempeño docente

a) Teoría de la efectividad y la productividad del docente

Según esta teoría, el objetivo del sistema es producir profesionales capaces de satisfacer las necesidades y expectativas económicas y sociales, mientras que la calidad de la educación universitaria está determinada por una estructura compleja de interpretación de la evaluación sustentada en consideraciones en común. Dimensiones interrelacionadas: funcionalidad, eficiencia y eficacia expresan nuevamente un conjunto integrado de relaciones interrelacionadas entre los componentes básicos de una institución educativa o universitaria, considerada como un sistema.

La calidad de la educación universitaria se define por la relación entre insumos, procesos, productos y objetivos, y las expectativas y necesidades sociales. Esta calidad se refleja en la eficiencia y eficacia al medir la alineación de los productos con las metas, y en la eficiencia al evaluar la conexión entre los recursos y procesos con los resultados obtenidos. En este contexto, hablar de eficiencia carece de sentido si no se logra efectivamente, y resulta cuestionable considerar a una institución eficiente si alcanza objetivos ajenos a los estudiantes y a la sociedad, lo que reflejaría niveles de desempeño inferiores.

b) Teoría de la competitividad y productividad

Son las habilidades y conocimientos necesarios en un empleado para cumplir con éxito sus tareas y contribuir al éxito empresarial. Para aumentar la productividad en una sociedad poscapitalista, la organización debe convertirse en un centro de aprendizaje y enseñanza. "Hoy en día, es necesario un rápido aumento de la productividad de los trabajadores del sector servicios para evitar el surgimiento de nuevas clases entre dos nuevos grupos dominantes pos - capitalistas. Además de las prioridades económicas, es la principal prioridad social en las sociedades pos - capitalistas" (Drucker, 1994).

c) Teoría general de sistemas.

El análisis de sistemas interdisciplinarios investiga los principios aplicables en diversas áreas de estudio. Un sistema se define como una entidad con partes interconectadas e interdependientes, cuyo comportamiento depende de cómo interactúan entre sí. El éxito y adaptación de un sistema dependen de su ajuste al entorno, y generalmente, los sistemas buscan cumplir un objetivo común que ayuda a su mantenimiento y evita fallos.

El propósito de la teoría de sistemas radica en la identificación sistemática de las dinámicas, restricciones y condiciones de un sistema, así como en principios (propósitos, medidas, métodos, herramientas, etc.) que puedan ser detectados y aplicados a los sistemas en cualquier nivel de anidación y en cualquier área, con el propósito de alcanzar una conexión óptima (Luhmann, Niklas.1998). La teoría general de sistemas es el contexto adecuado que brindará apoyo a una nueva explicación, que posibilitará realizar pruebas y verificar su exactitud.

2.2.16. Procesos y Gestión con enfoque de procesos

Un proceso es un conjunto de actividades interconectadas que, mediante el uso de recursos, agregan valor y generan productos o resultados. Un modelo de gestión basado en procesos busca cumplir la misión de la organización enfocándose en satisfacer las expectativas de los usuarios, mejorando y optimizando los procesos clave. A diferencia de un sistema organizacional estructural, que agrupa tareas según necesidades técnicas, el enfoque por procesos orienta las actividades a la satisfacción del cliente. La reingeniería de procesos impulsa el cambio hacia flujos de valor dinámicos, mejorando la organización (Mallar, 2010).

Las organizaciones deben gestionar sus actividades y recursos para alcanzar sus objetivos, adoptando herramientas y metodologías que estructuren su sistema de gestión. Este sistema ayuda a definir metodologías, responsabilidades, recursos y actividades para lograr resultados satisfactorios. Muchas organizaciones utilizan modelos o normas de referencia para establecer y mantener estos sistemas, promoviendo un enfoque basado en procesos que busca la satisfacción de los usuarios y partes interesadas. Al implementar un sistema de gestión de calidad, las organizaciones deben aplicar este enfoque de manera efectiva, sin perder de vista la eficiencia y eficacia en los resultados (Beltran et al., 2002).

La gestión por procesos debe ser vista como una herramienta para identificar y proporcionar información sobre los procesos, con el fin de satisfacer las necesidades de los grupos de interés, alineada con la misión y objetivos institucionales. Requiere el

compromiso de las autoridades y la participación de las unidades operativas involucradas (PCM., 2017).

2.2.17. El sistema de la evaluación integral del desempeño docente

En la investigación: “Sistema de evaluación integral del desempeño docente, propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la UNSM”, se propuso un conjunto de dimensiones que se interrelacionan unas con otras, para tener resultados esperados a fin de entrar a un sistema de mejora continua en busca de la Calidad de la Educación como el objetivo primordial; donde la evaluación permanente dará lugar a los planes de mejoramiento que deben implementarse, especialmente en la eficiencia docente y por ende en la mejora de la formación profesional de los estudiantes.

El sistema de evaluación integral del desempeño docente, necesita de un instrumento que planifique y organice un sistema de gestión de medición y control; validadas, verídicas, fiables, que brinden confiabilidad objetiva, que es la única forma de medir la objetividad holística del desempeño del docente. Para ello tienen que responder epistemológicamente a: La propuesta de evaluación docente en la Universidad Nacional se basa en teorías sobre efectividad, productividad, competitividad y la teoría general de sistemas, utilizando un enfoque de procesos en la gestión.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

Se focalizó en el contexto de la ciudad universitaria de la Universidad Nacional de San Martín, ubicada en el jirón: Amorrarca s/n, distrito de Morales, Provincia y Región de San Martín.

3.1.2. Periodo de Ejecución

- Inicio: Julio de 2020
- Concluye: Julio de 2024

3.1.3. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

La Universidad Nacional de San Martín se ajusta a los parámetros del protocolo de bioseguridad y sugerencias del Ministerio de Salud. También, los miembros de la comunidad universitaria (Autoridades, docentes, estudiantes, trabajadores administrativos y de servicio) exhiben buen trato a propios y extraños y modelo en el trato higiénico muy a pesar que ya pasó la epidemia del Covid 19.

3.1.4. Aplicación de principios éticos internacionales

Se presentó el trabajo de investigación en una conferencia nacional y la confidencialidad de los participantes en relación con sus datos personales y a cualquier información que pudiera ponerlos en peligro, difamación o en deshora, se cumplieron con las medidas para la presentación de trabajos científicos.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

- **Variable independiente (V1): Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente.**

Sistema de evaluación integral del desempeño docente, propone un conjunto de dimensiones que se interrelacionan unas con otras, para tener resultados esperados a fin de entrar a un sistema de mejora continua, donde la evaluación permanente dará lugar a los planes de mejoramiento que deben implementarse, especialmente en la

eficiencia y eficacia de la calidad del docente y por ende en la mejora de la calidad de formación profesional de los estudiantes.

3.2.2. Variables secundarias o interferentes.

- Condición laboral
- Tiempo de servicios.

3.3. Descripción de variables

Tabla 1

Descripciones variables por objetivo específico

Objetivo específico 1: Analizar los instrumentos actuales de evaluación del desempeño docente aplicados a los docentes de las diferentes facultades de la Universidad Nacional de San Martín.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Instrumentos de Evaluación Docente	Analizar los diferentes instrumentos de evaluación docente que utilizan los evaluadores de las diferentes facultades.		Escala Ordinal
	Caracterizar los diferentes modelos de instrumentos de evaluación docente que utilizan las diferentes facultades.	El instrumento que será empleado para recabar la información fue la Guía de Observaciones y la entrevista.	Con 2 opciones Inapropiado (1) Apropiado (2)
	Describir el problema de los diferentes modelos de evaluación que aplican los evaluadores de las facultades.		
Objetivo específico 2: Precisar información emitida por los decanos, directores de departamentos y directores académicos y docentes de cada Escuela profesional de las facultades sobre la funcionalidad del sistema de evaluación integral del desempeño docente como propuesta al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Sistema de evaluación integral del desempeño docente	Dimensionalidad - Potencialidades profesionales. - La autoevaluación - Evaluación social - La evaluación del accionar Funcionalidad - El cuándo - El para qué?	El instrumento que fue empleado para obtener la información fue la aplicación de cuestionario virtual.	Escala ordinal Con 4 opciones Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)

Objetivo específico No 3: Diseñar un Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Propuesta de diseño del Sistema de evaluación integral del desempeño docente	Gestión democrática Y participativa. Diálogo y reflexión. Perfil del docente de su función y experiencia. Condiciones de trabajo. Diversidad cultural. Expectativas sociales.	La sistematización del diseño	Escala ordinal

3.4. Diseño de la investigación

3.1.3. Tipo y nivel de la investigación

Tipo

Este estudio se inscribe en la categoría de las no experimentales, investigaciones que se llevan a cabo sin cambiar de manera voluntaria las variables, en estos estudios no se altera de manera intencional la variable independiente con el fin de observar su influencia en otra variable (Hernández, 2018 p. 174).

Nivel

Lo utilizado en la presente investigación fue el Analítico - descriptivo; siendo que describe una realidad tal como se presenta; es decir, aquello que explora las características o propiedades que tiene una cosa en un momento específico y que relaciona las causas de cómo se transforma. Los análisis planeados únicamente para explicar la manera en que se reparte una determinada dosis o consecuencia, sin intentar explicar la manera en que esta se reparte en busca de relaciones (Campos et al; 2009).

3.1.4. Diseño analítico, muestral y experimental

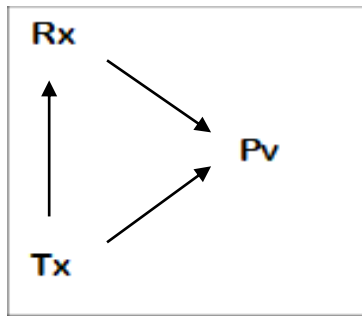
Diseño

Fue de campo, dado que se recolectaron los datos directamente de las unidades de análisis investigadas, sin la manipulación de la variable en estudio, permitiendo observar, describir y proponer basados en: teoría de la afectividad y la productividad, teoría de la competitividad y productividad y teoría general de sistemas (Arias, 2012, p.31).

Para el acopio de la información se pudo utilizar las siguientes técnicas:

- La Observación
- La encuesta
- Cuestionario
- Entrevistas
- El Test (pre test)

El presente diseño para tratar a cada variable estudiada fue:



Donde:

Tx = Teorías

Rx = Realidad objetiva

Pv = Propuesta validada

3.1.5. Población y muestra

Población

La Comunidad Universitaria está conformada por 310 docente, 44 autoridades representativas entre decanos, directores de departamentos y directores académicos y 6585 estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín.

Muestra

La técnica muestral que se utilizó fue: la muestra no probabilística; como la población muestral es grande, la sumatoria de autoridades académicas y docentes, es de 354 participantes y que para generalizar la investigación se propuso tomar el 50% de la muestra.

Criterios de inclusión

Docentes nombrados y contratados en la UNSM

Autoridades representativas de sus facultades en la UNSM

Criterios de exclusión

Docentes que no pertenezcan a la Universidad Nacional de San Martín

Docentes en situación de pasantía en el país o en el extranjero.

Docentes con goce de año sabático.

3.2. Procedimientos de la investigación

Para organizar, planificar, implementar y ejecutar la investigación se realizó las siguientes actividades:

Propusimos el tema a investigar por la motivación que se tuvo.

Focalizamos la Institución donde se ejecutará el Proyecto de investigación.

Se consultó los antecedentes y referencias bibliográficas actualizadas según el tema.

Así mismo se organizó la ruta de actividades que se cumplió; teniendo en cuenta el cronograma de trabajo específico.

De la siguiente manera se solicitó la aprobación del Proyecto de Investigación ante las autoridades académicas.

Posteriormente se diseñó y se elaboró las rutas a seguir.

Se confeccionó los Instrumentos para medir ambas variables, teniendo en cuentas las dimensiones de cada variable sometidas al estudio.

Aplicación de la prueba piloto a un grupo de docentes. (Prueba de Cronbach) para evaluar su funcionalidad y viabilidad al instrumento.

Calificación de los resultados: A través de la operación de cuenta regresiva de las evaluaciones realizadas.

Utilización de la estadística por descripción: Media, promedio, y figuras de sectores circulares.

Análisis de los resultados se realizó a través de tablas de frecuencia y porcentaje que se encuentran contrastadas con el parámetro calculado.

La discusión: Es la etapa del procedimiento en la que se comprobó la validez de los objetivos a través del análisis de los datos, el soporte teórico, los resultados de la investigación y la visión del investigador.

La conclusión del estudio, se desarrolló en base a los objetivos específicos.

Las recomendaciones, se realizaron a las autoridades universitarias, miembros del comité evaluador teniendo como criterio el para qué se debe evaluar.

Finalmente se diseñó la propuesta del sistema de medición del desempeño docente, según los resultados de la investigación, teniendo en cuenta además los criterios de acreditación del SINEACE.

3.2.1. Actividades del objetivo específico 1

Para lograr analizar los diferentes instrumentos actuales de evaluación del desempeño docente aplicados a los docentes de las diferentes facultades de la Universidad Nacional de San Martín, se realizó las siguientes acciones.

Se solicitó a las diferentes facultades sus instrumentos de evaluación docente que aplicaron en sus procesos, con ello, mediante una Guía de observación se recolectó información fidedigna de primera mano, acerca de los instrumentos que emplean cada facultad a través de sus escuelas profesionales.

Se analizó 8 instrumentos de evaluación del desempeño docente de diferentes facultades de la UNSM; la mayoría de los instrumentos de evaluación poseen serias deficiencias.

Para determinar la muestra definitiva con la que se trabajará en el presente proyecto, se tomó el 50% de la población. La técnica muestral que se utilizó fue la muestra No probabilística. El análisis de los resultados estadísticos fue el descriptivo - analítico.

3.2.2. Actividades del objetivo específico 2

Para lograr precisar las opiniones de aceptación o rechazo de los Decanos, directores de departamentos y directores académicos y Docentes de cada escuela profesional de las facultades, en cuanto a la nueva propuesta se aplicó un cuestionario a 177 participantes.

Se solicitó a los decanos, directores de escuelas y docentes de diferentes facultades, que nos brinden sus opiniones respecto a la nueva propuesta del diseño integral de Evaluación Docente; Para recabar la información se empleó un cuestionario virtual para recolectar información fidedigna de los participantes. Para determinar el resultado de los datos, se sometió los datos a cálculos estadísticos de tendencia central.

3.2.3. Actividades del objetivo específico 3

- Se sistematizó el nuevo modelo de Evaluación Integral del Desempeño Docente, incorporando al mismo los criterios de acreditación del SINEACE.
- Se estableció 4 dimensiones básicas que poseen funcionalidad y dinamicidad dentro del sistema de evaluación del desempeño docente.

- Se precisa los fundamentos y bases teóricas; así como el enfoque por procesos y el “para qué evaluar”.

3.2.4. Actividades complementarias

Validez del Instrumento

Los instrumentos fueron sometidos al análisis de tres expertos, quienes mediante puntuaciones determinaron si las cuestiones planteadas en los cuestionarios son adecuadas y conformes con los objetivos.

Tabla 2

Validez del instrumento por expertos.

Variables	Experto o especialista	Promedio de validez	%	Opinión del experto
Sistema Integral del Desempeño Docente	Dr. Oscar Wilfredo Mendieta Taboada	44	88%	Aplicable
	Dr. Manuel Fernando Coronado Jorge	50	100%	Aplicable
	Dr. Jans Ramírez Rojas	48	96%	Aplicable
	Sumatoria Promedio	142	-----	94.6%

Confiabilidad

Asimismo, la fiabilidad de los instrumentos se estimó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, considerando los resultados alcanzados en una prueba piloto a 20 docentes.

Tabla 3

Análisis de confiabilidad del instrumento

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Pausas activas	0.786	18

Con los resultados expuestos en la Tabla 3, se confirma el nivel de fiabilidad del cuestionario, puesto que posee un índice mayor a 0.750, siendo equivalente a 0.786 para los instrumentos de las variables Sistema de Evaluación Integral y Desempeño Docente, dichos valores confirman que sus cuestionarios pueden ser empleados con la muestra de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultado del objetivo específico 1

El análisis de los instrumentos actuales de evaluación del desempeño docente aplicados a los docentes se muestra en la tabla.

Tabla 4

Análisis de los instrumentos de evaluación docente de las diferentes facultades de la Universidad Nacional de San Martín.

	Código	Puntaje	%	Nivel	Resultados
FACULTADES DE LA UNSM	FCS	10	10.10%	Deficiente	Muestra = 9
	FE y H	16	16.16%	Apropiado	Facultades Items = 10
	FMH	10	10.10%	Deficiente	Opciones: 2
	FICA	10	10.10%	Deficiente	Deficientes: 6 (66.6%)
	F. Ecol.	10	10.10%	Deficiente	Apropiados: 3 (33.4%)
	F.C. Econ.	12	12.12%	Apropiado	
	FIAI	10	10.10%	Deficiente	Decisión: Deficiente
	FCA	10	10.10%	Deficiente	
	FD y CP	11	11.11%	Apropiado	
	Totales	99	100.00%		
	Promedio	11			
Rango	6				

Fuente: Elaborado con datos recogidos de la propia encuesta.

Interpretación

La tabla 4, presenta el resultado del análisis que se realizó a los instrumentos de evaluación del desempeño docente de las diferentes facultades. En ella se aprecia que el 33,4% (3) de las facultades, los instrumentos que aplica a los docentes, están mínimamente aceptables, frente a un 66.6% (6), de las facultades, que aplican instrumentos de evaluación docente en una forma muy deficiente.

4.2. Resultado del objetivo específico 2

Muestra el nivel de aceptación de los Decanos y Docentes a la nueva propuesta del Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente como modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín, en sus diferentes componentes, de acuerdo a las tablas 7,8,9,10 y 11.

Tabla 5

Nivel de aceptación y percepción de la propuesta Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente y sus dimensiones por los Decanos y Docentes de la UNSM

Percepción n = 177	Poco importante		Medianamente importante		Importante		Muy importante	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Práctica Docente	1	0.6	12	6.8	43	24.3	121	68.3
Desempeño docente	1	0.6	13	7.3	64	36.2	99	55.9
Contexto Institucional	3	1.7	34	19.2	63	35.6	77	43.5
Contexto Social.	1	0.6	21	11.9	65	36.7	90	50.8

Medición	Ponderación de dimensiones		Prueba de KMO y Bartlett		
	n°	%			
Bajo [5-20]	4	2.3	Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo.		0.905
Medio [21-35]	26	14.7			7027.1
Alto [36-50]	147	83.0	Prueba de esfericidad de Bartlett	gl.	666
Total	177	100.0		Sig.	0.000
				Varianza total explicada	77.628

Fuente: Aplicación de cuestionarios mediante Google Forms, noviembre-2020.

Interpretación

Cómo se observa la tabla 5 muestra que el 83% (147) de las autoridades, decanos y docentes, manifestaron que es necesario un nuevo diseño de Evaluación al Desempeño Docente para todas las facultades; esto referencia un prevalente alto nivel de aceptación; así mismo un 14.7% (26) que opinaron estar medianamente conformes, frente a un 2.3% (4) que manifestaron no estar de acuerdo.

A la pregunta de manera global ¿Cuál es su percepción en la incorporación de nuevas dimensiones a la propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente en la UNSM? Cómo se observa la tabla 7 muestra el 68.3% (121) de las autoridades universitarias, decanos y docentes indicaron en el orden de muy importante, recae en la dimensión: Práctica Docente con un índice de prevalencia; del mismo modo el 55.9% (99) de los participantes manifestaron de muy importante la introducción de la dimensión: Desempeño Docente. Así mismo el 43.5% (77) de los participantes, es un nivel prevalente, marca también un nivel muy importante de percepción en esta dimensión: Contexto Institucional; frente a un 50.8% (90) que manifestaron que la dimensión: Contexto Social también es muy importante su incorporación al nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en la UNSM.

Luego del análisis de la información emitida por los docentes, estos afirmaron que el instrumento de valoración debe conformarse en 4 componentes, los cuales permitirán

una funcionalidad segura del sistema de evaluación integral del desempeño docente como propuesta al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín, así como también conociendo sus carencias pedagógicas, sean fortalecidas mediante capacitaciones, llegando a ser un profesional competitivo.

Tabla 6

Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el componente: Práctica docente.

Percepción n = 177	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Formación profesional	12	6.8	8	4.5	82	46.3	75	42.4
Estudios Posgrado	9	5.1	8	4.5	77	43.5	83	46.9
Especialización	9	5.1	13	7.3	99	55.9	56	31.6
Investigaciones	7	4.0	24	13.6	83	46.9	63	35.6
Publicaciones	9	5.1	30	16.9	89	50.3	49	27.7
Membresías	14	7.9	44	24.9	88	49.7	31	17.5
Experiencia profes	8	4.5	7	4.0	75	42.4	87	49.2
Medición	Potencialidad profesional		Prueba de KMO y Bartlett					
	n°	%						
Bajo [7-14]	7	3.9	Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo.				0.872	
Medio [15-21]	75	42.4	Chi-cuadrado				779.03	
Alto [22-28]	95	53.7	Prueba de esfericidad de gl.				21	
Total	177	100.0	Bartlett Sig.				0.000	
			Varianza total explicada				63.554	

Fuente: Elaborado con datos recogidos de la propia encuesta.

Interpretación

La tabla 6, indica que el 53.7% (95) de los participantes, muestran un nivel prevalente de un nivel alto en la percepción del componente: Práctica docente, para ser aceptadas y ser insertadas en la propuesta del nuevo Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente. Así mismo el 42.4% (75) de los participantes muestran un nivel predispuesto de aceptación de modo regular, frente a un 3.9% (7) de los participantes que no se manifiestan positivamente.

Tabla 7

Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la nueva propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el componente: Accionar Docente.

Percepción	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
n = 16								
Actividades académicas:	1	6.3	-	-	8	50.0	7	43.8
Dominio Metod. Estrat.	3	18.8	2	12.5	10	62.5	1	6.3
Habilidades Comunica	1	6.3	-	-	9	56.3	6	37.5
Construcc. conocimient	1	6.3	1	6.3	4	25.0	10	62.5
Actividad tutorial	-	-	1	6.3	11	68.8	4	25.0
Consejería	-	-	1	6.3	9	56.3	6	37.5
Medición								
		Accionar docente			Prueba de KMO y Bartlett			
		n°	%					
Bajo [6-12]		8	4.5		Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo.			0.561
Medio [13-18]		32	18.0		Chi-cuadrado			47.362
Alto [19-24]		137	77.5		Prueba de esfericidad de gl.			21
Total		177	100.0		Bartlett Sig.			0.001
					Varianza total explicada			80.819

Fuente: Elaborado con datos recogidos de la propia encuesta.

En la tabla 7 se observa, que el 77.5% (137) de los participantes, muestran un nivel prevalente alto en la percepción del componente: Accionar docente, para ser aceptadas y ser insertas en la propuesta del nuevo sistema de evaluación integral del desempeño docente. Así mismo el 18% (32) de los participantes percibieron un nivel de aceptación regular, frente a un 4.5% (8) de los participantes que no se manifiestan positivamente.

En la Tabla 10 siguiente, se reseña, que el 81.3% (144) de los participantes, muestran un nivel alto en la percepción del componente Institucional, para ser aceptadas y ser insertadas en la nueva propuesta del Sistema de evaluación integral del desempeño docente. Así mismo el 14.7% (26) de los participantes percibieron un nivel de aceptación regular, frente a un 4 % (7) de los participantes que no se manifiestan positivamente. En la Tabla 11, se puede observar que el 73.4% (130) de los participantes, muestran un nivel alto en la percepción del contexto Comunitario o Social para ser aceptadas y ser insertas en la nueva propuesta del Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente.

Así mismo el 19.8% (35) de los participantes percibieron un nivel de aceptación regular, frente a un 6.8% (12) de los participantes que no se manifiestan positivamente.

Tabla 10

Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la nueva propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el contexto: Institucional.

Percepción	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Desempeño admin	1	6.3	-	-	8	50.0	7	43.8
Cumplimiento de directivas y normas	3	18.8	2	12.5	10	62.5	1	6.3
Desarrollo instituci	1	6.3	-	-	9	56.3	6	37.5
Relaciones interp.	1	6.3	1	6.3	4	25.0	10	62.5
Clima Institucional	-	-	1	6.3	11	68.8	4	25.0
Identificación Instit.	-	-	1	6.3	9	56.3	6	37.5
Medición	Contexto Institucional		Prueba de KMO y Bartlett					
	n°	%						
Bajo [6-12]	7	4.0			Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo.		0.542	
Medio [13-18]	26	14.7			Chi-cuadrado		46.358	
Alto [19-24]	144	81.3			Prueba de esfericidad de Bartlett		21	
Total	177	100.0			Sig.		0.001	
					Varianza total explicada		76.811	

Fuente: Elaborado con datos recogidos de la propia encuesta

Tabla 8

Nivel de percepción de los Decanos y docentes respecto a la nueva propuesta de un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente en la UNSM, según el contexto: Comunitario o Social

Percepción	Poco importante		Medianamente importante		Importante		Muy importante	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Compromiso social	1	6.3	1	6.3	10	62.4	4	25.0
Proyección social	1	6.3	2	12.5	7	43.7	6	37.5
Extensión social	1	6.3	1	6.3	8	50.0	6	37.5
Medición	Contexto Comunitario o Social		Prueba de KMO y Bartlett					
	n°	%						
Bajo [3-12]	12	6.8			Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.556	
Medio [13-21]	35	19.8			Chi-cuadrado		47.214	
Alto [22-30]	130	73.4			Prueba de esfericidad de Bartlett		21	
Total	177	100.0			Sig.		0.000	
					Varianza total explicada		76.621	

Fuente: Aplicación de cuestionarios mediante Google Forms, noviembre-2020.

4.3. Resultado del objetivo específico 3

Se diseñó, un Sistema de evaluación integral del desempeño docente, de acuerdo al esquema insertado líneas abajo, concordante además al modelo de acreditación SINEACE, que responda a los estándares y útil en la acreditación de carreras en la UNSM.

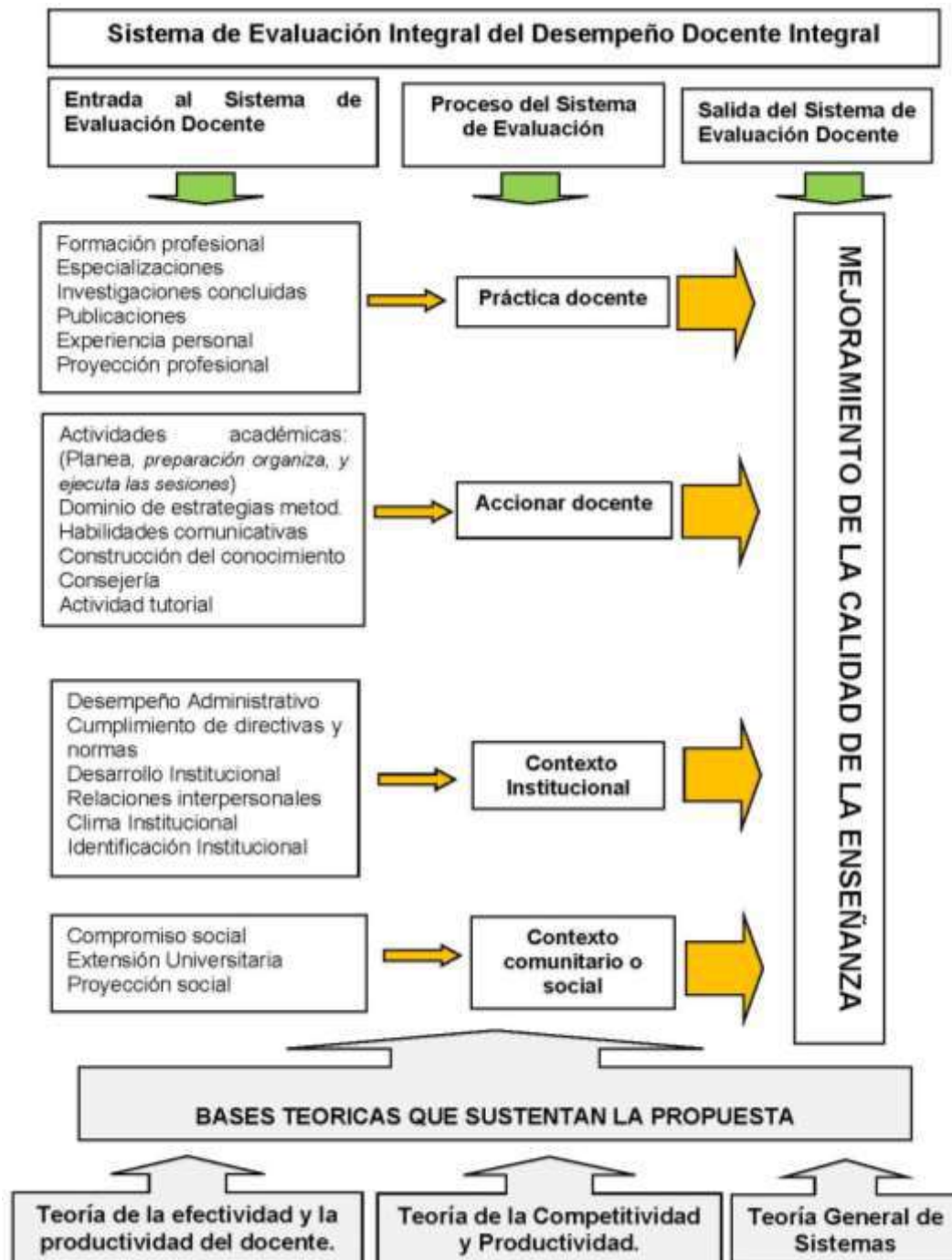


Figura 1
Sistema de evaluación integral del desempeño docente

La tabla 12 nos muestra, que todas las dimensiones presentadas a las autoridades universitarias y docentes de la UNSM, de la propuesta Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente, muestran un alto nivel de aceptación y aprobación de las mismas por su funcionalidad y confiabilidad.

Tabla 9

Apreciación cuantitativa de la propuesta por parte de las autoridades universitarias y docentes de la UNSM

Sistema de evaluación integral del desempeño docente							n = 177
Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		
	n°	%	n	%	n	%	
Práctica docente	7	3.9	75	42.4	95	53.7	<i>Sig. 0.000</i> <i>Varianza. 63.554</i>
Accionar docente	8	4.5	32	18	177	77.5	<i>Sig. 0.0001</i> <i>Varianza. 80.819</i>
Contexto Institucional	7	4	26	14.7	144	81.3	<i>Sig. 0.001</i> <i>Varianza. 76.811</i>
Comunitario o Social	12	6.8	35	19.8	130	73.4	<i>Sig. 0.000</i> <i>Varianza. 76.621</i>

Fuente: Elaborado con datos recogidos de la propia encuesta.

La entrada del sistema de evaluación integral del desempeño docente en la presente propuesta, (los componentes de las dimensiones en estudio) lo conforman todos los elementos materiales e inmateriales que intervienen en la formación profesional del docente. El proceso del sistema, se da cuando todos los elementos que conforman la entrada del sistema (en este caso las 4 dimensiones en estudio) se interrelacionan unos a otros. Mientras tanto la salida de sistema de evaluación integral, es el producto de la dinámica procesal de todos los contextos o dimensiones evaluados al docente, para llegar a un resultado óptimo. Así mismo el objetivo del sistema, o sea el propósito deseable a lograr, es el mejoramiento de la calidad de enseñanza en la Universidad Nacional de San Martín y coadyuvar en la mejora del cumplimiento de los estándares del Modelo de acreditación del SINEACE.

4.4. Resultado del objetivo general

Con el resultado de todos los objetivos específicos planteados, resolvemos el propósito general del estudio, cual es, diseñar una propuesta de un SISTEMA DE EVALUACION INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE, asonante o concordante al modelo de acreditación del SINEACE.

PROPUESTA SISTEMA DE EVALUACION INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE (Asonante al modelo SINEACE de acreditación).

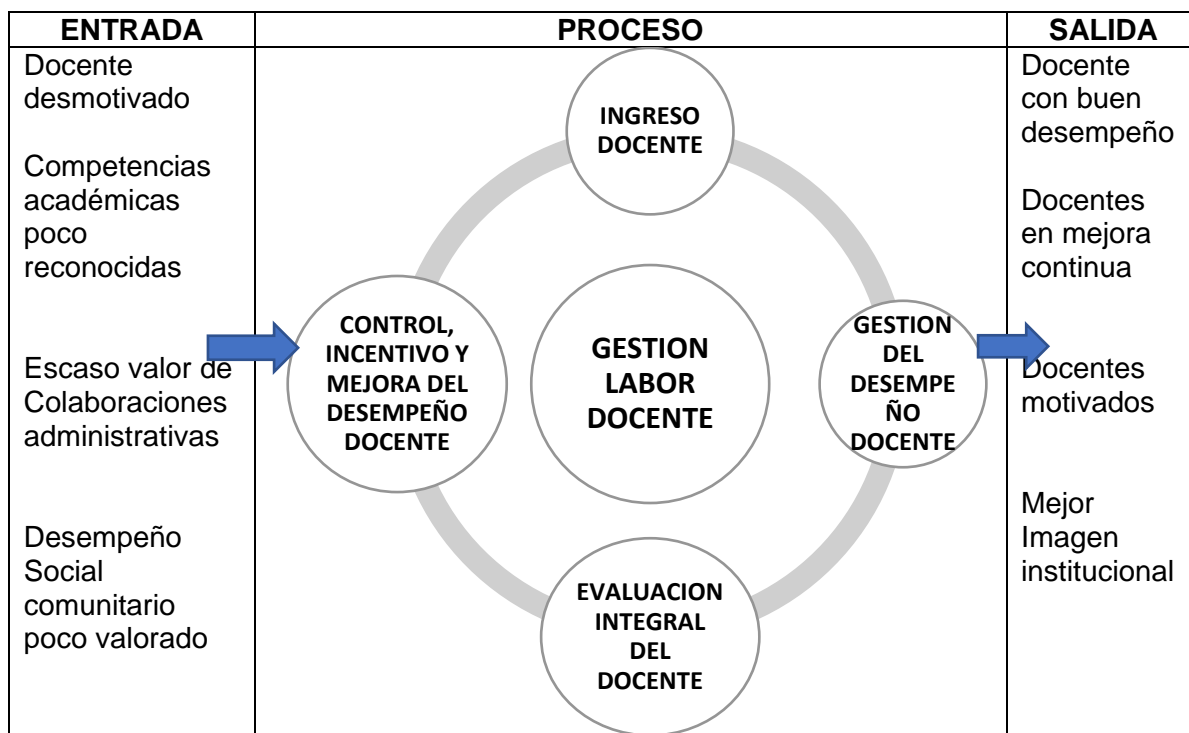


Figura 2

Esquema del Sistema de Evaluación Integral

1. Fundamento de la propuesta

La propuesta del Esquema (Figura 1), responde a la creación de un Sistema de Gestión del Desempeño Docente en la UNSM (SIGEDO), en concordancia a los criterios de acreditación del SINEACE; que responda para, planificar, organizar, desarrollar, evaluar y dar resultados que sirvan para la toma de decisiones y la mejora del desempeño del docente en sus funciones, y, por ende, permita cumplir los requisitos que exige el Modelo de Acreditación SINEACE en cuanto al Factor 5: Gestión Docente.

En la Figura 2, explica el sistema de gestión, desde el momento que el docente inicia su proceso de evaluación de su desempeño, hasta tener el resultado de la evaluación, luego este resultado permite a su vez, premiar y/o mejorar el desempeño del docente; enmarcado en el ciclo de la mejora continua y el enfoque por procesos.

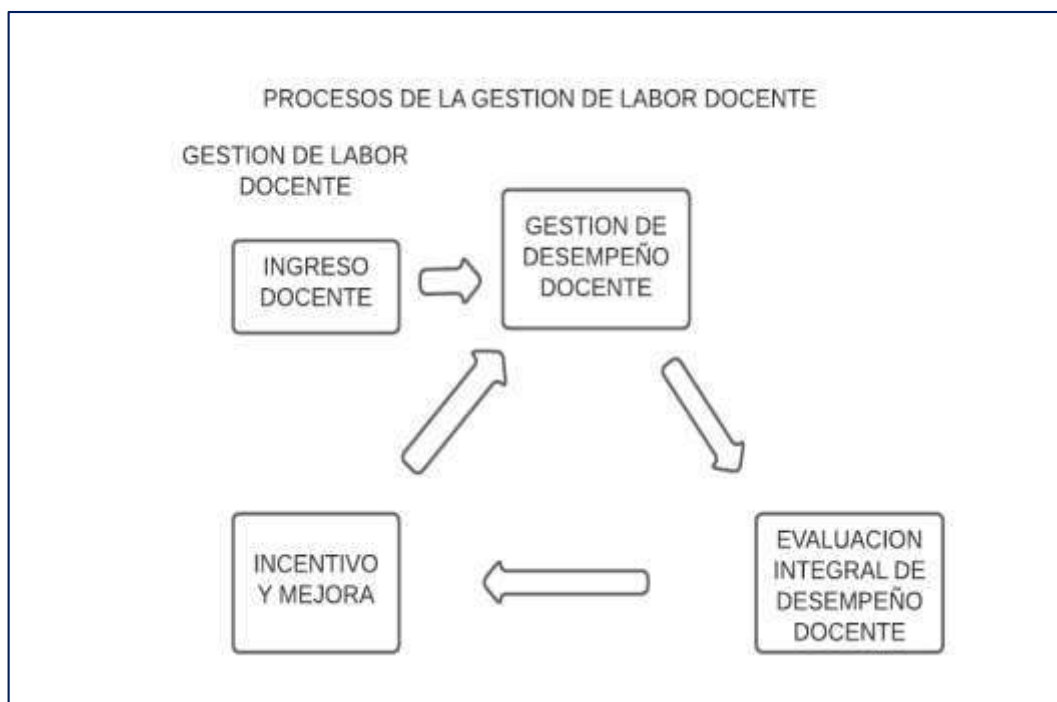


Figura 3

Proceso de Gestión de la Labor Docente

Todo este esquema engloba factores importantes que definirán la calidad en el desempeño del docente y en la eficiencia de la calidad de la enseñanza, por un lado comprende el desarrollo de los docentes, la permanente capacitación y formación de capacidades, conducente a una mejora permanente en su labor de enseñanza aprendizaje y en sus funciones complementarias de investigación, proyección social y de gestión académica dentro del programa de estudios; componentes considerados como factores de medición en la acreditación del modelo SINEACE (Factor 5: Gestión de los Docentes).

2. Necesidades y expectativas de la parte interesada.

Las Escuelas Profesionales de la UNSM, en proceso de acreditación, confrontan aún dificultades para sustentar el cumplimiento de los estándares de acreditación de muchos factores, el presente trabajo pretende plantear un sistema de gestión del desempeño docente, que englobe los indicadores del Factor 5 Gestión de los Docentes y permita ejecutar un proceso de Evaluación docente integral, ayudando a la gestión del Departamento Académico y al mismo tiempo coadyuve a tener resultados individuales de evaluación docente y propicie una proceso de mejora continua, permitiendo además una evaluación positiva en el proceso de acreditación.

Un diagnóstico de requisitos documentarios del estado actual de cumplimiento de los estándares del Factor "Gestión de los Docentes" del Modelo de acreditación del SINEACE, en cualquier escuela profesional de la UNSM, nos muestra un resultado,

como de la tabla 13. De acuerdo con este examen, puede establecerse las necesidades de planificación de un sistema, que permita tener una medición del desempeño Docente y al mismo tiempo tener resultados de cumplimiento de los estándares del Factor 5 “Gestión de los Docentes” (tabla 14).

El Factor 5 del Modelo de acreditación SINEACE, denominado “Gestión de los Docentes”, comprende los estándares 14, 15, 16 y 17; si diseñamos un sistema de gestión que incorpore los componentes de cumplimiento de estos estándares, estaremos incorporando a la gestión una herramienta para gestionar los procesos de planificación, monitoreo y gestión del trabajo docente, que beneficiará a los procesos de enseñanza-aprendizaje en los Programas Académicos, al mismo tiempo se propicia la organización de un proceso, permitiendo que los indicadores 14, 15, 16 y 17, sean cumplidos en una evaluación externa de acreditación del modelo SINEACE.

Con este propósito, teniendo en cuenta que la Institución todavía no tiene implementado un Sistema de gestión de calidad, tomaremos como base para el diseño del Sistema de gestión por procesos, la aplicación en lo que corresponda, de la Norma Técnica N° 001-2018-PCM/SGP para las entidades de la Administración Pública.

3. Diseño de la Propuesta del Sistema de Gestión

3.1. Políticas y objetivos de calidad de la propuesta

El propósito de la norma es “organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo de una entidad pública de manera transversal a las diferentes unidades de organización, para contribuir al logro de los objetivos institucionales”, para nuestro objetivo corresponde organizar un Proceso de gestión que alcance la Gestión de los Docentes desde el Ingreso de los docentes, los procesos de actividad de los docentes, su medición y análisis y establecer las mejoras en el desempeño de los docentes, esta mejora continua nos conducirá a un proceso de formación profesional mucho más efectiva y de calidad en la formación de los estudiantes y a la vez cumplir con los estándares del Factor 5 del Modelo de Acreditación SINEACE.

Tabla 10

Diagnóstico de cumplimiento del Factor 5: Gestión de los docentes, modelo SINEACE

ESTANDARES	CRITERIOS QUE DEBE CUMPLIR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES DETECTADAS
		Si	No	Parc.	
<p><i>Estándar 14: Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento.</i></p> <p>El programa de estudios selecciona, evalúa, capacita y procura el perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.</p>	Normatividad de selección de la plana Docente, dispone los requisitos y perfiles de puesto.			X	Existe reglamento de ingreso docente, pero no con las exigencias que indica el estándar
	Mecanismos para evaluar desempeño docente y necesidades de capacitación, o separación.		X		Existe evaluación del desempeño docente Res.905-2018-UNSM/CU-R. Y Plan de capacitación. Res.905-2018-UNSM/CU-R. desligados de los resultados de evaluación
	Grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación y perfeccionamiento		X		Programas de capacitación y perfeccionamiento Res.905-2018-UNSM/CU-R., no hay resultados de satisfacción de los programas que pudieran haberse ejecutado.
	Mecanismos de selección transparentes y de conocimiento público			X	Existe un reglamento de ingreso docente. Res.034-2019-UNSM/CU-R. pero no con las exigencias que indica el estándar
	Programas de capacitación y perfeccionamiento para cursos virtuales		X		No hay programas de capacitación y perfeccionamiento, producto de las evaluaciones y con Índices de satisfacción.
<p><i>Estándar 15: Plana docente adecuada.</i></p> <p>El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa.</p>	Cumplimiento de normas respecto a la plana docente, cautelando deberes y derechos.			X	Existe reglamento de ingreso docente. Res.034-2019-UNSM/CU-R., pero falta ajustar a las necesidades del Programa.
	Perfil docente, concordante con los procesos de selección y evaluación de desempeño docente, garantizando el logro del perfil de egreso.		X		Al reglamento de ingreso docente. Res.034-2019-UNSM/CU-R. debe adicionarse el perfil requerido para las asignaturas es muy genérico.
	Registra información, de grados, títulos, líneas de investigación, experiencia docente en relación a los cursos asignados, últimos 4 años.		X		No hay carpeta profesional y académica del Docente, donde se pueda verificar y evaluar la idoneidad del docente respecto a las asignaturas que desarrolla.
<p><i>Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente.</i></p>	Reconocimiento de las actividades que realizan los docentes para cumplir en forma competente con su labor		X		Falta un Reglamento de la actividad Docente, que comprenda la carpeta profesional y académica del docente y los Informes semestrales de actividades del Docente.

El programa de estudios reconoce la labor de los docentes tanto actividades estructuradas (docencia, investigación, vinculación con el medio, gestión académica-administrativa), como no estructuradas (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.).	académica, de investigación, responsabilidad social, tutorial y actividades extracurriculares.				
	Mantiene un registro de los reconocimientos otorgados a los docentes en los últimos 5 años.		X		No existe un Informe anual del desempeño docente del Dpto. académico, con índices tangibles de desempeño.
<i>Estándar 17: Plan de desarrollo académico del docente.</i>	Cuenta con un plan de desarrollo académico que responda a las expectativas del Proyecto de vida universitaria de sus docentes		X		No hay un Plan de desarrollo académico y profesional del docente.
El programa de estudios debe ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar su quehacer universitario.	El plan de desarrollo académico, cuenta con indicadores de desempeño y verificar los avances y el logro de los objetivos y pueda implementarse acciones de mejora.		X		No hay Plan de desarrollo académico y profesional del docente.
	El programa tiene mecanismos de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos.		X		No hay Plan de desarrollo académico y profesional del Docente.

Tabla 11

Requerimientos de cumplimiento del Factor 5: Gestión de los docentes - modelo SINEACE

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES DEL FACTOR 5: GESTIÓN DE LOS DOCENTES.					
ESTANDARES	CRITERIOS QUE DEBE CUMPLIR	CUMPLIMIENTO			MEJORAS É INNOVACIONES A IMPLEMENTAR PARA CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES.
		Si	No	Parc.	
<p><i>Estándar 14: Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento.</i></p> <p>El programa de estudios selecciona, evalúa, capacita y procura el perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.</p>	Normatividad de selección de la plana Docente, dispone los requisitos y perfiles de puesto.			X	Reglamento de ingreso docente, con las exigencias que indica el estándar
	Mecanismos para evaluar el desempeño docente e identificar necesidades de capacitación, perfeccionamiento o separación.		X		Tener una evaluación integral de desempeño docente. Con resultados tangibles para la mejora, así como para otorgamiento de incentivos y necesidades de capacitación.
	El Programa evalúa el grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación y perfeccionamiento		X		Implementar Programas de capacitación y perfeccionamiento. Y evaluar los resultados de satisfacción en la ejecución.
	Tiene mecanismos de selección transparentes y de conocimiento público			X	Revisar el Reglamento de ingreso docente, incorporando las exigencias del estándar
	Tiene programas de capacitación y perfeccionamiento para cursos virtuales		X		Implementar Programas de capacitación y perfeccionamiento, producto de las evaluaciones.
<p><i>Estándar 15: Plana docente adecuada.</i></p> <p>El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa.</p>	Cumplimiento de normas respecto a la plana docente, cautelando el cumplimiento de sus deberes y derechos.			X	Revisar el Reglamento de ingreso docente, con ajuste a las necesidades del Programa.
	Perfil docente, concordante con selección y evaluación de desempeño docente.		X		Revisar el Reglamento de ingreso docente, adicionando, perfiles docentes según las asignaturas.
	El programa registra información, de grados, títulos, líneas de investigación, experiencia docente en relación a los cursos asignados. De los últimos 4 años.		X		Implementar la carpeta profesional y académica del Docente, donde se pueda verificar y evaluar el desempeño del docente respecto a las asignaturas que desarrolla.
<p><i>Estándar 16: Reconocimiento de las actividades de labor docente.</i></p>	Reconocimiento de las actividades que realizan los docentes para cumplir en forma competente con su labor académica, de investigación,		X		Revisar y establecer una normativa de la actividad Docente, que comprenda la Carpeta profesional y académica del Docente y los Informes de autoevaluación semestral del Docente.

El programa de estudios reconoce en la labor de los docentes tanto aquellas actividades estructuradas (docencia, investigación, vinculación con el medio, gestión académica-administrativa), como las no estructuradas (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.).	responsabilidad social, tutorial y actividades extracurriculares.				
	Mantiene un registro de los reconocimientos otorgados a los docentes en los últimos 5 años.		X		Establecer un Programa de Incentivos y mejoras como estímulo a la actividad desarrollada por el docente.
<i>Estándar 17: Plan de desarrollo académico del docente.</i>	Cuenta con un plan de Desarrollo académico que responda a las expectativas del Proyecto de vida universitaria de sus docentes		X		Implementar un Plan de Desarrollo Profesional del docente.
El programa de estudios debe ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar su quehacer universitario.	El plan de Desarrollo académico, cuenta con indicadores de desempeño y verificar los avances y el logro de los objetivos y pueda implementarse acciones de mejora.		X		Implementar un Plan de Desarrollo Académico y Profesional del Docente.
	El programa tiene mecanismos de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos.		X		Implementar un Programa de Incentivos y Mejoras.

3.2 Estructura documental de la propuesta

3.2.1 Definición de los procesos

Dentro del engranaje de procesos de una institución universitaria, la gestión de la labor docente está definido como un proceso de apoyo, que brinda el soporte a la formación de los estudiantes en una Escuela Profesional, tal como lo establece SINEACE en los procesos de una Institución universitaria. El proceso Gestión Labor Docente, debe ser un proceso direccionado por el Vicerrectorado Académico, como gestor de todo el transcurrir de la formación académico profesional desplegado en la universidad según el art.124 del Estatuto de la UNSM, siendo los docentes protagonistas de esta formación. Este proceso debe desplegarse en subprocesos claves de 2do nivel (Fig. 2), para poder gestionar adecuadamente el trabajo académico y actividades de la función propia de los docentes y al mismo tiempo poder valorar y medir, como también estimular y premiar el buen desempeño de los docentes, en reconocimiento a la importante labor que desempeñan en una organización universitaria.

Sub procesos

Para establecer estos subprocesos y teniendo en cuenta los factores considerados en el modelo de acreditación SINEACE, es fundamental establecer las entradas y salidas, hacia quienes van, de donde vienen y que recursos consumen y de donde proceden, acorde a estos considerandos y el modelo de Gestión por Procesos, asumimos como propuesta 4 Subprocesos:

- Ingreso docente
- Gestión de Desempeño Docente
- Evaluación Integral del desempeño Docente
- Incentivo, Mejora y Control

Sub-Proceso INGRESO DOCENTE: Proceso diseñado para operar todo lo relacionado al ingreso Docente, Nombrado y Contratado, incorporando los requisitos que exige el estándar 14 del Modelo de acreditación SINEACE a través de una Normativa Institucional.

Sub-Proceso GESTIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE: El Docente incorporado a la institución a través del Departamento Académico, debe tener un seguimiento de su labor dentro de la Facultad, en las diferentes Escuelas profesionales que imparte sus enseñanzas; en este proceso se propugna una evaluación integral de su desempeño, diseñando todos los instrumentos necesarios para esta evaluación y una escala de medición para el seguimiento y mejora.

Sub-Proceso EVALUACION INTEGRAL DE DESEMPEÑO DOCENTE: Con la normativa y los instrumentos elaborados, una Subcomisión será la encargada de la Evaluación Integral en cada Facultad, luego los resultados centralizada en una Comisión Central, será quien elaborará finalmente la matriz ponderada de evaluación de cada Docente de acuerdo a las ponderaciones elaboradas en base a la percepción de Docentes y Directivos de los Anexos 3,4,5,y 6. Los resultados tendrán el análisis y apreciación para las acciones en la gestión docente.

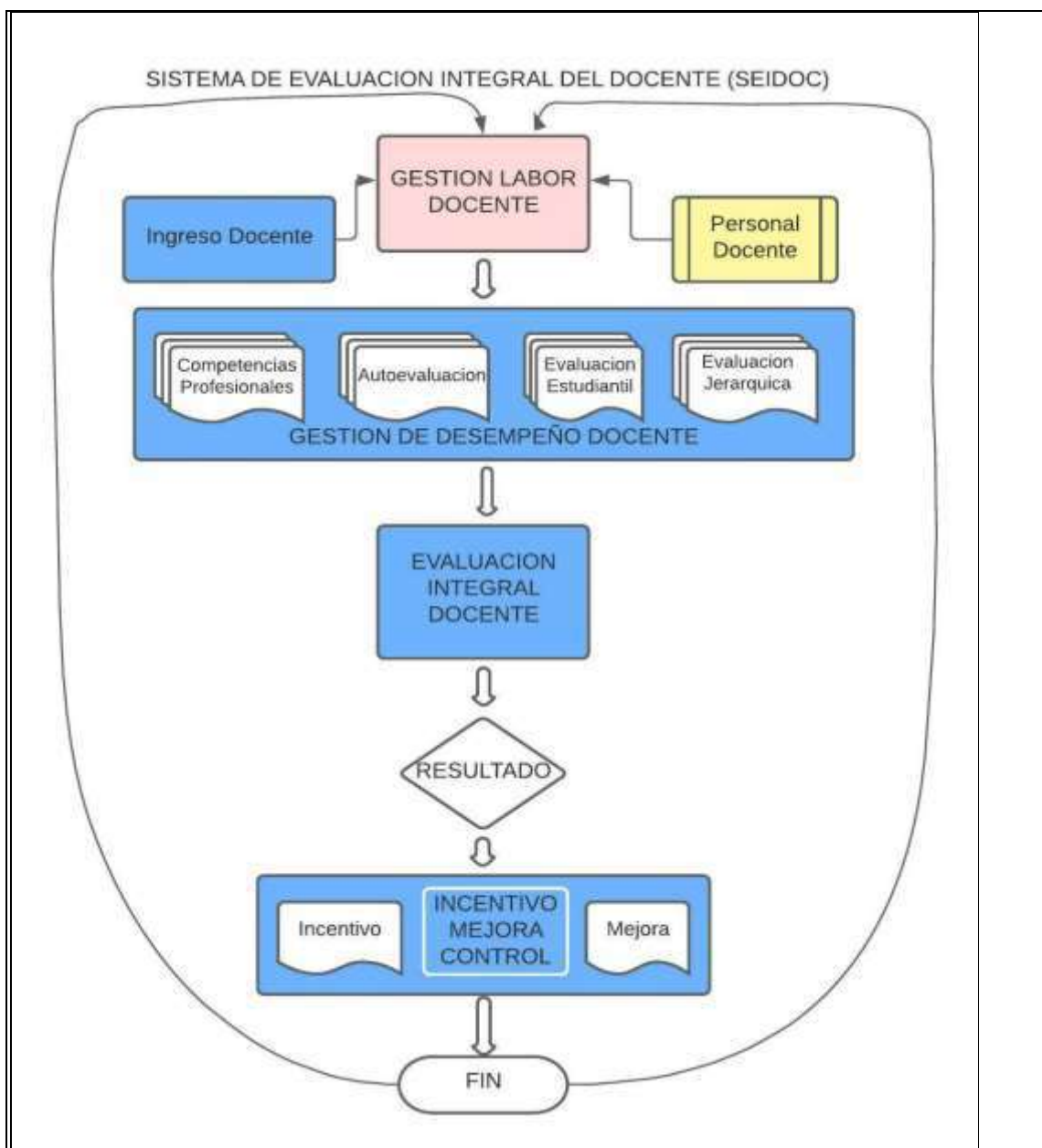


Figura 4

Diagrama del Proceso Gestión Labor Docente

Sub-Proceso INCENTIVO, MEJORA Y CONTROL: Los resultados de medición de desempeño, sirven para alimentar con beneficiarios de los Programas de incentivos a la excelencia y Programas de desarrollo profesional y de capacitación. Al mismo tiempo

esta instancia de trabajo permitirá verificar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en todos los procesos y evaluar la idoneidad de los resultados obtenidos a efecto de incorporar acciones de mejora de todo el Proceso de gestión de los docentes. En Anexos se muestra una ficha de proceso de los subprocesos definidos.

Caracterización de los Subprocesos

En esta sección, se establecen los objetivos, los responsables de los procesos, las entradas y los productos, las actividades, los recursos necesarios y los indicadores que permitirán evaluar el funcionamiento del proceso para tomar los correctivos necesarios. En Anexos, se muestra una ficha de caracterización de subprocesos.

Procedimientos de los subprocesos

Se elabora sobre la base de la información de la caracterización del proceso, contiene el nombre del procedimiento, objetivo, alcance, bases legales, definiciones, lineamientos del procedimiento, descripción de las actividades, flujograma de los procesos y los registros necesarios. En el Anexo se muestra una ficha de procedimiento de los subprocesos.

Interacción de los Subprocesos

La secuencia de los procesos en cada subproceso se describe a continuación:

El proceso marco de todo el sistema es el macro proceso Gestión labor docente, teniendo como dueño del proceso al Vicerrectorado Académico, teniendo como entrada todos los docentes, desde su ingreso a la institución; y luego del proceso, la salida del docente con la medición del desempeño de su gestión.

Los subprocesos que deben desarrollarse dentro de este proceso macro, son los siguientes:

El subproceso Ingreso docente, debe operar todo el ingreso docente, ya sea de contrato o nombramiento; estos ingresantes, pasarán a engrosar el universo de docentes que deberán ser evaluados periódicamente en cuanto a su desempeño docente. El siguiente subproceso que debe ponerse a funcionar es el subproceso Gestión de desempeño docente, dedicado a preparar todo los instrumentos de evaluación para la evaluación integral de los docentes, los ingresos al proceso son todos los documentos que sustentarán la elaboración de los instrumentos de evaluación, mientras los documentos de salida serán los documentos de evaluación elaborados, válidos para el siguiente subproceso; luego debe desarrollarse el subproceso Evaluación integral de desempeño docente, ejecutado por subcomisiones en cada Facultad, en aplicación directa de los

instrumentos elaborados en el anterior proceso, el producto de salida serán los informes de evaluación de desempeño de los docentes y finalmente estos resultados parciales entraran al subproceso Programa de incentivo y mejora, donde se establecerán los resultados finales y el establecimiento de incentivos y mejoras para los docentes según los resultados obtenidos. Estos puntajes obtenidos serán entrada para el siguiente inicio del proceso de evaluación.

Elaboración de la documentación

Para la implementación del Sistema de evaluación integral del desempeño docente y teniendo en cuenta los subprocesos que serán necesarios ejecutar, se deberá considerar los siguientes documentos de gestión.

Tabla 12

Documentos de gestión

PROCESO O SUBPROCOS	NIVEL	ITEM	DOCUMENTO o INSTRUMENTO
Proceso de "Gestión labor docente"	0	1	"Sistema de Gestión de la Labor Docente"
Subproceso "Ingreso docente"	1	1	Directiva de Concurso público Docente
Subproceso "Gestión de desempeño docente"	1	1	Resolución De Designación Comisión Central de Evaluación Integral Docente Bianual.
	1	2	Reglamento de Evaluación Integral docente (REID), Ponderaciones e Incentivos.
	1	3	Instrumentos de Evaluación aprobados.
	1	4	Resolución de designación Sub-Comisiones de evaluación Integral Bianual por Facultad.
Subproceso "Evaluación integral de desempeño docente"	1	1	Resultados de Evaluación Integral: Evaluación del potencial profesional, Autoevaluación, Evaluación Estudiantil, Evaluación Jerárquica.
Subproceso "Programa de incentivo y mejora"	1	1	Plan de Incentivo y Mejora aprobado por Resolución.

Estrategias de la implementación del Sistema de Gestión.

Considerando los lineamientos de implementación expresados por diversos autores como: PCM-SGP. (2015), Martínez, B.M. (2015), se ha recapitulado algunas estrategias

que deben coadyuvar a la implementación del sistema de Proceso de Gestión de la Labor Docente, siendo las siguientes:

- Propiciar un compromiso de la alta dirección en el establecimiento de una nueva visión de cambio en el proceso de gestión de los docentes, iniciando con la aprobación del Sistema de Gestión de la Labor Docente a implementarse.
- Iniciar con la sensibilización, capacitación y entrenamiento en la nueva propuesta para lograr involucrar y concientizar la participación de todos los docentes.
- Utilizar estrategias que minimicen la resistencia al cambio que genere la propuesta.
- Apostar por establecer sistemas de gestión que mejoren los estándares de cumplimiento de los modelos de acreditación de carreras.
- Tener la convicción que la suma de esfuerzos de tiempo, complementados con recursos de asesorías, abonaran en el desarrollo de implantación del sistema.
- Adoptar herramientas de gestión informáticas que logren estimular el cambio cultural en la concepción del sistema.
- Establecer y nominar el órgano executor y dueño de todo el proceso.
- Revisar los pasos de implementación de la metodología, Identificando fortalezas y debilidades y resolviendo los vacíos de gestión encontrados.

4.5. Validación de la propuesta

Para la validación de la propuesta se siguió las recomendaciones de Escobar-Peres, J. y cuervo-Martínez, A. (2008) y Maldonado-Suárez, N. y Santoyo-Telles, F. (2024), recurrimos al juicio de 7 expertos, todos ellos con el Grado de Doctor, de diferentes campos profesionales y vasta experiencia en gestión universitaria. Elaboramos un cuestionario, con respuestas policotómicas de 5 alternativas y para dar confiabilidad a los propósitos de la propuesta, establecimos 6 factores de evaluación:

- a. De la Propuesta: Atributos respecto a los fundamentos y la gestión por procesos.
- b. Relevancia y Originalidad: La importancia de la propuesta y su autenticidad.
- c. Viabilidad de la propuesta: La posibilidad de su implementación.
- d. Factores de correspondencia con el Modelo: Responde a los factores de acreditación.
- e. Contribución a la acreditación: Si implementado cumple con los estándares.
- f. Impacto en el profesorado: Medición, control y reconocimiento a su labor del profesor. Este cuestionario junto con la propuesta, individualmente fueron analizados por los expertos en un tiempo suficiente, para luego brindar su criterio de evaluación

respecto a la propuesta, la escala de respuestas fue desde 1 (muy inadecuado) hasta 5 (muy adecuado), los resultados se muestran en la tabla 10.

Tabla 13

Validación de los expertos

Factores de evaluación	Expertos							Total
	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Exp.4	Exp.5	Exp.6	Exp.7	
1. De la propuesta	4	5	5	4	5	5	5	33
2. Relevancia y originalidad	5	5	5	5	5	4	5	34
3. Viabilidad de la propuesta	5	5	5	4	5	4	5	33
4. Factor de correspondencia con el modelo	5	5	5	4	5	5	5	34
5. Contribución para la acreditación	4	5	5	4	5	5	5	33
6. Impacto en el profesorado	5	5	5	4	5	4	5	33
TOTALES	28	30	30	25	30	27	30	200

El método para valorar la confiabilidad del juicio de los expertos más aplicado y popular, constituye el valor del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (α), cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = [K/K-1] [1 - \sum Si^2/St^2]$$

Donde:

K = Numero de ítems del instrumento

$\sum Si^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

St^2 = Varianza total del instrumento

Todo esto lo refiere Corral de Franco (2022), recomienda además una escala de interpretación, según el coeficiente de confiabilidad, como el siguiente:

Tabla 14

Escala de interpretación según el valor del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Valor
0,81 a 1,0	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

El procesamiento de los datos se realizó mediante una plantilla de Excel-2019, obteniendo un valor del Alfa de Cronbach de 0,82; interpretándose que la propuesta tiene una confiabilidad muy alta. Los valores de cálculo del coeficiente de confiabilidad de la propuesta se presentan en la tabla 16.

Tabla 15

Cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de la propuesta

Expertos	ITEMS						SUMA	
	F1	F2	F3	F4	F5	F6		
1	4	5	5	5	5	4	5	28
2	5	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	4	4	5	5	4	27
7	5	5	5	5	5	5	5	30
SUMA	33	34	33	34	33	33	33	
VARIANZA	0.204	0.1224	0.2041	0.1224	0.2041	0.2041	0.2041	

ALFA DE CRONBACH	0.82
K: NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	6
SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	1.06
SUMA DE VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	3.39

4.6. Discusiones

Los análisis practicados a los diferentes instrumentos de evaluación del desempeño docente actuales, de las diversas facultades de la UNSM; además de los resultados de la aplicación de dichos cuestionarios por las autoridades universitarias, reflejan la deficiencia de los instrumentos de evaluación; que solo en números termina. ¿Será deficiencia?, será fortaleza? ¿Serán resultados objetivos o subjetivos?, no se sabe para que se evalúa.

Hernández Villafañá (2022), logró determinar los aspectos críticos que requieren ser examinados y modificados, que van desde esclarecer los objetivos de la evaluación, enriquecer la estructura del proceso evaluativo y los procesos administrativos que involucran. Para mejorar la calidad de los procesos de evaluación de la educación, es necesario llevar a cabo ejercicios de metaevaluación, que revelen tanto los aciertos como los problemas percibidos por la comunidad educativa, con el propósito de ajustar los elementos del sistema a la realidad institucional para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, señala que la utilidad de la evaluación no radica únicamente en contar con puntajes válidos y confiables, sino en una política educativa

clara, en la certeza y confianza de los procesos de recolección de datos, en una comunicación de los resultados y en cómo estos pueden ser utilizados.

De la misma manera Sierra Chaparro (2019), manifiesta que en la actualidad: La finalidad de la evaluación docente que se lleva a cabo en las Instituciones de Educación Superior, consiste en presentar resultados más numéricos o de corte cuantitativo, lo cual requiere que el modelo sea más integral y que se empleen otras estrategias de evaluación que posibilitan la interpretación de los resultados, así como la presentación de estos, y sobre todo el seguimiento y acompañamiento a aquellos docentes que han sido debidamente evaluados en el proceso. En opinión de los autores mencionados, estoy de acuerdo; ya que los objetivos específicos 1 y 2 nos dan la razón cuando los resultados obtenidos en la presente investigación dan como referencia que existe el 66.6% de deficiencia en el análisis de los instrumentos que aplican en la actualidad y que carecen de resúmenes de los resultados obtenidos.

En cuanto al objetivo específico 2: *Determinar el nivel de aceptación de los Decanos y Docentes a la nueva propuesta del Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente como modelo de acreditación SINEACE en la UNSM.* Las autoridades y docentes de la Universidad Nacional de San Martín, percibieron que es aceptable contar con un sistema Integral de evaluación docente; ya que será un instrumento similar al que propone el SINEACE; que sea única y aplicable para todas las facultades, sin distinción alguno, el 83% manifestaron su aceptación y que este nuevo sistema brinde resultados que sirvan para plantear mejoras o reajustes en las dimensiones contextuales que brinda la nueva propuesta.

Hernández Villafañá (2022), al abordar la situación, los participantes coinciden en que es un mecanismo, instrumento, herramienta o proceso, sumamente esencial y posibilita a la Institución de Educación Superior (IES) evaluar de forma cualitativa y actitudinal a los docentes, su rendimiento y la calidad de la instrucción. El proceso brinda la oportunidad de implementar modificaciones y mejorar de esta forma las prácticas pedagógicas y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entendemos y encontramos docentes reacios a la evaluación, porque tienen como prejuicio que se les invade la libertad de cátedra; bajo esta premisa justifican que no se encuentran profesionalmente para conducir o solucionar problemas de orden didáctico.

Las evaluaciones pueden ocasionar en el individuo la sensación de malestar como tensión al momento de conocer los resultados obtenidos en el proceso, especialmente cuando se trata de cumplir con exigencias establecidas desde el ámbito administrativo para definir sus avances o no como docentes (Hernández Villafañá, 2022).

En cuanto al objetivo específico 3: Proponer un Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Toda evaluación docente aplicada en las Instituciones de Educación Superior (IES), tiene que poseer una finalidad, el mejoramiento de la calidad en la enseñanza por lo cual es conveniente que el modelo que proponemos sea integral, que identifique oportunamente las debilidades y fortalezas del desempeño de los docentes, a fin de poder recibir el apoyo necesario en problemas identificados; así como el monitoreo de los procesos de mejora. Es necesario que se utilicen otras estrategias de evaluación que permitan hacer una mejor interpretación de los resultados, así como la presentación de estos, y sobre todo el seguimiento y acompañamiento a aquellos docentes que han sido mal evaluados en el proceso o poseen deficiencias en algún contexto del proceso docente – educativo.

Por otro lado, Santos del Real (2012), evidencia que un sistema de evaluación integral, que cumpla con estos objetivos formativos, puede simplificar la identificación de nuestros profesores. Tenga en cuenta que su reconocimiento es significativo, ya que simbolizan el talento del propio sistema y pueden ser utilizados para impulsar acciones de mejoramiento profesional de otros docentes. La evaluación adecuada del rendimiento de los docentes no es una tarea sencilla; menos aún si se desea mantener una congruencia entre su evaluación y otros ejercicios de política relacionados con su formación y desarrollo profesional.

Con las opiniones de la autora, estamos en acuerdo con sus manifestaciones; toda vez que para tener mejores resultados en la aplicación de la presente propuesta, debe de cumplirse 2 condiciones: a) Diseñar instrumentos y procedimientos de altas calidades técnicas que propicien algún proceso riguroso de evaluación y aseguren que los resultados son justos y válidos y b) conformar un Comité de Evaluación Permanente, conformada por docentes especialistas en educación o en su defecto conocedores con la competencia necesaria para que sus labores sean legítimamente aceptadas por los evaluados.

En cuanto al Objetivo resultado general; la propuesta de un sistema de gestión integral de desempeño docente, este incorpora un amplio margen de criterios de evaluación del modelo de acreditación del SINEACE y lo más importante, incorpora el reconocimiento de los méritos de los docentes, el sistema dará mucha información para que la institución haga reconocimiento de su labor, pues el modelo, valora el reconocimiento de la labor docente, con estímulos económicos y académicos para que el docente participe en

congresos, publicaciones y movilidad académica entre otros, que son propósitos del modelo (SINEACE, 2017).

Estas propuestas son necesarias, para que el proceso de evaluación integral se institucionalice paulatinamente, como lo enfatiza Molero y Ruiz (2005); la comunidad universitaria debe asumir la necesidad de tener mecanismos de evaluación del desempeño docente, sin ello no estaremos hablando de formación de calidad en las universidades. Los componentes considerados en la evaluación, propugnan una evaluación integral de la labor que desempeña el docente, además no existe un solo modelo de evaluación del desempeño docente universitario (UNALM, 2016), lo importante es la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición, que incorpore no solo la evaluación del contexto instructivo sino también, todas las actividades que desarrollan en su trayectoria académica. Todo este sistema implementado, conducirá a un proceso de mejora continua, de los procesos de enseñanza aprendizaje, la capacitación de los docentes, la selección de los docentes, el abordaje de la práctica educativa, etc. En resumen, la evaluación del desempeño docente, debe ser un proceso formador, de mejoramiento continuo en la labor profesional del docente universitario (Puya y Castillo, 2017).

CONCLUSIONES

1. En la actualidad el 66.6% de las facultades de la Universidad Nacional de San Martín, aplican el instrumento de evaluación al desempeño docente, en forma muy deficientes, no mostrando resultados que sirvan a la gestión docente; frente al 33,4% que muestran resultados de los instrumentos aplicados con un mínimo de garantía aceptable.
2. El Nivel de aceptación y percepción de la propuesta Sistema de evaluación integral del desempeño docente por los decanos y docentes de la UNSM, registra que 83% (147) de los autoridades, decanos y docentes, manifestaron que es necesario un nuevo diseño de evaluación al desempeño docente para todas las facultades de la UNSM; esto evidencia una prevalencia de alto nivel de aceptación.
3. El 53,7% (93) de las autoridades universitarias, decanos y docentes, percibieron notoriamente de muy importante la dimensión: Práctica Docente; del mismo modo el 77.5% (177) refieren también de muy importante la dimensión: Accionar Docente. Así mismo el 81.3% (144) perciben un nivel muy importante en la dimensión: Contexto Institucional; frente a un 73.4% (130) que manifiestan estar de acuerdo con la inserción de la dimensión Contexto social al nuevo Sistema de evaluación del desempeño docente en la UNSM.
4. Contar con un sistema de gestión docente, que mida el desempeño del docente, permitirá supervisar y registrar el historial académico y profesional del docente, sus avances de desempeño y las brechas que pueden existir en la mejora de capacidades de los mismos; y también los reconocimientos que tienen derecho, por su esfuerzo y perseverancia en aras de la mejora en la formación de los estudiantes.
5. Tener un sistema de gestión docente, organizado, implementado, con resultados medibles, garantizados; que propicie la mejora continua en las competencias de los docentes, coadyuvará al cumplimiento de los estándares de calidad del modelo SINEACE en lo correspondiente al Factor de gestión docente.

RECOMENDACIONES

1. La Institución universitaria debe considerar una unidad administrativa que asuma la responsabilidad de modernizar los sistemas de evaluación del desempeño docente, a través de un sistema de gestión docente, que impulsará el mejoramiento de la calidad de la enseñanza universitaria, evidencias básicas para los procesos de acreditación de los programas profesionales.
2. La aplicación del sistema de evaluación integral del desempeño docente, debe ser aplicado en una periodicidad, que no tenga mucho desfase con la necesidad de la capacitación continua del docente.
3. La socialización de los procesos de evaluación del desempeño docente, debe ser realizado en cada facultad, a efecto de no tener reticencias de docentes reacios a la finalidad de la evaluación y no haya contratiempos u oposición a estos eventos.
4. La participación de los docentes en los procesos de evaluación, debe ser una obligación como docente, toda vez que la política universitaria está enmarcada en normas de cumplimiento, en el mejoramiento de la enseñanza en el sistema universitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aluminas y Galarza., (2013). *La Evaluación del desempeño docente universitario*. Guayaquil – Ecuador. Editado: Centro de Publicaciones. Universidad ECOTEC.
- Anuies (2004). *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. Ed. Dirección de servicios Editoriales. México.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Epistente
- Bazán (2018). La docencia universitaria. Artículo publicado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – UPAGU <https://upagu.edu.pe/es/que-es-ser-docente-universitario/>
- Beltrán, J., Carmona, M., Carrasco, R., Rivas, M., y Tejedor, F. (2002). Guía para una gestión basada en procesos. *Instituto Andalúz de Tecnología*.
- Blanco (1996). *La evaluación educativa, más proceso que producto*. Lleida: Universidad de Lleida.
- Bretel (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006*. Lima, Perú.
- Bretel & Crespo. (2005). *La Evaluación como medio para asegurar aprendizajes*.
- Burga Falla (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Red N.º 01 de la UGEL de Ventanilla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola - Perú.
- Cabrera (1986). *Técnicas de evaluación y seguimiento de programas de formación profesional*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Chile: LOM Ediciones.
- Cantón (2001). *La Implantación de la Calidad en los Centros Educativos. Una perspectiva aplicada y reflexiva*. CCS, Madrid.
- Capella J. (2000). *La mediación del profesor en el proceso de construcción de conocimiento. En Aprendizaje y constructivismo*. Lima: Massey and Vanier.
- Cerda, H. (2003). *La nueva evaluación educativa*. Bogotá, Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- CIEES (2013). Obtenido de www.ciees.edu.mx Chiavenato., 2000. *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill, Bogotá.
- Chiavenato (2000). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill, Bogotá.
- Coffman (1971). *Essay examinations. En Educational Measurement*. Washington, D. C. American Council of Education.

- Colina, Z. ; Medina, N. et al.,(2008). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria*. Edit. Investigación Educativa vol. 12(22).
- Coloma Manrique. (2008). Propuesta de un modelo de evaluación del docente. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación por la Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED Madrid-España. Marzo del 2008.
- Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*, (32)(60), 562-586.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y aseguramiento de la calidad de la enseñanza*. Ponencia presentada en el seminario Internacional “profesionalismo Docente y Calidad de la Educación.” Santiago, Chile, mayo 8 de 2001.
- Delgado (2008). La Gestión Universitaria. En: Aljovín de Losada, Cristóbal y Germaná Cavero, César. (edit.) *La universidad en el Perú*, Sistema de Bibliotecas, Lima. Recuperado el 25/07/2019 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/Educacion/univer_peru/pdf/a02.pdf
- Donoso, S. (2008). El perfeccionamiento docente en Chile (1990-2007): ¿Estado versus mercado? *Revista Brasileira de Educação*. Vol.13 (39). Disponible en URL <http://www.redalyc.org/pdf/275/27503903>
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Revista Avances en Medición*, 6, 27-36.
- Escudero (2003). Desde los Test hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. Edit. RELIEVE. 9 - 11-43.
- Ferreres & González (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes: construcción del conocimiento*. Madrid: Praxis.
- Fortes (2002). Boletín CENEVAL Prólogo del libro “Inicio del Proyecto” México.
- Gago (2000). El CENEVAL y la evaluación externa de la educación en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2 (2). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-gago.html>.
- Gallegos (2002). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Primera Edición. Lima: Editorial San Marcos – Perú.
- García (2013). El desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico de los Estudiantes del Tercer Grado de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 01000 del Centro Poblado “Barrio Nuevo”, Moyobamba en el año 2013. Tesis. Facultad de Educación y Humanidades – Universidad Nacional de San Martín – Perú.

- Guerra & Ramos (2012). Estrategias de enseñanza docente en el rendimiento académico de los niños/as con necesidades educativas especiales en la educación básica regular de las I.E del nivel de inicial en el distrito de Rioja. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/443>
- Harris, D. y Sass, T. (2009) *What makes for a good teacher and who can tell?* Working paper 30. Washington D.C.: National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research, septiembre 2009. [Links]
- Hernández Villafaña (2022). Metaevaluación de un sistema de evaluación docente en educación superior- Baja California, México – Tesis Doctoral. Universidad Autónoma Baja California – México.
- Lavado (2019). Procesos Dinámicos relacionada al Desempeño Docente en la Institución Educativa “Jesús Alberto Miranda Calle” distrito de Moyobamba, 2018. Tesis. Rioja. Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM – T.
- Lavado (2019). Gestión de los Procesos Dinámicos relacionados al Desempeño Docente en la Institución Educativa “Jesús Alberto Miranda Calle” distrito de Moyobamba – 2018. Recuperado el 15/05/2020.de-
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3409>
- Maldonado-Suárez, N. y Santoyo-Telles, F. (2024). Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición. REIRE revista d’Innovació i Recerca en Educació, 17(2), 1-19. doi: 10.1344/reiré.46238
- Mallar, M.A. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente, vol. 13, num. 1, Universidad Nacional de Misiones, Argentina.
- Martínez, B.M. (2015). Lineamientos y metodología para implementar la gestión por procesos en las entidades de la administración pública del Perú. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú. Recuperado de. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F613CCE9AD7981E8052580810072782B/\\$FILE/martimal.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F613CCE9AD7981E8052580810072782B/$FILE/martimal.pdf)
- Mateo & Martínez (2008). Medición y evaluación educativa. Madrid: Editora. Muralla.
- MINEDU (2016). Innovando la Gestión de las Instituciones Educativas. Edit. Minedu. Lima- Perú.
- MINEDU (2018). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. Lima – Perú.
- MINEDU (2018). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima: Edit. Ministerio de Educación del Perú.

- Montenegro (2003). Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Molero y Ruiz (2005). La evaluación de la docencia universitaria. Dimensiones y variables más relevantes. Artículo. Universidad de Jaén, Facultad de Humanidades Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía, Campus Las Lagunillas.
- Moreira; Mera; arias y Reinoso (2022). Evaluación y Acreditación de Instituciones de Educación Superior. Revista Científica Multidisciplinar Arbitrada Yachasun – ISSN: 2697-3456
- Neyra Ramos (2019). Desarrollo profesional del docente en la I.E. “Humberto Luna” del distrito de Calca, departamento del Cusco. 2017. Tesis. Universidad César Vallejo. Perú.
- Palomino (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Tesis. Lima – Perú.
- Parra, Tobón y López (2015). Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior. México. Artículo. Junio 2015.
- PCM-SGP (2015). Presidencia del Consejo de Ministros - Secretaria de Gestión Pública. Documento Orientador: Metodología para la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública en el marco del D.S. N° 004-2013-PCM – Política nacional de modernización de la gestión pública. 37 p. Recuperado de https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/03/-Metodologia_de_GxP.pdf
- Presidencia del Consejo de ministros (PCM). (2017). Implementación de la gestión por procesos en la administración pública.
- Puya, A., Castillo, C. (2017). La evaluación del desempeño docente: una práctica de mejora continua en la universidad estatal península de santa elena. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación. Vol. 5, N°. 1, (número especial, junio 2017), pp.90-98.
- Ramírez Rojas, J. (2008). Diseño de un plan de estudios para las asignaturas de Prácticas Profesionales centrado en el enfoque por competencias para formar docentes en Educación Primaria en la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM 2007 – 2011. Tesis. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque – Perú.
- Ramírez Rojas, J. (2016). Gestión Educativa. Texto auto instructivo. Escuela de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto – Perú.

- Rodríguez y Márquez.(2016). Gestión Docente y el Desempeño Académico de los estudiantes de Biología del Séptimo Grado, Primer Periodo de la Institución Educativa Técnica Empresarial “Alberto Castilla” de la ciudad de Ibagué – 2016. Tesis. Universidad Norbert Wiener.
- Romero, R., Parroquín, P., Hernández, J., y Juárez,C. (2013). Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva del estudiante: Una aplicación del Análisis Factorial. *CULCyT*, 10.51(2), 172.
- Rueda (2004). Algunos elementos a considerar en la evaluación de la docencia. Visión Educativa. *Revista Sonorense de Educación*. Año 3, Número 11. Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora. Disponible en: <http://www.sec-sonora.gob.mx/peditorial/publicaciones/ VISION/CD/v11.pdf>. Consulta: 11/03/2006.
- Rueda (2004). La evaluación de la relación educativa en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Volumen 6, Número 2. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Universidad Autónoma de Baja California. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenidorueda.html>. Consulta: 05/04/2005.
- Rueda (2006). Evaluación de la labor docente en el aula universitaria, México, Centro de Estudios sobre la Universidad-UNAM/Red de Investigadores de Evaluación de la Docencia (*RIED*), pp. 4 – 15
- Sánchez (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017. Recuperado el 15/05/2020 de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/1981/recent-submissions>
- Sandoval (2019). Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa del nivel primario N° 00537 “Matilde del Águila Velásquez” de la ciudad de Rioja en el año 2014. Tesis. Rioja. Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM – T.
- Santos del Real. (2012). Evaluación Docente. Art. Cient. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. México, Distrito Federal. México. Correo electrónico: asantos@inee.edu.mx
- Schwille, J. y Dembélé, M. (2007). «Global perspectives on teacher learning: Improving policy and practice». *Fundamentals of Educational Planning Series*, N° 84. IIEP/UNESCO: París. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150261e.pdf>
- Sierra Chaparro (2019), En su trabajo de investigación denominado: Sistema integral de evaluación y seguimiento de la práctica docente en la educación superior:

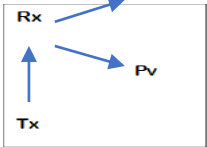
- estudio de caso en Colombia. Art. Cient. Logos Ciencia & Tecnología, vol. 12, núm. 1, pp. 147-162, 2020
- SINEACE (2017). Modelo de Acreditación para Programas de Educación Superior Universitaria, Serie Documentos Técnicos 27.
- SUNEDU (2019). Informe de Licenciamiento N°.012-2019-SUNEDU/02-12 – DILIC.
- Tamayo, M., 2004. *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- UNALM (2016). Modelo de evaluación del desempeño docente en el ámbito instructivo desde una perspectiva estudiantil – Caso Universidad Nacional Agraria La Molina. *Anales científicos*, 77(1), 82-90.
- Urriola (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso el caso de la ciudad de concepción. Barcelona. – España. Edit. Universitat de Barcelona. Facultad de Pedagogía.
- Vaillant, D. (2004), Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates, Santiago de Chile, PREAL.
- Valdez (2003). Evaluación del desempeño docente: Un pilar del Sistema de Evaluación en Cuba. La Habana. Edit. Instituto Central de Ciencias Pedagógica
- Valdés (2006). Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valenzuela, J. (2005). Evaluación de instituciones educativas. Editorial Trillas, México.
- Zabalza., 2008. El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Edit. Narcea.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Marco Teórico	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
¿En qué manera, un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente, asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín, ¿incide en la mejora de los estándares de calidad del desempeño docente y por ende a la acreditación y a la enseñanza?	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer un Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar los instrumentos actuales de evaluación del desempeño docente aplicados a los docentes de las diferentes facultades de la Universidad</p>	<p>Sistema Evaluación del Desempeño Docente</p>	<p>Práctica Docente</p>	Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Surgimiento de la evaluación. - Visión de la evaluación. - Bases legales - Desempeño docente. - Evaluación docente. - Evaluación del Desempeño Docente. - Dimensiones específicas a evaluar. - El SINEACE y la evaluación del desempeño Docente. - Función de la Eval. Del D.D - Docencia y formación integral. - Desarrollo prof. Del docente. - Características de un docente de calidad. 	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Este estudio se inscribe en la categoría de las no experimentales, investigaciones que se llevan a cabo sin cambiar de manera voluntaria las variables, en estos estudios no se altera de manera intencional la variable independiente con el fin de observar su influencia en otra variable. (Hernández Sampieri. 2018 p. 174).</p>	<p>Población</p> <p>La Comunidad Universitaria está conformada por 310 docente, 44 autoridades representativas entre decanos, directores de departamentos y directores académicos y 6585 estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín.</p> <p>Muestra</p> <p>La técnica muestral que se utilizó fue: la muestra no probabilística; como la población muestral es grande, la sumatoria de autoridades académicas y</p>
				Especializaciones			
				Investigaciones			
				Publicaciones			
				Experiencia personal			
			Proyección profesión				
			<p>Accionar Docente</p>	Actividades académicas: (Planea, preparación organiza, y ejecuta las sesiones)			
				Dominio de estrategia metodológicas			
				Habilidades comunicativas			
				Construcción de conocimiento			
				Consejería			
			<p>Contexto Institucional</p>	Actividad tutorial			
				Desempeño Administrativo			
				Cumplimiento de directivas y normas			
				Desarrollo Institucional			
Relaciones interpersonales							
Clima Institucional							

	<p>Nacional de San Martín.</p> <p>Determinar el nivel de aceptación por los decanos y docentes a la nueva propuesta del sistema de evaluación integral del desempeño docente como modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.</p> <p>Proponer un Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.</p>		<p>Contexto Comunitario o Social</p>	<p>Identificación Institucional</p> <p>Compromiso social</p> <p>Extensión Universitaria</p> <p>Proyección social</p> <p>Extensión Universitaria</p> <p>Proyección social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente universitario. - Perfil del docente Univer. - Modelos de evaluación del Desemp. Doc. - Evaluación del desempeño docente en la UNSM - El problema de la diversidad de instrumentos de Evaluación. - Teorías que dan sustento a la investigación 	<p>Diseño de investigación</p>  <p>Dónde:</p> <p>Tx: Teorías.</p> <p>Rx: Realidad objetiva.</p> <p>Pv: Propuesta Validada.</p>	<p>docentes, es de 354 participantes y que para generalizar la investigación se propuso tomar el 50% de la muestra.</p>
--	---	--	---	--	--	---	---

Anexo 2

Datos de identificación de los expertos participantes

Experto	Datos	
1	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Oscar Wilfredo, Mendieta Taboada Ingeniero Pesquero Ingeniería de Alimentos Universidad Nacional de San Martín Jefe de Departamento Académico
2	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Manuel Fernando, Coronado Jorge Ingeniero Agroindustrial Ciencias, Calidad y Productividad Animal Universidad Nacional de San Martín Director de Escuela
3	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Jans, Ramírez Rojas Licenciado en Educación Administración de la Educación Universidad Nacional de San Martín Director de Derecho y Ciencias Políticas
4	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Víctor Manuel Vallejos Monja Ing. De Sistemas Gestión Pública y Gobernabilidad Universidad Nacional de San Martín Director Gestión de la Calidad
5	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Winston Franz Ríos Ruiz Biólogo Ciencias Biológicas Universidad Nacional de San Martín Director de Escuela de Agronomía
6	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Víctor Hugo Muñoz Delgado Ingeniero Químico Ciencias de la Educación Universidad Nacional de San Martín Profesor Titular
7	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Clay Petter Cabrera Tuanama Lic. En Educación Gestión Universitaria Universidad Nacional de San Martín Profesor Titular
8	Nombre y Apellidos: Título Profesional: Doctorado en: Institución donde labora: Función que desempeña:	Abner Milán Barzola Cárdenas Ingeniero Mecánico Gestión Universitaria Universidad Nacional de San Martín Profesor Titular

Anexo 3

Instrumento validado por el Experto N° 1

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título del Proyecto: Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Opciones: Muy Deficiente (1), Deficiente (2) Aceptable (3); Buena (4); Excelente (5)

I- ASPECTOS A VALIDAR

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Organización	Los ítems del instrumento, traducen la originalidad lógica en concordancia con la definición conceptual y operacional de la variable sistema de evaluación integral , en todas las dimensiones e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función al problema, los objetivos y las hipótesis de investigación.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia la vigencia acorde al conocimiento científico, tecnológico, inherente a la Evaluación del desempeño docente.					X
Objetividad	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable Sistema de Evaluación Integral en todas las dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Claridad	Los ítems, están formulados con lenguaje apropiado; es decir libre de ambigüedades.					X

Suficiencia	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad de la información a recabar.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento, evidencian ser adecuados a los contenidos y mensuración de las evidencias inherentes a la variable Sistema de Evaluación Integral .				X	
Consistencia	Está basada en Teorías científicas y contenidos de la información está refrendada por una bibliografía especializada. Además del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad del motivo de la investigación					X
Conveniencia	Proporciona nuevas pautas para la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre sus dimensiones e indicadores.				X	
Metodología	Los procedimientos insertados en el instrumento, responden al propósito de la investigación.				X	
TOTAL		PUNTAJE			44	

II.- OPINION DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO

EL INSTRUMENTO DISEÑADO ES ROBUSTO Y SU APLICACIÓN PERMITE OBTENER RESULTADOS CONSISTENTES Y FIABLES.

Criterio de Nivel de Evaluación	Intervalos	Tarapoto 20 de octubre 2020
Muy Deficiente	[≥ 1 ≤ 10]	 Nombre y Firma del Experto Huella digital DNI: 60954037 Celular: 942613314
Deficiente	[≥ 11 ≤ 20]	
Regular	[≥ 21 ≤ 30]	
Bueno	[≥ 31 ≤ 40]	
Excelente	[≥ 41 ≤ 50]	

Nota: El instrumento para su aplicación, debe estar entre el rango de intervalo de [≥ 31 ≤ 50]

Anexo 4
Instrumento validado por el Experto N° 2

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título del Proyecto: Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Opciones: Muy Deficiente (1), Deficiente (2) Aceptable (3); Buena (4); Excelente (5)

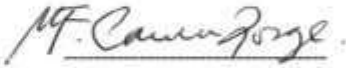
I- ASPECTOS A VALIDAR

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Organización	Los ítems del instrumento, traducen la originalidad lógica en concordancia con la definición conceptual y operacional de la variable sistema de evaluación integral , en todas las dimensiones e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función al problema, los objetivos y las hipótesis de investigación.					X
Actualidad	El instrumento evidencia la vigencia acorde al conocimiento científico, tecnológico, inherente a la Evaluación del desempeño docente.					X
Objetividad	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable Sistema de Evaluación Integral en todas las dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Claridad	Los ítems, están formulados con lenguaje apropiado; es decir libre de ambigüedades.					X

Suficiencia	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad de la información a recabar.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento, evidencian ser adecuados a los contenidos y mensuración de las evidencias inherentes a la variable Sistema de Evaluación Integral .					X
Consistencia	Está basada en Teorías científicas y contenidos de la información está refrendada por una bibliografía especializada. Además del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad del motivo de la investigación					X
Conveniencia	Proporciona nuevas pautas para la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre sus dimensiones e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados en el instrumento, responden al propósito de la investigación.					X
TOTAL	PUNTAJE					50

II.- OPINION DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO

Los indicadores son pertinentes de cada criterio. Por tanto, se valida el instrumento.

Criterio de Nivel de Evaluación	Intervalos	Tarapoto 17 de OCTUBRE 2020
Muy Deficiente	[≥ 1 ≤ 10]	 Nombre y Firma del Experto Huella digital DNI: 01124893 Celular: 943847293
Deficiente	[≥ 11 ≤ 20]	
Regular	[≥ 21 ≤ 30]	
Bueno	[≥ 31 ≤ 40]	
Excelente	[≥ 41 ≤ 50]	

Nota: El instrumento para su aplicación, debe estar entre el rango de intervalo de [≥ 31 ≤ 50]

Anexo 5

Instrumento validado por el Experto N° 3

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título del Proyecto: Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín.

Opciones: Muy Deficiente (1), Deficiente (2) Aceptable (3); Buena (4); Excelente (5)


L- ASPECTOS A VALIDAR

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Organización	Los ítems del instrumento, traducen la originalidad lógica en concordancia con la definición conceptual y operacional de la variable sistema de evaluación integral , en todas las dimensiones e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función al problema, los objetivos y las hipótesis de investigación.					X
Actualidad	El instrumento evidencia la vigencia acorde al conocimiento científico, tecnológico, inherente a la Evaluación del desempeño docente.				X	
Objetividad	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable Sistema de Evaluación Integral en todas las dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Claridad	Los ítems, están formulados con lenguaje apropiado; es decir libre de ambigüedades.				X	

Suficiencia	Los items del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad de la información a recabar.						X	
Intencionalidad	Los items del instrumento, evidencian ser adecuados a los contenidos y mensuración de las evidencias inherentes a la variable Sistema de Evaluación Integral .						X	
Consistencia	Está basada en Teorías científicas y contenidos de la información está refrendada por una bibliografía especializada. Además del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad del motivo de la investigación						X	
Conveniencia	Proporciona nuevas pautas para la investigación.						X	
Coherencia	Los items del instrumento expresan coherencia entre sus dimensiones e indicadores.						X	
Metodología	Los procedimientos insertados en el instrumento, responden al propósito de la investigación.						X	
TOTAL		PUNTAJE						48

II.- OPINION DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO

El instrumento de la muy buen elaborado cumple con los estándares del formato, su conclusión es aplicable.

Criterio de Nivel de Evaluación	Intervalos	Tarapoto, 15 de Octubre 2020
Muy Deficiente	[≥ 1 ≤ 10]	 Nombre y Firma del Experto Huella digital DNI: 01083922 Celular: 790946021
Deficiente	[≥ 11 ≤ 20]	
Regular	[≥ 21 ≤ 30]	
Bueno	[≥ 31 ≤ 40]	
Excelente	[≥ 41 ≤ 50]	

Nota: El instrumento para su aplicación, debe estar entre el rango de intervalo de [≥ 31 ≤ 50]

Anexo 6

Instrumento para realizar el análisis de los instrumentos de Evaluación Docente en las diferentes facultades de la Universidad Nacional de San Martín.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

Escuela de Pos Grado de la UNSM

GUÍA DE OBSERVACIONES PARA RECOLECTAR INFORMACION SOBRE LOS ACTUALES INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN QUE APLICAN CADA FACULTAD

Facultad:.....

Escuela

Profesional:.....

N°	Ítems	Inapropiado	Apropiado
		1	2
01	El presente instrumento de evaluación docente de la Escuela Profesional de.....cumple con los requisitos básicos de valoraciones y actualización del docente.		
02	El instrumento de evaluación docente de la Escuela Profesional de.....vigente, recaba la información pertinente referente al quehacer docente.....		
03	El instrumento de evaluación docente de la Escuela Profesional de.....vigente, recaba la información pertinente referente a la acción docente.....		
04	El actual instrumento de evaluación docente, posee la objetividad en toda su extensión.....		
05	El actual instrumento de evaluación docente, tiene la intencionalidad de su aplicabilidad.....		
06	El actual instrumento de evaluación docente, posee coherencia lógica de la información que desea recabar.....		
07	El actual instrumento de evaluación docente, la veracidad de la información recabada.....		
08	El actual instrumento de evaluación docente, tiene consistencia de su elaboración para obtener datos fidedignos.....		
09	En el segmento de OBSERVACIONES en el instrumento, el evaluador, emite opinión, sugerencias a fin de poder realizar algunas retroalimentaciones en el docente.....		
10	El instrumento de evaluación docente cumple con los parámetros de garantía, solidez en su aplicabilidad.....		
Puntaje total obtenido			

Intervalos	Criterio de valoración
[≥ 1 ≤ 10]	Deficiente
[≥ 11 ≤ 20]	Apropiado

Anexo 7

Instrumento para medir el nivel de percepción y aprobación de la propuesta Sistema de Evaluación Integral del desempeño docente y sus dimensiones por los Decanos y Docentes de la UNSM



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Escuela de Pos Grado

Señores: Decanos, Directores Académicos, Directores de Programas y docentes de la Universidad Nacional de San Martín


Con el fin de innovar y contribuir con la mejora continua de la calidad docente en la UNSM con una nueva propuesta de investigación sobre el Diseño de un modelo de Evaluación Integral del desempeño docente, para la cual solicito a su persona la participación con su opinión personal y profesional. La información que me brindas servirá de mucho para realizar el análisis de los diferentes instrumentos de evaluación de las diferentes facultades. Por lo cual, marque usted con una X la opción que elija según su criterio. De antemano muchas gracias por su participación.

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4
01	¿Consideras que debe existir un solo modelo y sistema de Evaluación docente para todas las facultades de la UNSM?.....				
02	¿Consideras que los actuales instrumentos de evaluación docente, no cumplen sus objetivos; ya que no culmina con un informe o decisión concreta de parte de los evaluadores?.....				
03	Sería loable que el sistema de evaluación docente, tenga como finalidad: El para qué se está evaluando?				
04	¿Los resultados obtenidos, con la aplicación de los actuales instrumentos sirven para hacer reforzamientos, retro alimentación en aspectos que los docentes adolecen?.....				
05	¿Es de necesidad primordial contar con un instrumento que contribuya a la mejora y la calidad de la enseñanza universitaria?.....				
06	¿Los actuales instrumentos de evaluación que todavía se aplican en las diferentes facultades de la UNSM, no encaran la problemática real del quehacer y la acción docente?.....				

07	¿Consideras conveniente la medición de las potencialidades y fortalezas profesionales competentes que poseen cada uno de los docentes?.				
08	¿Consideras conveniente en la medición incorporar las investigaciones concluidas, realizadas por el Docente?.....				
09	¿Considera conveniente en la medición incorporar las publicaciones de las investigaciones realizadas por el Docente?.....				
10	¿Considera conveniente en la medición incorporar las membresías profesionales que el Docente ostenta?...				
Puntaje total					


Intervalos	Criterio de valoración
[≥ 1 ≤ 10]	Totalmente en desacuerdo
[≥ 11 ≤ 20]	En desacuerdo
[≥ 21 ≤ 30]	De acuerdo
[≥ 31 ≤ 40]	Totalmente de acuerdo

Anexo 8
Ficha Técnica de Sub Proceso: INGRESO DOCENTE

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN	DOCUMENTO		Código:
	FICHA TECNICA DE SUBPROCESOS PROCESO GESTION LABOR DOCENTE SUB PROCESO: INGRESO DOCENTE		Versión: 01 Página:
CONTROL DE EMISION			
ELABORO	REVISO	APROBO	
Firma:	Firma:	Firma:	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
FICHA TECNICA DEL PROCESO			
NOMBRE DEL PROCESO	GESTION LABOR DOCENTE		
NOMBRE DEL SUB PROCESO	INGRESO DOCENTE		
TIPO DE PROCESO	Proceso de Soporte		
DUÑO DEL PROCESO	Vicerrector Académico		
OBJETIVO DEL PROCESO	Admisión del Docente mediante Concurso Publico		
INDICADOR DE DESEMPEÑO	$\% \text{ de Docentes Ingresantes} = \frac{\text{N}^\circ \text{ De Plazas Concursadas}}{\text{N}^\circ \text{ De Plazas Cubiertas}}$		
PRODUCTO	Docentes admitidos a la Facultad		
RECIBE EL PRODUCTO	Facultad/ Departamento Académico		
ELEMENTOS DE ENTRADA	Expedientes de postulantes		
CONTROL	Comisión Central de Concurso		
RECURSOS	Comisión de Concurso, Personal, Alimentos, Incentivos		
RECURSOS HUMANOS	Docentes de la Comisión Central de Concurso Representante de Facultad Asistente informático Auxiliar de Control		
INSTALACIONES	Infraestructura física con todos los servicios con garantías de seguridad.		
SISTEMAS INFORMATICOS	Sistemas informáticos suficientes para dar soporte a todo el proceso.		
EQUIPOS	Computadoras, Laptops, Impresora multifuncional, proyector multimedia.		

Anexo 9

CARATERIZACION DEL SUB-PROCESO INGRESO DOCENTE

 <p style="font-weight: bold; color: green; margin-top: 5px;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN</p>	DOCUMENTO		Código:
	CARACTERIZACION DEL PROCESO GESTION LABOR DOCENTE		Versión: 01
	SUB PROCESO: INGRESO DOCENTE		Página:
CONTROL DE EMISION			
ELABORO	REVISO	APROBO	
Firma:	Firma:	Firma:	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
<p>LIDER: VICERRECTOR ACADEMICO</p> <p>OBJETIVO DEL SUB-PROCESO: Establecer acciones de organización y ejecución de Concurso Público Docente.</p> <p>ENTRADAS: Requerimientos de Plazas y Perfiles de Docentes.</p> <p>PROVEEDORES: Solicitudes oficiales de Facultades</p> <p>SALIDAS: Docentes ganadores de Concurso</p> <p>CLIENTES/RECEPTORES: Facultad / Departamento Académico</p> <p>OPERACIÓN:</p> <p>ACTIVIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Matriz de requerimiento de Plazas, perfiles de Docentes por Facultad y Departamento Académico, solicitado por el Vicerrector Académico. 2. Autorización de Concurso público de Plazas Docente mediante Resolución de Consejo Universitario. 3. Designación de la Comisión Central de Concurso de Plazas Docentes 4. Ejecución del Concurso de Plazas Docentes. 5. Adjudicación de Plazas a Ganadores de Concurso mediante Resolución del Consejo Universitario. <p>INFORMACION DOCUMENTADA:</p> <p>DOCUMENTOS INTERNOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de aprobación de Plazas Docentes 2. Resolución de designación de la Comisión Central de Concurso 3. Reglamento de Concurso de Plazas Docentes <p>DOCUMENTOS EXTERNOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Universitaria N°. 30220 2. Estatuto de la Universidad Nacional de San Martín 3. Reglamento General de la Universidad Nacional de San Martín 4. Norma Técnica N°. 001-2018-PCM/SGP, aprobado por Res.N°.006-PCM/SGP. <p>APOYO</p> <p>INFRAESTRUCTURA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escritorios, Archivadores, Útiles de Oficina. 2. Laptops, Impresoras, Proyector multimedia. 3. Movilidad. 			

AMBIENTE DE TRABAJO:

1. Oficina del Vicerrectorado Académico
2. Sala de Exposiciones


RECURSOS HUMANOS:

Nombre del Puesto	Numero
Vicerrector académico	01
Comisión de Concurso de Docentes	03
Representante de Facultad	01
Auxiliar administrativo	01
Auxiliar informático	01

INDICADORES DE GESTION:

INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA
% de plazas Cubiertas	$\frac{\text{Cantidad de Plazas cubiertas}}{\text{Cantidad de plazas ofertadas}} \times 100$	Por ocurrencia

Anexo 10
PROCEDIMIENTO DEL SUB-PROCESO INGRESO DOCENTE

 <p style="margin: 0;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN</p>	PROCEDIMIENTO		Código:
	PROCESO GESTION LABOR DOCENTE		Versión: 01
	SUB PROCESO INGRESO DOCENTE		Página:
CONTROL DE EMISION			
ELABORO	REVISO	APROBO	
Firma:	Firma:	Firma:	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
PROCEDIMIENTO			
SUB PROCESO INGRESO DOCENTE			
1. OBJETIVO			
Establecer acciones de organización y ejecución de Concurso Público Docente.			
2. ALCANCE			
El procedimiento comienza con la organización, revisión y aprobación del Concurso Público de Plazas Docentes, luego ejecución y publicación de ganadores del concurso			
3. BASE LEGAL Y NORMATIVA			
3.1 Ley Universitaria N°. 30220			
3.2 Estatuto de la Universidad Nacional de San Martín			
3.3 Reglamento General de la Universidad Nacional de San Martín			
3.4 Resolución de aprobación de Plazas Docentes			
3.5 Resolución de designación de la Comisión Central de Concurso			
3.6 Reglamento de Concurso de Plazas Docentes			
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS			
4.1 DEPARTAMENTO ACADÉMICO			
Unidad de servicio académico que reúnen a los docentes de disciplinas afines con la finalidad de estudiar, investigar y actualizar contenidos, mejorar estrategias pedagógicas y preparar los sílabos por cursos o materias, a requerimiento de las Escuelas Profesionales. Cada Departamento se integra a una Facultad sin perjuicio de su función de brindar servicios a otras Facultades.			
4.2 CONCURSO PUBLICO DE DOCENTES			

Evento organizado por la Institución, con la finalidad de someter a Concurso, diferentes Plazas Vacantes de Docentes, cuyo Cronograma y Bases debe hacerse de conocimiento público, por diferentes medios de comunicación.

4.3 COMISION CENTRAL DE CONCURSO

Comisión integrada por Docentes de la mas alta categoría, designadas por la Autoridad mediante Resolución, para conducir todo el proceso de Concurso de Plazas Docentes.

4.4 PLAZA DOCENTE

Cargo Docente previsto en el Cuadro de Asignación de Personal de la Institución y que cuenta con la respectiva dotación presupuestal para financiar el pago de las remuneraciones del personal que la ocupa.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

5.1 El Vicerrectorado Académico recepciona los requerimientos de plazas docentes de los Departamentos consolidados y enviados por el Decano de la Facultad.

5.2 Cada Facultad designa un Docente de la más alta categoría, como representante veedor en la Comisión Central del Concurso.

5.3 El Vicerrectorado eleva al Consejo Universitario la propuesta de plazas docentes, para su revisión, evaluación y aprobación de la convocatoria a Concurso Público, mediante Resolución.

5.4 El Vicerrectorado propone la conformación de la Comisión Central de Concurso Público de Plazas Docentes, para aprobación mediante resolución del Consejo Universitario.

5.5 La Comisión Central de Concurso Público, propone la aprobación del Reglamento Interno de y Bases del Concurso Público de plazas Docentes.

6. DESARROLLO

6.1 INGRESO DOCENTE

A. Descripción de las actividades

N°	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Decano	Requerimiento de Plazas Docentes Solicita a Departamentos Académicos, las necesidades y perfiles de Plazas Docentes, considerando N° de plazas, categorías, asignaturas y perfiles profesionales.	Carta de pedido de Plazas Docentes

2	Jefe del Departamento Académico	Cuadro de Plazas Docentes En sesión de Departamento, acuerdan pedir las plazas vacantes que requiere el Departamento, elaborando el Cuadro de Plazas, con las categorías, asignaturas y perfiles adecuados. Y requeridos al Decano de la Facultad.	Cuadro de Plazas Vacantes del Departamento Académico
3	Consejo de Facultad	Aprobación de plazas docentes para concurso El cuadro de plazas Docentes es revisado en sesión de Consejo y aprobado para ser solicitados su ejecución al Vicerrectorado Académico por el Decano.	Requerimiento de Plazas Docentes de la Facultad
4	Vicerrectorado Académico	Requerimiento al Consejo Universitario El consolidado de requerimiento de plazas docentes de las Facultades, previa verificación del presupuesto institucional asignado, validado por la Dirección de Planificación, es convertido en Cuadro General de Plazas Docentes de la Institución, para ser aprobados por el Consejo Universitario.	Cuadro general de Plazas Docentes para Concurso Publico
5	Consejo Universitario	Aprobación de Cuadro General de Plazas Docentes para Concurso Público. En sesión de Consejo Universitario, es revisado, analizado y aprobado el Cuadro General de Plazas Docentes para Concurso Público, presentado por el Vicerrectorado Académico, mediante Resolución del Consejo Universitario.	Resolución del Consejo Universitario

6	Vicerrectorado Académico	Comisión Central de Concurso Público Docente Aprobado el Concurso, Debe el VRA proponer la nómina para la Comisión Central de Concurso Público Docente, para ser aprobado por el Consejo Universitario	Nómina de Comisión Central de Concurso
7	Consejo Universitario	Aprobación de la Comisión Central de Concurso Público Docente En sesión de Consejo Universitario, la propuesta es revisada, analizada y aprobada la conformación de la Comisión Central de Concurso Público Docente.	Resolución de Consejo Universitario
8	Comisión Central de Concurso Público Docente	Reglamento de Concurso Público Docente y Cronograma La Comisión propone el Reglamento Interno del Concurso Público Docente y el Cronograma del Concurso	Propuesta de Reglamento de Concurso y Cronograma
9	Consejo Universitario	Aprobación de Reglamento de Concurso y Cronograma En sesión de Consejo Universitario, la propuesta es revisada, analizada y aprobada para ser puesta en ejecución.	Resolución de aprobación de Reglamento de Concurso y Cronograma.
10	Comisión Central de Concurso Público Docente	Desarrollo del Concurso Público Docente Se ejecuta el Concurso Público Docente, con venta de las Bases, recepción de expedientes de postulantes, evaluación de expedientes, examen magistral y elaboración de Cuadro general de resultados finales y relación de ganadores y plazas desiertas, Este	Resolución de Ganadores del Concurso Público Docente y Adjudicación de Plaza.

		Cuadro de Resultados es comunicado al Consejo Universitario.	
11	Consejo Universitario	Resolución de Aprobación El Consejo Universitario visto los resultados del Concurso, somete a su análisis y revisión y aprueba mediante Resolución de Consejo Universitario.	Resolución del Consejo Universitario aprobando resultados del Concurso Público Docente.

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

por Juan José Salazar Díaz

Fecha de entrega: 14-ene-2025 11:12a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2564073477

Nombre del archivo: TESIS_Juan_Jos_Salazar_D_az_14.01.2025.docx (7.98M)

Total de palabras: 23720

Total de caracteres: 136057

Sistema de evaluación integral del desempeño docente propuesta asonante al modelo de acreditación SINEACE en la Universidad Nacional de San Martín

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	2%
4	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	documentop.com Fuente de Internet	1%