



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN
PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL
DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN
LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Autora:

Bach. Bulnes Bonilla Carmen Gretel

[Orcid.org/0000-0001-9224-3859](https://orcid.org/0000-0001-9224-3859)

Asesora:

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara

orcid.org/0000-0002-4783-0277

Línea de Investigación:

Educación y Calidad

Pimentel – Perú

2021



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

**“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN
PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA
MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE
LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”**

AUTORA

BACH. BULNES BONILLA CARMEN GRETTEL

PIMENTEL – PERÚ

2021

**ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

APROBACIÓN DE LA TESIS

Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio

Asesora Metodológica

Dra. Dioses Lescano Nelly

Presidente del jurado de tesis

Dr. Morales Huamán Humberto Iván

Secretaria del jurado de tesis

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara

Vocal del jurado de tesis

Dedicatorias

El presente trabajo, va dedicado a mi ***Tia Bertha Trinidad Bonilla Linares***, Conocida como Mi Gordis, fue una de las personas que más ha calado mi corazón, ha sido la mejor de las tías o mejor dicho la mejor 2da Mamá. Siempre con su sonrisa cálida y su apoyo incondicional, me motivo a seguir adelante. Ahora es un angelito más en el cielo.

A Mi ***Madre Inés*** y a ***Mi Hija***, son las personas que me motivan a seguir adelante y a ser mejor cada día.

Carmen Gretel.

Agradecimientos

Este trabajo no se hubiera concretizado, sin el apoyo incondicional de mi Parners Ronny Prada Chapoñan, un excelente amigo e investigador, que en todo momento estuvo apoyándome y orientándome.

Así también quiero agradecer a mi Docente Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla, que me motivo y me proporciono orientaciones importantes para culminar con éxito este trabajo.

LA AUTORA

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo elaborar una estrategia metodológica de evaluación para mejorar el desempeño docente, puesto que se describe, analiza y explica las limitaciones para desarrollar y planificar los procesos de enseñanza aprendizaje, el escaso conocimiento en la competencia didáctica; lo que ocasiona que los estudiantes tengan problemas en la calidad de sus aprendizajes. El tipo de investigación fue descriptiva transversal y propositivo. Se trabajó con una población y muestra no probabilística de tipo intencional, la cual estuvo conformada por 18 docentes de la modalidad virtual de una escuela de psicología de una universidad del norte del Perú, el instrumento es una lista de chequeo que se validó mediante el juicio de tres expertos; en relación a la fiabilidad se determinó mediante el método de consistencia interna aplicando el alfa de Cronbach ($\alpha=0.72$), resultando ser adecuada. Los resultados evidenciaron que un 50% de docentes es responsable con la ejecución de sus actividades. Desde la percepción de los estudiantes, el desempeño es bueno (el 72% lo considera así). Se concluye, al respecto de a la evaluación de la clase virtual que la mitad de los docentes se ubican en el nivel regular. Finalmente, la propuesta caracterizada por mantener una evaluación del desempeño docente permanente y longitudinal, que además permite el acompañamiento pedagógico posee validez por juicio de tres expertos.

Palabras Clave: Estrategia Metodológica; Modalidad a Distancia; Desempeño Docente

Abstract

The present research aimed to elaborate a methodological strategy of the distance modality to evaluate the teaching performance, since it describes, analyzes and explains the limitations to develop and plan the teaching-learning processes, the scarce preparation in the didactic competence; which causes students to have problems in the quality of their learning. The type of research was descriptive, cross-sectional and purposeful. We worked with a population and non-probabilistic sample of an intentional type, which was made up of 18 teachers of the virtual modality of a school of psychology of a university in northern Peru, the instrument is a checklist that was validated through the trial from three experts; In relation to reliability, it was determined by the internal consistency method applying Cronbach's alpha ($\alpha = 0.72$), proving to be adequate. The results showed that 50% of teachers are responsible for the execution of their activities. From the students' perception, the performance is good (72% consider it that way). It is concluded, regarding the evaluation of the virtual classroom that half of the teachers are located at the regular level. Finally, the proposal characterized by maintaining a permanent and longitudinal evaluation of the teaching performance, which also allows pedagogical accompaniment, has validity by the judgment of three experts.

Keywords: Methodological Strategy; Distance Mode; Teaching Performance

Índice

Aprobación de la tesis	iii
Dedicatorias	iv
Agradecimientos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del Problema	35
1.5. Justificación del Problema	36
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
1.7.1 Objetivo general	38
1.7.1. Objetivos específicos	38
II. MATERIAL Y MÉTODO	39
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	39
2.2. Población y muestra	40
2.3. Variables, Operacionalización	41
Variables	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Procedimientos de análisis de datos	45
2.6. Criterios éticos	45
2.7. Criterios de Rigor científico	45
III. RESULTADOS	46
3.1. Resultados en Tablas	46
3.2. Discusión de resultados	48
3.3. Aporte práctico	49
3.4. Valoración y corroboración de los Resultados	53
3.4.1 Valoración de los resultados.	54

3.4.2	Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico	54
IV.	CONCLUSIONES	56
V.	RECOMENDACIONES	57
VI.	REFERENCIAS	58
VII.	ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	44
Tabla 2.	44
Tabla 3.	45
Tabla 4.	45

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Frente a los profundos e incesantes cambios del mundo, la educación actual cada vez está reformulando sus métodos, sistemas y su forma de enseñanza-aprendizaje ya que la demanda provocada por la globalización y la liberalización de la economía, además de los avances informáticos y de comunicaciones; plantea necesidades muy específicas en la modalidad distancia o virtual.

Hablar de la educación Virtual o a Distancia en el siglo XXI, plantea varias categorías para su análisis o comentario. Como Pozo (2011) comentó que las instituciones promueven contenidos del siglo XIX; teniendo a cargo a maestros del siglo XX y estudiantes del siglo XXI. Esta frase nos permite preguntarnos sobre el carácter pedagógico, didáctico, filosófico y social.

Se considera como elemento de análisis a la metodología de la educación virtual, entonces las subcategorías pueden estar integradas por: los maestros (llamados en esta modalidad: docentes virtuales) y criterios de evaluación.

La educación a distancia ha tomado gran relevancia puesto que, se presenta a la sociedad como una oportunidad que refleja flexibilidad en horarios y da la oportunidad de conocer y usar nuevas tecnologías de la información y comunicación; por ende, permite que los estudiantes puedan organizar su tiempo de estudio y tener que adquirir autodisciplina. En otras palabras, da a conocer que el estudiante puede estudiar de forma independiente haciendo uso de las redes informáticas y de los recursos multimedia, siendo estos un apoyo para su aprendizaje sin tener complicaciones en cuanto a horarios o lugares específicos para desarrollar las clases (Rodríguez, 2013).

Por consiguiente, Rodríguez (2013) comenta que, en la educación a distancia, el estudiante percibe un estudio independiente y autodidacta puesto que, el estudiante asume un compromiso con su propia formación académica, mientras que el docente pasa a tener un rol de facilitador del proceso educativo.

Por sus características y naturaleza de la educación a distancia, se requiere de un modelo educativo particular, pues sabemos que es totalmente distinto enseñar y aprender de manera presencial que a distancia o virtual. En la educación a distancia el docente ya no “dicta clases”, los alumnos no tienen horarios rígidos para estudiar, pero si deben lograr aprendizajes significativos (Galán, 2014). Es decir, el estudiante, en la educación virtual puede desarrollar alta capacidad en la autoregularización de aprendizaje, lo cual fortalece a sus actitudes y valores de responsabilidad, disciplina y compromiso. Por ende, el papel que cumple el estudiante es activo, debido a que genera estrategias intelectuales con el fin de realizar tareas colaborativas, creativas y de innovación.

Bajo el presente contexto, un estudio realizado en México detectó que en cada institución educativa se generan esquemas e instrumentos de evaluación al docente virtual; no obstante, varias de las propuestas proceden de escuelas con un tipo presencial y consecuentemente, las de evaluaciones tienden a ser adaptaciones de los ya aplicados en la modalidad virtual, es por ello que presenta limitaciones. De esta manera, la enseñanza de instrucción presencial se diferencia de la virtual en que esta presenta una intervención inmediata y efectiva (Reupert y Maybery, 2009; como se cita en García et al., 2018). Ante lo expuesto resulta importante analizar las competencias que deben poseer los docentes que trabajan de manera virtual, mediante una evaluación a los docentes virtuales, con el fin de fortalecer y generar mejoras, en la educación a distancia (García et al., 2018).

En el contexto peruano, la educación ha venido teniendo algunos cambios, esto con la finalidad de mejorar su calidad, tanto a nivel presencial como a distancia (virtual). Es así que, desde algunos años, las universidades peruanas se encuentran en un proceso de licenciamiento, el cual garantiza las condiciones básicas de calidad (SUNEDU, 2015).

Por consiguiente, en la actualidad esta modalidad experimenta un rápido crecimiento. De este modo, este apogeo no es efímero, así también el uso de las tecnologías de la información y comunicación lo exponen en grandes rangos (Rodríguez, 2013). Dado el contexto de la Pandemia producto del virus SARS-CoV-2, las instituciones educativas peruanas, han optado por implementar la educación virtual, y esta, se

muestra como una opción factible, flexible y eficaz, siendo esta modalidad recomendada por el Gobierno Peruano, durante el estado de emergencia; es así que se han creado políticas nacionales que salvaguardan el desarrollo de programas educativos de calidad.

Asimismo, cabe resaltar que estudios dan a conocer que la evaluación por desempeño en docente ha seguido un curso a través de fases y etapas: generándose desde la evaluación a los docentes de primaria y secundaria hasta a los de nivel superior; además ha hecho uso de los modelos donde el informante era el estudiante, asimismo, se han tomado en cuenta modelos que recopilan datos de diversas fuentes; y también están los modelos donde solo se aplicaba un prueba y ahora se usan gran variedad de ellas, para la combinación de la información hallada.

En consecuencia, García (2012) connota la necesidad de generar mayores investigaciones en las teorías pedagógicas que den explicación y comprensión a la Educación a Distancia (EaD), sistematizando la intervención pedagógica, los cuales son un desafío, puesto que, desde la representación pedagógica, la docencia presencial que es lo mismo que se realiza en línea.

Por otro lado, el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2016) da a conocer que la valoración de la práctica pedagógica se basa en el propósito de la retroalimentación al docente y a las diversas instancias implicadas en el trascurso de enseñanza-aprendizaje, todo ello con la finalidad de generar mejora continua en la docencia, por ende, se busca focalizar en los procesos y las funciones de las estructuras organizacionales, las cuales han dado cabida a desarrollar una docencia de manera eficiente.

Por lo tanto, después de un análisis de diversos autores se ha encontrado que no hay referencias teóricas y prácticas que se relacionen con el proceso de medir el desempeño docente de la modalidad virtual.

Es así que, en el nivel formativo los estudios han revelado que aún no alcanzan los requerimientos teóricos y metodológicos, para la investigación del proceso de evaluación para la mejora del desempeño del docente en la modalidad a distancia,

desde una dinámica, que potencie la interacción del estudiante con el docente, en la complejidad y diversidad de influencias educativas compuestas en la modalidad a distancia integradas como sistema, lo que compone a la inconsistencia teórica.

Así, bajo la convicción de que un buen sistema de evaluación reorienta adecuadamente la actividad docente y permite establecer propuestas de mejora (Gaviria et.al., 2004); se plantea como objetivo central el elaborar una propuesta de evaluación del desempeño docente del profesorado universitario en ambientes virtuales de aprendizaje, con el fin de proponer nuevos desafíos para la evaluación del docente virtual de la escuela de Psicología.

No obstante, al realizar un diagnóstico en la Escuela de Psicología modalidad Virtual de la Universidad “Señor de Sipán”, a través de instrumentos aplicados, se detectaron las siguientes **manifestaciones**:

- Bajo cumplimiento de políticas docentes establecidas por la Universidad.
- Impuntualidad e inasistencia a la realización de las Tutorías Académicas Virtuales (clases en línea).
- No satisfacción de las expectativas con los servicios académicos que perciben los estudiantes en referencia a su perfil profesional.
- Alto índice de solicitud de Reprogramación de Tutorías Académicas Virtuales.
- Alto índice de Consultas de alumnos indicando la inasistencia del docente tutor en cuanto a mensajes sin responder de forma virtual.

De esta manera, las manifestaciones mencionadas simplifican el problema científico: Inadecuadas prácticas de enseñanza por el docente en la modalidad a distancia, al no existir control y monitoreo a los docentes, limita el desempeño del docente.

Por consiguiente, tras la búsqueda de las **posibles causas del problema de investigación**, se aprecian las siguientes:

- Insuficiente concepción y orientación didáctico-metodológica del proceso de evaluación al docente virtual.
- Acceso limitado a contenidos teóricos y prácticos en la utilización de instrumentos de evaluación del docente virtual para el desarrollo de las competencias del proceso.
- Escasa connotación práctica de un sistema de evaluación al docente en la modalidad a distancia para lograr el desempeño pertinente.

De este modo, las valoraciones de las causas sugieren investigar en el proceso de evaluación al docente en la modalidad virtual, **objeto del presente estudio**.

Además, se determinó como **campo de acción**: La dinámica del proceso de evaluación al docente en la modalidad virtual

Oir tanto, desde la fundamentación epistemológica y metodológica del objeto y el campo del estudio se da a conocer la necesidad de sistematizar la dinámica del proceso de formación de evaluación al docente en la modalidad virtual, para ello se requiere tener en cuenta que esta formación está signada tanto, por la apropiación de la lógica formativa como por la lógica de sistematización formativa virtual lo cual está comprendido en la orientación epistémica del estudio.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Lobato-Valverde, Alpuche-Hernández, Trejo-Mejía, Martínez-González (2019), realizaron una investigación de tipo cualitativa en base a 3 fases: siendo la primera la planeación (se trata de analizar el modelo de competencias, validación por criterio de jueces y de contenido, además, del taller de trabajo con expertos para la creación de estaciones. La segunda es la denominada piloto (se toma en cuenta el grado de concordancia de los evaluadores. El tercero denominado final, donde se toma en cuenta a la muestra por conveniencia no aleatoria. La muestra estuvo comprendida por 20 docentes mexicanos de la Facultad de Medicina. Se llevó a cabo el estudio de discriminación de ítems de 8 estaciones, encontrándose que dos de ellas presentan

cinco ítems que discriminan con .05, 7 reflejando cargas factoriales adecuadas; con una varianza de 88.35% y en referencia a la confiabilidad se obtuvo un Alpha de Cronbach de .68. Finalmente, se halló evidencia confirmatoria con pruebas similares aplicados en la Facultad de Medicina, además, se lograron alcanzar los fines propuestos en la creación del instrumento y se descubrió una media preevaluación, así como también los docentes recibieron retroalimentación acerca de su desempeño.

Flores-Hernández, Gatica-Lara, Sánchez-Mendiola y Martínez - González (2017), investigaron sobre la evolución y la transición de los diversos instrumentos relacionados a la valoración de la actividad docente en una Facultad de Salud de la UNAM, todo ello en referencia a las propiedades psicométricas. Los cuestionarios aplicados presentaban escala tipo Likert, se halló una confiabilidad mayor a 0.95, con una varianza mayor a 50% y una extensión variable de 24 a 44 reactivos. De esta manera, los contenidos de los instrumentos pasaron a ser parte de la evaluación centrada en la valoración de los estudiantes en referencia a la satisfacción, a ser una evaluación de las competencias de los docentes.

Tantaleán-Odar, Vargas-Velásquez, López-Regalado (2016), elaboran una propuesta de monitoreo pedagógico sobre el desempeño profesional de docentes. Para ello iniciaron con la elaboración, validación y ficha de registro de monitoreo, la cual dio acceso al cotejo del desempeño de los docentes con un modelo previsto. Por ende, la evaluación de manera continua dio pase a la influencia del monitoreo en la actividad de los docentes; exigiendo el cumplimiento de los deberes como docente, por ende, se encontraron resultados satisfactorios mientras se realizaba la guía y asesoramiento pedagógico. Cabe resaltar que los hallazgos fueron analizados de forma grupal e individual, con la finalidad de tener datos confiables y fidedignos.

Chávarry (2016), realizó una investigación acerca del Modelo de Gestión Pedagógica según competencias: basado en la presentación de una propuesta que pretendía mejorar el desempeño de docentes de la carrera de enfermería de una Universidad Privada, se trató de un estudio de tipo positivista, cuantitativo y descriptivo. La población fue censal, conformada por 35 estudiantes, a quienes se les aplicó un instrumento creado por Julio Herminio Pimienta de adaptación peruana. Las fases

que se tomaron en cuenta fueron la validación del contenido por criterio de 3 expertos y la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con .965.

Durán-Aponte y Durán-García (2015), realizaron un estudio con el fin de adaptar y validar la Escala de Desempeño Docente Institucional en una universidad de Venezuela. Se trabajó con una muestra de 632 estudiantes del periodo 2012. En el estudio se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, determinándose que la escala puede ser distribuida en dos factores como lo son la actitud y organización, con un modelo explicativo de siete ítems.

A nivel nacional

Pimienta (2014) construyó y validó un cuestionario para medir el desempeño académico de catedráticos, desde la perspectiva de los estudiantes. La muestra aleatoria estuvo conformada por 440 estudiantes mexicanos de una universidad privada. Se obtuvo la confiabilidad mediante la consistencia interna y división por mitades; asimismo, se trabajó la validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Se halló la confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach de .965, así como también, el grado de acuerdo a través del índice kappa de Cohen, considerándose mayor a 0.7, mientras el análisis factorial confirmatorio se direccionó a dos componentes de los tres que presentaba tomando en cuenta la teoría como base.

Sadaba (2015) encontró que en definitiva, un Entorno Virtual Enseñanza Aprendizaje compone un espacio donde el docente realiza sus prácticas, frente al desafío de transformar y adaptar nuestras estrategias pedagógicas para un nuevo ámbito de intercambio de conocimientos interactivos. Por lo cual también se requiere de un trabajo en conjunto con especialistas en la materia, en este caso en informática quienes abordan el diseño de tareas y el resolver problemas técnicos que se presenten en el transcurso.

Del mismo modo cabe resaltar que existen pocas investigaciones a nivel nacional que mencionen a la variable de estudio, lo cual que el estudio se de mayor relevancia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Proceso de enseñanza del docente virtual

Al respecto, Llorente (2006) como se cita en (García & Pineda, 2011) manifiesta que las funciones de un docente que se desempeña en ambientes virtuales están orientadas hacia la función técnica, organizativa y social.

Función técnica

Se enfoca en que el docente presente la capacidad de utilizar los procesos de educación virtual que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación. En consecuencia, se crea responsabilidad en el docente al utilizar de manera adecuada los equipos de comunicación que facilita el manejo virtual, reflejando de esta forma que no presenta dificultades en el empleo de tecnologías y que los alumnos también comprendan el manejo técnico del entorno virtual de aprendizaje, no obstante, de no darse de esa manera se tiene que proveer las indicaciones para que el estudiante se desenvuelva sin dificultad en las actividades programadas.

Función organizativa

Esta función está relacionada con la capacidad que presenta el docente para dar a conocer el funcionamiento de la plataforma virtual, en base a los medios de comunicación que se entablarán con los alumnos, la distribución de los trabajos en grupo y proporcionar la coordinación entre ellos (García & Pineda, 2011).

Función social

Esta función es considerada como una de las más imprescindibles que se debe de generar en los alumnos. El docente cumple la función de minimizar

aquellas situaciones que involucren afectividad y que de alguna manera interfieran en el desempeño del estudiante como lo son el aislamiento, pérdida, o carencia de motivación. Para ello el docente debe tener en cuenta la bienvenida que se les brinda a los estudiantes que son participes del proceso formativo, promover que amplíen y desarrollen argumentos expuestos por sus compañeros, con el objetivo de brindar una mejor relación entre los estudiantes, asimismo realizar una retroalimentación acerca del tema expuesto animando a que el alumno participe (García & Pineda, 2011).

1.3.2. Proceso de enseñanza

Al ejercer la docencia universitaria, se le asigna a un profesional en su campo, pero no necesariamente es un profesional en pedagogía o didáctica. Por consiguiente, cuando es evaluado, se basan en dos dimensiones como lo son: el dominio temático, el cual guarda relación con su formación profesional; y el segundo es el dominio de la enseñanza, en otras palabras, el dominio metodológico. De esta manera, quien toma el puesto, es alguien que debe poseer especialidad en pedagogía y didáctica, con la finalidad de que se pueda concretar los nuevos aprendizajes en los estudiantes (Montero et al., citado por Montenegro, 2020).

El proceso de enseñanza es una de las piezas fundamentales a cargo del docente virtual, puesto que en esta fase se genera el acompañamiento en el aprendizaje del estudiante. Para ello el docente considera el comprendido, la ejecución de métodos y estrategias didácticas para la enseñanza y forjar en los estudiantes valores.

1.3.2.1. Proceso de aprendizaje:

En referencia a la teoría de Piaget (1969) (como se cita en Gómez, 2017), el pensamiento es pieza clave en el aprendizaje, puesto que de esta manera se refleja la inteligencia.

Por ende, la inteligencia se genera en base a una estructura y función, la formación de esta se da a través de la relación que tiene el organismo con el

contexto que le rodea. De esta manera, el proceso de aprendizaje se agencia de ideas principales:

1. El representante del aprendizaje es el estudiante, por lo que, el docente cumple el rol de orientar.
2. El aprendizaje de cualquier asunto implica la continuidad lógica y psicológica.
3. Las divergencias entre los estudiantes deberían tomarse con respeto.

De esta manera cabe resaltar que como docentes se debe de generar una retroalimentación del aprendizaje aprendido con el fin de afianzar los conocimientos. Asimismo, el aprendizaje debe estar cimentado en una adecuada relación entre docente, estudiante y compañeros (Gomez, 2017).

1.3.2.2. Funcionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje

El aprendizaje y la enseñanza son actividades que se reúnen en torno a un eje central, este está comprendido por cuatro factores como lo son el docente, estudiante, contenido y los aspectos ambientales. Siendo estos factores que influyen dependiendo del modo en que están relacionados en un determinado ambiente (Gomez, 2017).

La interacción de estos cuatro elementos bajo el proceso enseñanza-aprendizaje se denota de la siguiente forma:

1. Estudiante: presenta la capacidad de inteligencia y velocidad de aprendizaje; motivación para instruirse; dar a conocer la información previa que se posee; destreza; participación y; estructura socioeconómica
2. Conocimiento: significado o valor que luego es llevado a la práctica
3. Escuela/aula: entendimiento de la actividad educativa.
4. Docente: vínculo entre docente-estudiante; dimensión cognoscitiva donde se toma en cuenta aspectos de nivel intelectual y técnico-didáctico; es la cualidad del docente; con ideas de innovar y compromiso en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Gomez, 2017).

Por consiguiente, el papel que desempeñan los docentes en el aprendizaje de los estudiantes es el apoyarlos en el camino de su aprendizaje y afianzar aquellos conocimientos previos que presenten.

1.3.3. Características de la tutoría según (Locker, 1992):

- La tutoría como función pedagógica, es un proceso que se ejecuta en el interior de la persona y que en esa dinámica se producen situaciones que benefician al aprendizaje de este.
- La tutoría motiva, apoya y fortalece los procesos de aprendizaje de manera individual.

- La tutoría como valor debe aceptar las diferencias individuales de cada estudiante puesto que, pueden influir en el ritmo en que adquieren los aprendizajes.
- La tutoría debe concederse en cualquier instante.
- La tutoría debe propiciar el uso de múltiples medios didácticos como lo son los métodos y recursos documentales para promover el interés del estudiante ante la adquisición de aprendizaje

En este contexto y a nivel curricular y didáctico, el modelo educativo a distancia examina un conjunto de caracteres que están relacionados y que se reflejan en cada uno de los cursos, el modelo educativo posee las siguientes características:

Flexibilidad

Por consiguiente, se asume que el nuevo esquema educativo de la USS Virtual no es un esquema riguroso y estático, debido a que da acceso a que se realicen cambios para su mejora y posteriormente ser evaluado, situación que debe efectuarse luego de realizar un proceso reflexivo y de evaluación con la participación de los principales actores institucionales.

Por otro lado, la flexibilidad se reconoce como aquella que permite múltiples aspectos y condiciones, no obstante, en lo que respecta a la flexibilidad curricular, es imprescindible su adaptación a las necesidades y caracteres que poseen los estudiantes que tienen acceso a la educación virtual, eso sí, la austeridad y exigencia académica se mantiene.

De esta manera, se hace hincapié en la necesidad de excluir, ante un previo estudio y evaluación, las conexiones de algunos prerrequisitos que impiden el desarrollo de los estudiantes en el proceso de formación. Por otra parte, es fundamental la reflexión sobre la necesidad de la difusión y movilidad estudiantil tanto a nivel presencial y a distancia, así también no sólo en el ámbito de materias, sino también a nivel de ciclos.

Bajo esta perspectiva, se intenta instituir un modelo educativo que refleje flexibilidad, con apertura a la adaptación de las falencias que presentan los estudiantes y a las modificaciones y dinámicas de la sociedad a nivel local, nacional e internacional.

Interacción

La interacción involucra la reciprocidad, en relación a la comunicación y medios virtuales de aprendizaje, adquiriendo características peculiares como ser mediada por tecnología. En esta situación, el modelo educativo admite dos formas de comunicación como lo son la sincrónica y asincrónica, con el fin de desarrollar un diálogo comprensible.

Además, la interacción está asociada a los procesos de socialización, puesto que implica poseer la capacidad para relacionarse con los demás, así como también el de incorporar normas de convivencia, para luego ser negociadas y ajustadas a las características de la comunidad virtual. Por ende, se toma en cuenta las ideas de Rizo quien indicaba que, en términos comunicativos, la socialización implica que el sujeto disponga de los mecanismos necesarios para remitir y recibir información, para luego ser interpretada y aprendida (2007).

Interactividad

El modelo educativo de la USS Virtual se distingue por dar acceso a los estudiantes a generar procesos de interacción con los materiales educativos y equipos tecnológicos. De este modo, los contenidos, actividades y recursos de aprendizaje se definen por su interactividad, en otras palabras dan acceso a que el estudiante pueda elegir qué actividad desea ejecutar o que información desea revisar, teniendo control para buscar estilos de aprendizaje, generando la estimulación de la curiosidad, el “aprender a aprender” de manera dinámica, y la forma no lineal, que consiste en que el estudiante pasa a ser el protagonista en la búsqueda de datos y la construcción de sus conocimiento.

Socialización

El nuevo modelo educativo se orienta a ofrecer los medios de comenzar procesos que estén dirigidos a la socialización con los representantes del sistema formativo, promoviendo y garantizando las relaciones interpersonales ya sea desde temas formales o de índole informal como lo son el hablar sobre los hobbies, actividades personales, laborales y familiares. Asimismo, a través de la socialización se busca que el estudiante aprenda de manera lúdica y poder disminuir las sensaciones de soledad o aislamiento.

Colaboración

Esta implica que el estudiante pueda aprender de los demás y además generar un aprendizaje con ellos asumiendo una actitud positiva visionando al aprendizaje como construcción social. De esta manera, mediante la colaboración se pretende reconocer y promover la construcción conjunta del conocimiento, mediante la generación de redes y comunidades de aprendizajes en las que se usa el internet para compartir, contribuir, debatir, fundar y elaborar proyectos, sacando provecho de la diversidad de conocimientos que posee cada individuo, sin olvidar el respeto hacia los demás, y el fortalecimiento de la interculturalidad.

1.3.4. Proceso de evaluación al docente en la modalidad distancia

La evaluación del docente en modalidad distancia involucra un conjunto de procesos a tomar en cuenta, según Dorrego (2006):

Sistemático

Se basa en una actividad periódica en función de un programa que ha sido revisado, así como también, debe prevalecer la dimensión descriptiva cobrando sentido al ser una herramienta fundamental en el modelo pedagógico. Es decir, la evaluación debe poseer un fin, el cual debe estar acorde con el modelo pedagógico.

Objetivo

Se debe certificar la objetividad de la evaluación, contribuyendo a la existencia de diversidad en agentes de información.

Participativo

Involucra la participación de toda la organización, participando en la definición y formación del sistema.

Flexible

El sistema de evaluación debe de adaptarse a las características de la organización.

De esta manera, cabe resaltar que la evaluación de desempeño se basa en la gestión de calidad las áreas y actividades que se realizan en el marco educativo virtual.

Las competencias de los docentes virtuales son consideradas medios virtuales complejos; asociados a formas novedosas de diseño instruccional y enseñanza. Estos, implican el dominio de las estrategias para la gestión y monitoreo del aprendizaje en los estudiantes, además de la retroalimentación en cuanto a los resultados de desempeño, así como también la motivación y cohesión grupal, promoviendo de esta manera emociones facilitadoras y procesos de autorregulación y metacognición (García et al., 2018). Lo cual por involucra generar un modelo comprehensivo para su respectiva evaluación.

En un estudio realizado en México mediante el Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Enseñanza en Línea (MECDL) dio a conocer que la enseñanza virtual no presenta la misma capacidad, si se compara con la modalidad presencial, puesto que la presencia del docente se presenta de forma

inmediata y efectiva cuando el estudiante presenta dificultades en clases, concluyendo que resulta importante el análisis de las competencias que deben presentar los docentes en las aulas virtuales, con el fin de formar un modelo de evaluación que acceda instrumentar mejoras, considerando la realidad de las instituciones educativas del nivel superior (García et al., 2018).

Otro de los modelos empleados en Canadá para la evaluación de los docentes en torno a su desempeño en las plataformas virtuales es el modelo de la comunidad de investigación (The Community of Inquiry Model) creado por Anderson, Rourke, Garrison y Archer (2001) (como se cita en García & Pineda, 2011) quienes plantean que el desempeño del docente virtual estaría basado en tres aspectos:

Presencia docente: ejecución de tareas de diseño instruccional, facilidad de la discusión y cooperación, además, de las indicaciones realizadas a los estudiantes.

Presencia cognitiva: apoyo a los estudiantes con el fin de fundar y acceder a los contenidos educativos mediante la reflexión y el discurso.

Presencia social: involucra la habilidad tanto el docente como el estudiante para reflejar características individuales y dar una apariencia ante otras personas.

1.3.5. Entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje (EVEA)

El docente hoy en día se encuentra sujeto a encontrar lo nuevo en tecnología relacionada a la educación; asimismo cumple el deber enseñar a los estudiantes a ser más generadores que consumidores de información, ya sea mediante la elaboración de evidencias de aprendizaje como lo son la creación de blog, videoclips y podcast para ser cargadas a las redes sociales. En pocas palabras, el profesor se atiene a ser reflexivo y actualizarse sobre las novedades o recursos relacionados a la docencia, sobretodo enfatizándose en la eficiencia, uno de aspectos principales de la enseñanza virtual (Ruiz, & Aguirre, 2014; Suárez & Godoy 2010).

Entonces, el docente adquiere responsabilidades como el de visualizar sus logros, generar alternativas digitales que ayuden a otros, promover la creatividad,

como un ser integrador, participativo y colaborativo. De esta manera, el docente busca entablar relaciones con los estudiantes mediante el uso de recursos como los correos electrónicos, chats, videoconferencias y aulas virtuales. Bajo este contexto, el docente deja el rol de ser un transmisor de conocimiento y pasa a ser un diseñador de recursos que fomenten nuevas experiencias en la adquisición de los conocimientos, así como también gestar aprendizajes y atributos para el diseño de sistemas de aprendizaje mediante el uso significativo y pertinente de las TIC; es de esta forma, que se fomenta un conjunto eventos en las que los estudiantes aplicaran lo que aprendieron, convirtiéndose en creador de oportunidades de aprendizaje. (Ruiz, & Aguirre, 2014; Salinas, 2011).

Funciones de los docentes en entorno virtual según Inciarte (2006) como se cita en (Ruiz, & Aguirre, 2014):

- Generar contenidos propios.
- Labor interdisciplinaria.
- Uso de la Red como canal de comunicación.
- Elegir a las redes como un espacio colaborativo y de formación.
- Uso las redes como zona de trabajo.

Por eso, el docente asume el rol de facilitador del aprendizaje teniendo como responsabilidad de elegir y organizar los contenidos, dar a conocer los objetivos de aprendizaje de las sesiones, concretar las actividades virtuales que serán asignadas a los estudiantes, seleccionar herramientas del entorno virtual, crear o elegir materiales digitales que se usaran como recursos didácticos, además de establecer jornadas laborales y estrategias y pruebas de apreciación que permitan contrastar los aprendizajes adquiridos. Sin embargo, ante algunos devenires el docente también asumiría el papel de asesor o soporte técnico, respondiendo a consultas o dudas que se presenten en los estudiantes (Salinas, 2011).

En definitiva, un Entorno Virtual Enseñanza Aprendizaje compone un espacio donde el docente realiza sus prácticas, frente al desafío de convertir y adecuar

destrezas pedagógicas para un nuevo entorno de permuta de conocimientos interactivos. Por lo cual también se requiere de un trabajo en conjunto con especialistas en la materia, en este caso en informática quienes abordan el diseño de trabajos y el resolver problemas técnicos que se presenten en el transcurso (Sadaba, 2015).

Algunos autores destacan cuatro características de un EVEA: interactivo, siendo aquel el protagonista de su formación; caracterizándose por su flexibilidad adaptándose a la institución en donde se quiere la implementación; así como también por ser escalable, funcionando con algunos o diversos usuarios; y estandarizarlo, debido a que importar y exportar cursos en formatos estándar, como SCORM (Boneu, 2007, como se cita en Sadaba, 2015).

1.3.6. Sistematización formativa virtual

Se entiende por virtualización al proceso que permite insertar los contenidos temáticos elaborados en documentos de texto con un formato de fácil consulta, al que le adhiere recursos para su mejor comprensión ya sea mediante animaciones, imágenes, audios o videos, los cuales facilitan el proceso de adquisición de conocimiento (Farfán, 2016).

1.3.6.1. Organización del proceso formativo.

Son los aspectos fundamentales basados en la exigencia y programación académica, el manejo del tiempo, productos de aprendizaje y hábitos de estudio (Barbosa-Chacón, & Barbosa, 2017):

Exigencia y programación académica. Basada en la entrega de productos de aprendizaje. De ello surge el reto de lograr el equilibrio entre la exigencia académica y los tiempos de programación, los cuales someten al estudiante a una profunda planeación.

Manejo del tiempo. El tiempo por parte de los estudiantes, un reflejo de cultura de la planeación y el cumplimiento frente a las actividades programadas.

Productos de aprendizaje. Involucra la claridad con la que fueron elaborados los productos en el guion, es decir si está orientado para su desarrollo el nivel y la complejidad.

Hábitos de estudio. Se evidencia la presencia de pensamiento crítico frente a los trabajos designados. Sin embargo, fluye la preocupación ante la posible presencia de problema de copia de textos de Internet.

1.3.6.2. Materiales de aprendizaje

Algunos autores sugieren la inclusión de lecturas, el fomentar el uso de materiales tutoriales o multimedia y el adherir de nuevas nociones que ayudarán con el perfil, como lo es la innovación (Alonso et al, 2016 como se cita en Barbosa-Chacón, & Barbosa, 2017).

1.3.6.3. La evaluación

Se enfoca en apreciar el producto como demostración de aprendizaje ya sea mediante la retroalimentación, el uso de las rúbricas basados en el nivel de logro, indicadores de desempeño con una valoración cuantitativa; y finalmente la participación activa en los procesos de interacción (Barbosa-Chacón, & Barbosa, 2017).

1.3.7. Prácticas del docente en la enseñanza virtual.

Las funciones que desempeñan los docentes están asociadas con el rol pedagógico que implican, la generación de conocimiento especializado, centrado en la discusión acerca de los puntos críticos, así como también el dar respuesta a las dudas que presenten los estudiantes (García, Proenza, Segundo, & Granados, 2015).

1.3.7.1. Niveles de calidad en la práctica docente virtual

Existen tres modelos formativos en la educación universitaria virtual según Bolívar y Dávila, (2016):

Modelo de autoformación sin interacción grupal, se centra en adquirir el contenido establecido en módulos y proyectados en vídeos breves, material textual, ejercicios de práctica y evaluación. Asimismo, en este modelo no se encuentra la presencia del docente y tampoco se fomenta la interacción entre los estudiantes. Entonces, desde la perspectiva teórica el logro de aprendizaje puede ser categorizado dentro del conductismo.

Modelo de autoformación en interacción con el diseño instruccional y un mínimo de comunicación interpersonal entre los estudiantes. Se genera en una plataforma de teleformación; teniendo como contenido una variedad de recursos como lo son los vídeos cortos, textos, páginas web y blog, etc. Sin embargo, tomando en cuenta el enfoque teórico, puede ser considerado como ecléctico, en otras palabras, no se encontraría en ninguna teoría de aprendizaje.

Modelo de formación integral. Se trata de un entorno virtual de aprendizaje y se orienta en el diseño instruccional que se caracteriza por ser didáctico, uso de contenido en numerosos formatos. El tutor cumple un rol activo en el curso, hace debido a que lleva el control de los estudiantes, orientando, guiando y ofreciendo apoyo a los participantes cuando lo requieren. La evaluación se toma en cuenta con un fin formativo y sumativo.

No obstante, para otros autores las prácticas de docente virtual se agruparían en cinco componentes según García, Proenza, Segundo, & Granados, (2015):

Pedagógico: debe de cumplir un ciclo de aprendizaje, entrega de material de lectura a los estudiantes, y una buena retroalimentación acerca la actividad realizada

Tecnológico: Prestar atención a las posibles fallas en la conexión a Internet, así como también a los errores en la ejecución de los programas ante la carencia de conocimiento para instalar el *software* requerido.

Metodológico: Diseñar estrategia de implementación, de acuerdo con las características, intereses, estilos y el dominio de aprendizaje de los estudiantes.

Organizacional: Involucra un adecuado manejo y alcance a los estudiantes, un cronograma de las actividades programadas.

Social: Los cursos virtuales tiene como generar la relación sistemática entre todos los representantes involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje (docentes y estudiantes), para ello se hace uso de diversos instrumentos.

1.3.8. Estrategia metodológica

Las estrategias de aprendizaje, son consideradas como las actividades y esfuerzos que se ejecutan en la mente del sujeto que adquiere los conocimientos y tienen el propósito de intervenir durante el proceso de codificación de la información (Weitzman, 2018).

Dentro de las estrategias básicas según Weitzman (2018) tenemos las siguientes:

Estrategias de Ensayo.- aquellas en las que los estudiantes emplean la repetición o designación para aprender.

Estrategias de Elaboración.- los estudiantes usan las imágenes mentales o la generación de oraciones donde se relacionan dos o más reactivos.

Estrategias de Organización.- el estudiante emplea para hacer más fácil el entendimiento de una determinada información el subrayado, resumen o fichas informativas.

Estrategias Metacognitivas.- Son aquellas que se emplean en la revisión y supervisión, son usadas para aprender a establecer metas de una actividad de aprendizaje, así también estas evalúan el grado en que dichas metas están siendo alcanzadas.

1.3.9. Determinación de las tendencias históricas del proceso de evaluación al docente en la modalidad distancia y su dinámica.

Las tendencias históricas del proceso de evaluación al docente en la modalidad distancian y su dinámica, fueron utilizadas como bases teóricas para la revisión de la literatura especializada, disposiciones normativas y metodológicas, además, de las políticas actuales en sus momentos históricos sobre este proceso, entre otros documentos, asumiendo los siguientes **indicadores**:

- Principales políticas educativas que influyen en el proceso de evaluación al docente en la modalidad distancia
- La calidad de la actividad docente ejecutada en entornos virtuales de aprendizaje específicos.

Etapas

Primera Etapa 1990-2000.

En 1995 se tomó en cuenta el papel que ejercían los evaluadores internos y externos al programa, asimismo para culminar la evaluación virtual a nivel cualitativo, participativo y colaborativo se emplearon cuestionarios y entrevistas telemáticas, además de algunas pruebas como el análisis secuencial de foros virtuales, análisis de pautas y procesos colaborativos realizados en los trabajos a distancia (Dodge, 1995).

En 1999 se realizó una evaluación de seguimiento de los procesos virtuales con la finalidad de establecer lo que sucede y lo que no de acuerdo, para ello se tomó en cuenta el ritmo real en la enseñanza y aprendizaje para ello se afianzaron del programa, la institución, y la opinión de los estudiantes (De Luca, 1999).

Segunda Etapa 2001-2010.

Uno de los modelos más empleados que ha servido para la elaboración de muchas estrategias de estudio y evaluación de la práctica docente virtual, es la creada por la Universidad de Athabasca, en Canadá mediante el modelo de Comunidad de Investigación cuyo nombre original en inglés es “The Community of Inquiry Model” (CoI), este fue elaborado en base a las principales teorías que sustentan el aprendizaje cooperativo, las cuales están comprendidas por tres modelos de presencia: docente, cognitiva y social. Estas cuando son planteadas, incrementa la posibilidad de generar conocimientos en niveles significativos y profundos. El modelo original planteado se basa en tres tipos de presencia según Garrison, Anderson, y Archer (2000):

- *Presencia docente.* Se basa en el diseño, el manejo y la dirección de los procesos cognoscitivos y sociales con el fin de obtener resultados de aprendizaje personal significativo y a nivel educacional valioso. Este tipo de presencia se contempla en tres categorías tales como: *el diseño instruccional y organizacional, facilitación del discurso, e instrucción directa.*
- *Presencia Cognitiva.* Da a conocer el grado en el que los estudiantes presentan la capacidad de construir y confirmar la orientación y el significado de los contenidos abordados mediante la reflexión y el discurso sostenido. Esta categoría

incluye cuatro sub-dimensiones: como lo son el *evento desencadenante*, *exploración*, *integración* y *resolución*.

- *Presencia social*. En este tipo de presencia se percibe el grado en que los estudiantes aprenden en línea, de manera social y emocionalmente conectados con los demás. De alguna manera se evidencia el cómo los participantes se identifican los otros, ya sea mediante una comunicación propositiva, y generar de manera progresiva las relaciones intrapersonales y afectivas mediante la proyección de sus personalidades. Esta categoría comprende subdimensiones: *la expresión emocional*, *comunicación abierta* y *cohesión de grupo*.

En México, la evaluación del desempeño de los profesores mediante los programas de estímulo ha tenido como objetivo mejorar la práctica docente y conducir al profesor a optimizar el ejercicio de la profesión. De esta manera se concibe el cómo el docente percibe su profesión, la forma en que adquiere el conocimiento y los procesos a través de los cuales asume el rol de lo que tiene que realizar y ser. Por consiguiente, se cree que lo fundamental es identificar que, según el grado de elaboración técnico-didáctica, sus concepciones y creencias, comprensión de la materia, conocimiento genérico y específico sobre estrategias de enseñanza y sobre el proceso de aprendizaje (Romero, 2005).

Valdés (2004) plantea que la evaluación de la eficacia docente puede realizarse basado en los siguientes puntos:

- El perfil del maestro: valorar el desempeño en concordancia a los rasgos y características como lo es un perfil de un docente idóneo;
- Los resultados obtenidos: consiste en evaluar a través de la comprobación de los aprendizajes o resultados logrados por sus estudiantes;
- La práctica reflexiva o de la reflexión en la acción: reflexión supervisada. Consiste en una evaluación académica y no del control para el despido o la promoción. Sin embargo, una limitación que ofrece esta propuesta es la evaluación del desempeño de los docentes centrada únicamente en el perfil

del docente o en los resultados alcanzados o la conducta del docente o en la práctica.

Tercera Etapa: 2011 hasta la actualidad.

En los últimos años se han extendido en el recinto universitario los sistemas de evaluación de la calidad en torno a la enseñanza del docente. Para ello se propuso un modelo con el fin de medir el desempeño docente se toman en cuenta los siguientes aspectos: entornos virtuales de aprendizaje (*e-learning*), los cuales tienen que estar orientados en tres pilares (análisis interno de los procesos, externo de los clientes-estudiantes y los resultados de la actividad docente) (Duart & Martinez, 2001).

De esta manera, los representantes de esta última generación siguen siendo los mismos: el maestro, los estudiantes y el contenido, además, la interacción entre estos tres aumenta en base al papel crítico que cumple la relación entre el estudiante y el contenido, el mismo que se individualiza a nivel personal y se materializa mediante de la creación de equipos.

En resumen, el trabajo pedagógico se debería enfocar en el aprendizaje, desarrollando estrategias pedagógicas diferenciadas y adaptadas a los diversos ritmos y estrategias de aprendizajes de los estudiantes, fortaleciendo el trabajo actual con diferentes actividades enfocadas en la exploración, búsqueda de información y cimentación de nuevos conocimientos.

Así mismo, el estudio histórico realizado da a conocer que pese a que no se demuestran los resultados relacionados con el proceso de evaluación al docente en la modalidad distancia y su dinámica, se proyectó un reordenamiento metodológico, donde se definieron indicadores y tres etapas, lo que afirma la necesidad de redefinir la formación del proceso de evaluación al docente en la modalidad distancia.

1.4. Formulación del Problema

Las insuficiencias en el proceso de monitoreo del desempeño docente en la modalidad distancia, limita su evaluación en la escuela de Psicología en la universidad Señor de Sipán.

1.5. Justificación del Problema

La evaluación del desempeño docente en el nivel universitario está orientada hacia un escenario donde la medición de la productividad académica es en un nivel limitado al estudio investigación y la prestación de servicios del docente en el aula virtual; no obstante, las actividades orientadas a la explicación y planificación de clases son aquellas de que demandan gran parte del tiempo de los docentes. De esta manera, la evaluación del desempeño docente en las instituciones de nivel superior suele estar relacionadas a la toma de decisiones y cambios con la finalidad de sobrellevar las debilidades que han sido detectadas. Por ende, se hace indispensable la intervención mediante estrategias metodológicas que evalúen el desempeño del docente virtual, puesto a que se suele hacer mayor hincapié en los docentes presenciales y se toma poca atención a la labor que desempeñan los que se encuentran en modalidad a distancia.

Bajo el contexto ya presentado, resulta insuficiente establecer las dificultades en la docencia, puesto que también es necesario relacionarlo con las propuestas de acción para el mejoramiento, la definición y seguimiento de mecanismos pertinentes para incrementar la calidad en la praxis educativa. Por consiguiente, con el propósito de materializar la evaluación, resulta imprescindible generar junto con dichos mecanismos, indicadores y pruebas que den acceso a la evaluación del desempeño docente, mejorar los niveles de aprendizaje y generar la retroalimentación al docente acerca de su acción formativa.

Ante estas nuevas exigencias, se requiere que el tutor virtual desarrolle competencias específicas que le permitan: Generar aprendizajes colaborativos, el conocimiento y control de nuevas tecnologías, de métodos de análisis y selección de la información, aplicación de modelos de evaluación y de la creación ambiente para el aprendizaje autónomo y colaborativo. De la misma manera, requiere el desarrollo de habilidades docentes de carácter pedagógico, cognitivas, tecnológicos instrumentales, comunicativas, de planeación y organización, administrativas y de formación personal

continua. La parte administrativa se encarga de la elaboración de listas convocatorias, archivos, directorios, apertura de cursos y de la biblioteca. Mientras que el soporte técnico tiene a su cargo: corregir fallas de la plataforma, contestar dudas, orientar sobre el uso de directorios y plataforma.

Sin embargo, el reto principal de un tutor virtual es lograr romper el concepto tradicional del proceso de aprendizaje con que se siguen formando las generaciones en la modalidad presencial: “La concepción imperante sobre el proceso de aprendizaje de la educación presencial surgió a partir del modelo industrial de la educación, a comienzos del siglo XX” (Resta, et.al, 2005, p. 20).

Según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2013) la educación de nivel superior, tiene influencia directa en la competitividad del país mediante de su efecto en la productividad de su mano de obra. Es por ello que, la presencia de profesionales competentes es uno de los factores que estudian los inversionistas cuando se trata de tomar decisiones.

A nivel mundial, la inquietud por evaluar la calidad de la actividad docente universitaria virtual viene dando lugar a importantes proyectos y experiencias; no obstante, los mecanismos de evaluación varían en función tanto del contexto, como del propio concepto de calidad.

La novedad está en tener un sistema de evaluación al docente, en el cual el gabinete pedagógico pueda utilizar para medir la actividad del docente en clases.

La significación práctica, reside en la conmoción que puede generar los resultados, puesto que están orientados a fomentar el uso de las potencialidades y el desempeño universal de los recursos humanos desde un ambiente específico que fomente el aumento de la competencia profesional de la escuela de Psicología.

Por consiguiente, se pretende tener una estrategia de evaluación docente y así subsanar la carencia de instrumentos que faciliten la evaluación del desempeño de los docentes en ambientes virtualizados para el aprendizaje (EVA), siendo estos aquellos que proporcionan información al docente sobre su práctica educativa.

1.6. Hipótesis

Si se elabora una estrategia metodológica de modalidad a distancia que tenga en cuenta la contradicción de la lógica formativa y lógica sistemática de la virtualidad entonces se contribuye a la mejora en la evaluación del desempeño docente en la escuela de psicología de la Universidad Señor de Sipán.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Elaborar una estrategia metodológica de evaluación de modalidad a distancia para la mejora en el desempeño docente en la escuela de psicología de la Universidad Señor de Sipán.

1.7.1. Objetivos específicos

1. Fundamentación epistemológica del proceso de evaluación al docente en la modalidad a distancia y su dinámica.
2. Determinación de los antecedentes del proceso de evaluación al docente en la modalidad a distancia y su dinámica.
3. Caracterización del estado actual de la dinámica en el proceso de evaluación al docente en la modalidad virtual en la Escuela de Psicología.
4. Elaborar una estrategia metodológica de evaluación para el mejoramiento del desempeño docente de la modalidad virtual de la Escuela de Psicología
5. Validar la propuesta de estrategia metodológica de evaluación a partir de criterios de especialistas.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Por las sus características, para la presente investigación se utilizó tipo de investigación descriptiva transversal y propositivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación transeccional descriptiva, indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población. La investigación propositiva parte de un diagnóstico, estableciendo metas y diseña estrategias para alcanzarlas (Del Rincón, Arnal, Latorre y Sans, 1995).

Además, se sustenta en las siguientes razones:

Pretende investigar la incidencia de las modalidades o niveles de una variable en una población.

Cumple con el objetivo cognoscitivo de la ciencia, en el sentido que se diseña una propuesta, para solucionar un problema.

Valida una propuesta, entendida como un conjunto de normas, para resolver un problema.

El abordaje metodológico comprende realizar una investigación básica, pues pretende producir conocimiento sobre la variable de estudio (Hernández, et al 2014). En este contexto la presente investigación permitió obtener conocimiento sobre la *evaluación desempeño del docente*, a partir del cual se pretende plantear y validar una propuesta de intervención.

El diseño que se utilizó es el no experimental, de tipo transversal, pues se recolectó los datos en un solo momento y en un tiempo único, sin manipular mediante estímulos a los sujetos estudiados. Teniendo como fin describir las variables y estudiar su incidencia e interrelación en un momento determinado (Hernández, et al 2014).

2.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por los docentes de la modalidad a distancia la universidad Señor de Sipán, según se aprecia en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Población de estudio

	Doctorado	Maestro	Titulo	Total
Administración	5	19	2	26
Administración Pública	1	2	1	4
Contabilidad	2	9	3	14
Derecho	4	10	5	19
Ing. Económica	1	12	5	18
Ing. Industrial USS	2	15	5	22
Ing. Sistemas	2	13	4	19
Negocios Internacionales	3	7	4	14
Psicología	5	8	5	18
Turismo y Negocios	1	4	3	8
Total	18	72	15	105

La muestra de estudio corresponde a los docentes de la modalidad a distancia de la Escuela Profesional de Psicología, la cual se encuentra conformada por 18 docentes.

La muestra se ha determinado utilizando el muestreo no probabilístico de tipo intencional, denominado también muestreo dirigido, supone un procedimiento de selección de los individuos enfocado hacia las características del estudio, más que por un criterio estadístico de generalización.

Criterios de inclusión

- Docentes consignados en la carga lectiva 2019-II.
- Docentes con un mínimo de 10 horas.
- Docentes de los cursos de formación general, de investigación y de especialidad.

Criterios de exclusión

- Docentes de la modalidad presencial.
- Docentes de la modalidad PEAD
- Docentes que no utilicen la plataforma MOODLE
- Docentes con horas presenciales y virtuales.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable independiente:

Estrategia metodológica de evaluación al docente para la modalidad a distancia.

Variable dependiente

Desempeño docente

Variables

Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Estrategia metodológica de Evaluación al Docente para la modalidad a distancia.	Definida como una estrategia metodológica, organizada de forma sistemática en una secuencia de sesiones, que tiene por objetivo evaluar el desempeño docente. (Castillo, Comunicación Personal 15 Enero 2019)	<ol style="list-style-type: none">1. Proceso de inducción a la modalidad virtual.2. Elaboración de contenidos teóricos y prácticos de los materiales didácticos.3. Virtualización y actualización del entorno de aprendizaje virtual.4. Ejecución de las actividades contempladas en el sílabo.	<ol style="list-style-type: none">1. Asistencia a las sesiones de inducción a la modalidad virtual.2. Cumple con elaborar los contenidos teóricos y prácticos de los materiales didácticos siguiendo los lineamientos del área.3. Cumple con virtualizar y actualizar los contenidos del entorno de aprendizaje virtual.

		<p>5. Ejecución de las sesiones tutoriales.</p> <p>6. Retroalimentación a las consultas de los estudiantes.</p> <p>7. Ingreso de notas en fechas establecidas.</p> <p>8. Cumplimiento con reportes e informes.</p> <p>9. Proceso de firma de actas.</p>	<p>4. Cumple al 100% las actividades del sílabo.</p> <p>5. Cumple con el 100% de las sesiones tutoriales.</p> <p>6. Cumple con otorgar retroalimentación pertinente a los estudiantes.</p> <p>7. Ingresa las notas respetándolas fechas establecidas.</p> <p>8. Elabora los reportes e informes solicitados por la dirección.</p> <p>9. Cumple con la firma de actas.</p>
		Instrumentación	<p>Posee 9 sesiones, la cuales se encuentran organizadas secuencialmente, y serán ejecutadas semanalmente durante 4 meses que corresponden a la duración del semestre académico. Estas sesiones serán ejecutadas de forma individual, para lo cual se pretende contar con un tiempo de evaluación de 45 minutos aproximadamente por docente, por cada sesión.</p>
		Evaluación	Lista de Chequeo

Variables dependientes	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumento
Desempeño docente	Evaluación de responsabilidades	<p>Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad</p> <p>El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional</p> <p>Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional</p> <p>Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente</p> <p>El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas</p>	5	Encuesta	Lista de cotejo
	Evaluación del desempeño docente por el estudiante	<p>Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina.</p> <p>Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados</p> <p>Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional</p>	3		
	Evaluación de la clase en línea	El docente, en la primera CLASE EN LÍNEA, explicó el sílabo del curso,	3		

		<p>sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc</p> <p>En el desarrollo de las CLASES EN LÍNEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico</p> <p>Antes que terminara las CLASES EN LÍNEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado.</p>			
--	--	---	--	--	--

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se usó la encuesta, observación y estudio de documentos que sirvieron para diagnóstico inicial del objeto y campo de investigación, así como también para la validación de la estrategia de evaluación del desempeño docente.

Instrumentos

Proceso de Evaluación del desempeño docente: este proceso evalúa tres dimensiones, entre las que se encuentran, el cumplimiento de responsabilidades, la evaluación de la tutoría académica virtual (TAV) y el desempeño docente evaluado desde la perspectiva del del estudiante: las dos primeras dimensiones se evalúan mediante una ficha de cotejo, y la última dimensión mediante un cuestionario de escala Likert de 5 puntos aplicado directamente a los estudiantes mediante el sistema virtual de la universidad. El resultado de la puntuación obtenida en cada dimensión se categoriza en cuatro niveles (deficiente: 0 – 13; regular: 14 – 15; bueno: 16 – 18; excelente: 19 – 20). Respecto a la validez del instrumento, este posee validez de contenido, en relación a la fiabilidad determinada mediante el método de consistencia interna resultó ser adecuada ($\alpha=0.72$).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para efectos de procesar y analizar la información se utilizó herramientas estadísticas del programa SPSS. Se procedió con determinar la validez de contenido de la propuesta mediante el juicio de expertos, para lo cual se calculó la V de Aiken, según las categorías de pertinencia, coherencia y suficiencia. Por otro lado, se utilizó un procedimiento estadístico descriptivos como las frecuencias simples y porcentuales.

2.6. Criterios éticos

Se solicitó el permiso a Dirección de Escuela. Las evaluaciones se realizarán en el horario habitual de clase, antes de iniciarlas, se realizó mediante la explicación de manera detallada según los propósitos del estudio al docente, además, se garantizó la confidencialidad de los datos y se enfatizó la voluntariedad de la participación. Así mismo, se indicó que no obtendrán ningún beneficio académico o económico. Los docentes firmaron el consentimiento informado y al finalizar se agradeció la participación.

2.7. Criterios de Rigor científico

En el estudio se trabajaron bajo los siguientes criterios:

Credibilidad o valor de la verdad: este criterio involucra la evaluación de las situaciones en las cuales un estudio puede ser reconocido como verisímil y lo cual determinó la validez que pueden ser connotado en los resultados de la investigación realizada.

Dependencia: está implicado por el nivel de consistencia o estabilidad de los hallazgos obtenidos en el estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas

A continuación, se dan a conocer los resultados encontrados en función de los procedimientos estadísticos. Así también, se especifican los resultados sobre la validación de la estrategia metodológica por tres jurados con amplios conocimientos en evaluación docente. Se hace referencia a las recomendaciones según la aplicación de las sesiones de la estrategia metodológica.

En la tabla 1, se puede observar que predomina el nivel bueno. Evidenciando que el 50% de docentes cumple responsablemente sus actividades, sin embargo, existe un porcentaje significativo de docentes (27.8%) que cumple en forma deficiente sus actividades.

Tabla 1. Nivel de evaluación de responsabilidades

Evaluación de responsabilidades		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	27.8
Regular	4	22.2
Bueno	9	50.0
Total	18	100.0

Fuente: Elaborado por la autora

En la tabla 2, se evidencia que más de la mitad de los estudiantes (72.2%) califican el desempeño de los docentes como bueno, lo que es un indicador favorable para el proceso de evaluación docente.

Tabla 2. Evaluación del desempeño docente por el estudiante

Evaluación del desempeño docente por el estudiante		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	5.6
Regular	3	16.7
Bueno	13	72.2
Excelente	1	5.6
Total	18	100.0

Fuente: Elaborado por la autora

En la tabla 3, se evidencia que prevalece el nivel regular en la evaluación de la clase virtual, es decir el 50% de los docentes se ubican en una categoría de regular, ello evidencia la mitad de docentes necesita mejor en el desarrollo de la clase virtual.

Tabla 3. Evaluación de la tutoría académica virtual

Evaluación de la tutoría académica virtual		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	33.3
Regular	9	50.0
Bueno	2	11.1
Excelente	1	5.6
Total	18	100.0

Fuente: Elaborado por la autora

En la tabla 4, se evidencia la validación de la propuesta, la que se realizó mediante el criterio de expertos, para lo cual se recibió la colaboración de tres docentes universitarios de la carrera de Psicología con más de 5 años de experiencia en gestión y docencia universitaria. Finalmente, los jurados evaluaron los indicadores de pertinencia, coherencia, congruencia, suficiencia, objetividad, consistencia, organización, claridad, formato, estructura; llegando a la conclusión que la propuesta es pertinente y guarda coherencia entre los teóricos y prácticos que la sustentan; según lo obtenido otorgan una calificación de buena a cada uno de los indicadores contemplados en el formato de validación de la propuesta.

Tabla 4. Validación de la propuesta

Indicadores	Jueces		
	1	2	3
Pertinencia	3	3	3
Coherencia	3	3	3
Congruencia	3	3	3
Suficiencia	3	3	3
Objetividad	3	3	3
Consistencia	3	3	3

Organización	3	3	3
Claridad	3	3	3
Formato	3	3	3
Estructura	3	3	3
<hr/>			
Coefficiente de Validez	1	1	1
<hr/>			
Resultado	Validez muy buena	Validez muy buena	Validez muy buena
Promedio	1		
<hr/>			

3.2. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo elaborar una estrategia metodológica de evaluación para mejorar el desempeño docente. En primera instancia se diagnosticó tres dimensiones sobre el desempeño, entre las que se encuentran el cumplimiento de responsabilidades, la evaluación del desempeño docente desde la percepción del estudiante, y la evaluación de las tutorías académica virtual. Posteriormente, en base a estos resultados se elaboró la propuesta de una estrategia metodológica de evaluación de desempeño.

Respecto al cumplimiento de responsabilidades, se encontró que el 50% de docentes cumple con sus actividades, pero el 27.8% las cumple de forma deficiente. Estos resultados indican que la mitad de docentes, muestran un adecuado cumplimiento, lo cual es coherente con la literatura revisada, la misma que indica que los docentes, en su mayoría consideran como importante el valor de la responsabilidad en el ejercicio de su profesión. Acosta, A., & Navia, C. (2016). Así también, este resultado evidencia que existe un porcentaje significativo de docentes que necesita mejorar respecto a sus responsabilidades, lo cual puede atribuirse a diferentes aspectos, entre los principales destacan la escasa experiencia de algunos docentes con la enseñanza virtual, y las limitaciones en competencias digitales.

En relación al desempeño docente desde la evaluación del estudiante, un porcentaje elevado de ellos (72.2%) considera el desempeño como bueno, este resultado coincide

con la investigación de Chavarry (2016) quien encontró que el 57,1% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; lo que indica que desde la percepción del estudiante los docentes en su mayoría muestran dominio en la materia. Además, este resultado, indica un incremento favorable, en relación al cumplimiento de actividades, esto puede deberse a que los estudiantes generalmente valoran las características personales básicas, valores personales, así como la sociabilidad, la participación, y las relaciones interpersonales (Casillas, Cabezas & Pinto, 2016). Así también, los resultados encontrados muestran concordancia con Montenegro (2020), quien encontró que el 90% de estudiantes consideran en que una universidad de calidad, necesariamente, debe contar con docentes de calidad, e indica que este docente de calidad debe evidenciar dominio en diferentes dimensiones, siendo la dimensión temática, una de las más relevantes.

Por otro lado, respecto a la evaluación de la clase virtual, la mitad de docentes se ubican en la categoría de regular, este resultado pone en manifiesto la necesidad de trabajar en una propuesta de mejora en el desempeño y además en el proceso de evaluación del mismo. Dado que, que el docente universitario debe emplear medios y materiales de última tecnología, programas informáticos, redes sociales, diapositivas, videos, entre otros; Al mismo tiempo, su metodología debe ser innovadora. (Montenegro, 2020).

A partir de los resultados referidos, se planteó una propuesta metodológica de evaluación de desempeño. La misma que fue sometida al criterio de expertos para su valoración, encontrado que posee adecuada validez de contenido, de esta forma se demostró empíricamente que es pertinente y guarda relación con la teoría desde la cual fue elaborada. Esta propuesta de evaluación a diferencia de otros estudios (Durán-Aponte y Durán-García ,2015; Flores-Hernández, et al. 2017; Lobato-Valverde, et al. 2019; Pimienta, 2014), es permanente y se ejecuta durante el transcurso del semestre, además es coherente con el estudio de Tantaleán-Odar, et al. (2016), en el sentido que la propuesta monitorea el desempeño profesional de forma longitudinal, pues se espera que este mejore con el acompañamiento y asesoramiento pedagógico.

3.3. Aporte práctico

3.3.1 Fundamentación del Aporte Práctico

Cuando se hace referencia al desempeño docente, se hace énfasis al eje que moviliza el proceso de formación dentro de un sistema educativo, es el principal factor de calidad del servicio educativo. Entendiéndolo como un conjunto de capacidades desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza- aprendizaje, dentro del aula ya sea física o virtual.

En los procesos de mejora continua de la enseñanza universitaria, la evaluación de desempeño docente, forma parte de los procesos de acreditación y de licenciamiento; además, este no debe ser considerado como una actividad aislada que se ejecuta en un solo momento, por el contrario, es importante mantener una comunicación fluida con los docentes que otorgue orientaciones y brinde retroalimentación sobre las áreas evaluadas. Además, la evaluación constante atenuó la influencia del monitoreo en el desempeño de los docentes; ante la exigencia de los deberes que debe de asumir el docente, sin embargo, los resultados se tornaron mejor cuando se ejecutaban actividades de guía y asesoramiento pedagógico (Tantaleán-Odar et. al, 2016).

Dada la importancia del desempeño docente, el estado peruano promueve una serie de directivas que enfatizan el buen desempeño docente y la evaluación del mismo, por lo cual se ha convertido en una de las principales evidencias de la calidad educativa de las instituciones de educación superior universitaria.

En este contexto y frente a la necesidad monitorear y hacer un seguimiento oportuno a los docentes principalmente en un contexto de enseñanza virtual, es preponderante debido a la adaptación que deben tener los docentes en el manejo de las TIC's, plataformas virtuales y otras herramientas tecnológicas. Por lo cual, fue necesario implementar presente propuesta de evaluación de desempeño del docente universitario.

3.3.2 Construcción del aporte práctico

El presente aporte practico consistente en una estrategia metodológica de la modalidad a distancia para evaluar el desempeño docente en la escuela de psicología de una universidad del norte del Perú, fue elaborado en base a la literatura consultada sobre evaluación de desempeño, en lo cual se evidenció que mayormente dicha evaluación se

ejecuta con instrumentos cuantitativos, desde la percepción del estudiante; sin embargo, este proceder es importante, pero podría limitar dicha evaluación.

Ante ello, la presente propuesta se construyó considerando además de, la evaluación propia del estudiante, el monitoreo constante y retroalimentación para cada una de las áreas evaluadas, a lo largo del semestre académico.

De esta forma, la estrategia metodológica quedó conformada por nueve dimensiones. Esta propuesta fue validada por 03 docentes que poseen amplia experiencia en docencia universitaria. Quienes ratificaron la idoneidad de la estrategia.

Aporte práctico

La estrategia metodológica de evaluación se encuentra estructura en nueve dimensiones. Es importante que las Dimensiones sean aplicadas por un profesional con amplios conocimientos en evaluación docente y que sea del área.

Dimensiones	Objetivo	Metodología	Evaluación
1. Proceso de inducción a la modalidad virtual.	Orientar a los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la modalidad virtual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del Modelo Educativo de la Universidad. 2. Presentación del Currículo de la escuela. 3. Presentación de cronograma académico y de actividades. 4. Presentación de los criterios de evaluación docente. 	Registro de Asistencia.
2. Elaboración y Actualización de contenidos teóricos y prácticos de los materiales didácticos.	Actualizar y/o Elaborar contenidos acordes a la literatura actualizada.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de las plataformas a utilizar el proceso de enseñanza – aprendizaje. 2. Selección de literatura actualizada según materia. 3. Elaboración de Contenido, Foros temáticos, Videos y Cuestionarios. 	Lista de Chequeo.
3. Virtualización y actualización del entorno de aprendizaje virtual.	Registrar los contenidos y materiales a la plataforma virtual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingresar los contenidos elaborados, a la plataforma virtual. 2. Programar según cronograma académico Contenido, Foros temáticos, Videos y Cuestionarios. 	Lista de Chequeo

<p>4. Ejecución de las actividades contempladas en el sílabo.</p>	<p>Evaluar el cumplimiento de los contenidos del sílabo.</p>	<p>3. Programar las Sesiones de Clases virtuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registro del sílabo actualizado. 2. Concordancia entre el sílabo y las sesiones programadas. 3. Desarrollo de las actividades asignadas en las sesiones. 	<p>Lista de Chequeo.</p>
<p>5. Ejecución de las sesiones de clases.</p>	<p>Desarrollo de las Sesiones de Clase.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de Power Point por cada una de las sesiones. 2. Desarrollo de la clase magistral del docente. 3. Utiliza herramientas didácticas en el desarrollo de la clase. 4. Realizar retroalimentación del tema. 	<p>Lista de Chequeo</p>
<p>6. Retroalimentación a las consultas de los estudiantes.</p>	<p>Evaluar el cumplimiento de la comunicación con los estudiantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responder dentro de las 48 horas las preguntas realizadas por el estudiante. 2. La respuesta debe de tener coherencia con la pregunta, y otorgar alternativas de solución u orientación según sea el caso. 3. La respuesta debe utilizar un lenguaje asertivo y considerar las netiquetas. 	<p>Listo de Chequeo</p>
<p>7. Ingreso de notas en fechas establecidas.</p>	<p>Evaluar el cumplimiento del ingreso de notas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Calificar las actividades presentadas por los estudiantes, dentro de las 48 horas de su presentación. 2. Realizar una retroalimentación de cada una de las actividades. 3. Importar notas del aula virtual al Campus. 	<p>Lista de Chequeo.</p>
<p>8. Cumplimiento con reportes e informes.</p>	<p>Evaluar el cumplimiento de reportes e informes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un reporte de incidencias suscitadas en el periodo académico. 2. Reporte de Productos acreditables. 3. Reporte a Promedios Finales. 	<p>Lista de Chequeo.</p>
<p>9. Evaluación final</p>	<p>Conocer los resultados logrados por los docentes durante el</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistematizar el proceso de evaluación permanente. <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de responsabilidades. 	<p>Lista de Chequeo.</p>

	semestre académico.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño docente por el estudiante. • Evaluación de la clase en línea. • Evaluar el cumplimiento de los contenidos del silabo. • Evaluar el cumplimiento de la comunicación con los estudiantes. • Evaluar el cumplimiento del ingreso de notas • Evaluar el cumplimiento de reportes e informes. <ol style="list-style-type: none"> 2. Identificar los aspecto cumplidos y faltantes en las etapas anteriores. 3. Presentar el informe final sobre la evaluación docente. 	
--	---------------------	---	--

3.4. Valoración y corroboración de los Resultados

La validación de la propuesta, la que se realizó mediante el criterio de expertos, para lo cual se recibió la colaboración de tres docentes universitarios de la carrera de Psicología con más de 5 años de experiencia en gestión y docencia universitaria. Finalmente, los jurados evaluaron los indicadores de pertinencia, coherencia, congruencia, suficiencia, objetividad, consistencia, organización, claridad, formato, estructura; concluyendo que la propuesta es pertinente y guarda coherencia entre los teóricos y prácticos que la sustentan; en base a ello otorgan una calificación de buena a cada uno de los indicadores contemplados en el formato de validación de la propuesta

3.4.1 Valoración de los resultados.

Validación de la propuesta

Indicadores	Jueces		
	1	2	3
Pertinencia	3	3	3
Coherencia	3	3	3
Congruencia	3	3	3
Suficiencia	3	3	3
Objetividad	3	3	3
Consistencia	3	3	3
Organización	3	3	3
Claridad	3	3	3
Formato	3	3	3
Estructura	3	3	3
Coefficiente de Validez	1	1	1
Resultado	Validez muy buena	Validez muy buena	Validez muy buena
Promedio	1		

3.4.2 Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico

Dimensión:

Proceso de inducción a la modalidad virtual.

Objetivo:

Orientar a los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la modalidad virtual.

Metodología:

Actividades	Desarrollo
Presentación del Modelo Educativo de la Universidad.	Convocatoria de docentes de la carga lectiva vigente. Presentación del modelo educativo de la Universidad (Charla).

Presentación del Currículo de la escuela.	Dar a conocer Malla curricular, Misión y Visión de la escuela. Otorgar a los docentes, Sumillas, Competencias de los cursos a dictar, y Perfil del egresado.
Presentación de cronograma académico y de actividades	Otorgar a los docentes: <ul style="list-style-type: none"> - Cronograma lectivo. - Políticas e instrumentos de evaluación docente. - Cronograma de Actividades.

IV. CONCLUSIONES

- El fundamento epistemológico del proceso de evaluación docente en la modalidad a distancia se sustentó en el Modelo de Formación Integral el cual se caracteriza por ser didáctico, usando para su contenido numerosos formatos. El Docente cumple un rol activo en el curso donde lleva el control de los estudiantes, orientando, guiando y ofreciendo apoyo a los estudiantes. Teniendo a la evaluación con un fin formativo y sumativo.

-Se identificaron siete antecedentes, de los cuales 5 fueron internacionales y dos nacionales, los cuales fueron utilizados como recursos para la elaboración de la propuesta.

-Respecto al estado actual de la dinámica del proceso de evaluación docente se encontró que el 50% de docentes es responsable de la ejecución de sus actividades. Además, existe un porcentaje significativo de docentes (27.8%) que cumple en forma deficiente sus actividades. Desde la percepción de los estudiantes, el desempeño de los mismos es bueno (el 72% lo considera así) y con respecto a la evaluación de la clase virtual, la mitad de los docentes se ubican en el nivel regular.

-Como parte de la propuesta se elaboró una estrategia metodológica de evaluación para el mejoramiento del desempeño docente de la modalidad virtual de la Escuela de Psicología.

-Finalmente, se validó mediante criterio de expertos la propuesta de la estrategia metodológica de evaluación, la cual se caracteriza por mantener una evaluación del desempeño docente permanente y longitudinal, que además permite el acompañamiento pedagógico posee validez de contenido.

V. RECOMENDACIONES

- Capacitar a los docentes en aspectos administrativos de cumplimiento de las actividades académicas en función a un cronograma previamente establecido.
- Instruir a los docentes en didáctica universitaria en entornos virtuales a fin de mejorar el desarrollo de las sesiones virtuales.

VI. REFERENCIAS

- Acosta, A., & Navia, C. (2016). Representaciones sobre responsabilidad docente en estudiantes de posgrado en educación en México. Experiencias y perspectivas en ética profesional y responsabilidad social universitaria en Iberoamérica. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Aliste Fuentes, C. (2006). Modelo de comunicación para la enseñanza a distancia en internet. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ariño, M. L., & del Pozo, C. J. S. (2013). Estrategias y técnicas metodológicas. Recuperado de <http://www.umch.edu.pe/arch/hnomarino/metodo.pdf>
- Artiles, O. I., Mendoza, J. A., & Tandrán, B. E. (2010). *Estrategia metodológica para la implementación de la evaluación formativa en el contexto de la universalización. en: memorias universidad 2008*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Barbosa-Chacón, J. W., Barbosa, J. C., & Villamizar, J. D. (2017). Aspectos metodológicos de la Sistematización de Experiencias Educativas (SEE): Aportes desde la formación universitaria. *Revista Espacios*, 38, 35.
- Basabe, S., Torres, A. M., & Quintero, H. (2013). Sistema de evaluación del desempeño del docente en las aulas virtuales de la Universidad del Zulia (Luz)-Venezuela. Recuperado de www.virtualeduca.info/.../PonenciaSistemadeevaluacindeldesempeodocenteVirtualEdu.
..
- Bolívar, C. R., & Dávila, A. A. (2016). Propuesta de buenas prácticas de educación virtual en el contexto universitario Proposal of Good Teaching Practices in the Context of a Virtual University. *RED-Revista de Educación a Distancia*, 49(12), 1-21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/red/49/12>
- Casillas, S.; Cabezas, M. & Pinto, A.M. (2016). ¿Qué características psicológicas valoran los estudiantes universitarios de sus profesores? *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10 (2), 1-16, en: DOI: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.466>
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). (2016). *Educación*. Chile: RIL® editores. Obtenido de <http://www.cinda.cl/>.
- Chavarry, P. (2016). MODELO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA SEGÚN COMPETENCIAS: Una propuesta de mejora del desempeño de docentes de Enfermería de una Universidad

Privada - 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Universitaria. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1915/BC-TES-TMP-761.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Luca, S. (1999). *Evaluación del impacto de los programas educativos*. Bs. As., Publicación CEDIPROE.

Dodge, B. (1995). *Cinco reglas para escribir una fabulosa WEBQUEST*. Dept. de Tecnología Educativa, Universidad Estatal de San Diego, California, USA.

Durán-Aponte, Emilse y Durán-García, Martín (2015). Adaptación y validez de un instrumento para la evaluación de docencia universitaria: escala de desempeño docente institucional (eddi). *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, 54 (1), 75-89.

Farfán, W. (2016). Sistematización de la experiencia del curso virtual “Metodología SCREAM para la Erradicación de las peores formas del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente”. (Tesis para optar el grado de especialista en tecnologías de la información aplicadas a la educación). Universidad Pedagógica Nacional. Peru.

Fernandes, D. J. (2016). *Procedimiento para el sistema de evaluación del desempeño de los docentes en universidades públicas angolanas. estudio de caso: universidad “josé eduardo dos santos”*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=4946028&query=desempe%C3%B1o+en+docentes+universitarios+>

Flores Hernández, F., Gatica Lara, F., Sánchez-Mendiola, M., & Martínez González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación En Educación Médica*, 6(22), 96–103. doi:10.1016/j.riem.2016.06.004

Flores, C. F. E. (2006). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=3192764&query=desempe%C3%B1o+docente>

García, A., Proenza, G., Segundo, R., & Granados, J. M. (2015). Buenas prácticas en los entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(3), 76-88.

- García, B., & Pineda, J. V. (2011). Evaluar la Docencia en Línea : Retos y Complejidades. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 14(2), 63-76. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331427215004>
- García, B., Serrano, E. L., Ceballos, S. P., Cisneros-Cohernour, E. J., Arroyo, G. C., & Díaz, Y. E. (2018). Las competencias docentes en entornos virtuales: un modelo para su evaluación. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 343-365.
- Garrison, D. R., Anderson, T., y Archer, W. (2000). Critical inquiry in a text-based environment: Computer conferencing in higher education. *The Internet and Higher Education*, 2(2), 87-105. Recuperado de http://cde.athabascau.ca/coi_site/documents/Garrison_Anderson_Archer_Critical_Inquiry_model.pdf
- Gaviria, J. Z., Franco, C. G., Hiscock, L. J., Pascual, R. P., Trueba, I. M., & Viguera, J. L. (2004). Carcinoma arising in the pleural cavity following pneumonectomy for hydatid disease. *Respiration*, 71(3), 285-288.
- Lobato Valverde, M., Alpuche Hernández, A., Trejo Mejía, J. A., & Martínez González, A. (2019). Desarrollo de evidencias de validez de una prueba de desempeño sobre competencias docentes: EDOE. *Investigación en educación médica*, 8(29), 45-57.
- Meléndez, J., & Torres, Y. (2016). *Teoría y práctica de la educación a distancia en Puerto Rico*. Santo Domingo, República Dominicana: Ediciones UAPA. Obtenido de <https://virtualeduca.org/documentos/observatorio/2016/la-educacion-a-distancia-en-centroamerica-y-el-caribe.pdf>
- Montenegro Ordoñez, J. (2020). *La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes*. *Educación*, 29(56), 116-145. <https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- OCDE. (2010). *Informe de las prácticas de la Evaluación de la Educación Básica en México*, 2010. México: SEP.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf;jsessionid=B0C54CA0C27ADE616569DC5D610CBC06?sequence=1

- Peña, A.M. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. Recuperado de <http://www.oei.es>
- Pimienta, J. H. (2014). Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, Número monográfico dedicado a Equidad y Calidad en la Docencia Universitaria: Perspectivas Internacionales, 12 (2), 231-250.
- Ponce, M. Z. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Matanza: Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello.
- Pozo, J. I. (2011). *Competencias para (con)vivir con el siglo XXI*. CUADERNOS DE PEDAGOGÍA N°370. Obtenido de <http://rubenama.com/articulos/12975732-Monereo-Pozo-Competencias-para-convivir-con-el-siglo-XXI.pdf>
- Quintana, M. (2010). *Uso de manual de aula virtual y su relación con el nivel desempeño docente en la facultad de tecnología, año 2010*. Recuperado de <http://www.une.edu.pe/investigacion/TEC%20TECNOLOGIA%202010/TEC-2010-141%20QUINTANA%20ORTIZ%20MIGUEL.pdf>
- Resta, P., Lamon, M., Breuleux, A., Khvilon, E., & Patru, M. (2005). e-Learning for teacher development: Global perspectives of policy and planning issues. In *Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (pp. 1743-1746). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Rizo, M. (2007). Interacción y comunicación. *Revista da Associação Nacional dos*, 1-16.
- Rodriguez, J. (2013). *Aproximaciones A La Educación A Distancia En El Perú* . Recuperado de https://virtualeduca.org/documentos/observatorio/la_educacion_a_distancia_en_peru.pdf
- Romero, R. L. D. C. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis: impacto de la evaluación al desempeño de los académicos*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Ruiz, M., & Aguirre, G. (2014). Quehacer docente, TIC y educación virtual o a distancia. *Apertura*, 5(2), 108-123. Recuperado de HYPERLINK "http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/412/339" \t

"_new"

<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/412/339>

- Sadaba, A. (8 de junio de 2015). *Entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje, ¿cómo favorecen nuestra labor docente? Parte I*. Obtenido de Docentes en Línea: <http://blogs.unlp.edu.ar/didacticaytic/2015/06/08/entornos-virtuales-de-ensenanza-y-aprendizaje-como-favorecen-nuestra-labor-docente-parte-i/>
- Salinas, M. I. (2011). Entornos virtuales de aprendizaje en la escuela: tipos, modelo didáctico y rol del docente. *Universidad Católica de Argentina*.
- SINEACE. (2013). *Sobre la educación superior y su papel en el siglo XX*. Lima: Arte Perú S.A.C.
- Suárez, A., & Godoy, J. (2010). El perfil didáctico de la docencia en los nuevos modelos de enseñanza virtual. *II Congres Internacional de DIDACTIQUES* (págs. 1-7). CiDd.
- Tantaleán-Odar, I. R., Vargas-Velásquez, M. J., López-Regalado, Ó. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *En Revista Didáctica, Innovación y Multimedia*, 33. Recuperado de <http://dim.pangea.org/revista33.htm>>
- Unesco, (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Ediciones UNESCO.
- UTMACH (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Disponible en: <http://www.google.com.cu/>.
- Valdés, H. (2001). *Evaluación del desempeño profesional*. ICCP. La Habana, Cuba.
- Valdés, H. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador*. Tesis, en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Cuba.
- Weitzman, J. (2018). *Estrategias Metodológicas*. Obtenido de Educrea: <https://educrea.cl/estrategias-metodologicas/>

VII. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Operacionalización de las variables.

Anexo 03: Instrumentos

Anexo 04: Consentimiento informado

Anexo 05: Validación de instrumentos por juicio de expertos

Anexo 06: Validación del aporte práctico de la investigación

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>Manifestaciones del problema</p>	<p>En la Escuela de Psicología Virtual de la Universidad se evidencia:</p> <p>En los informes sobre el desempeño docente se puede evidenciar el bajo cumplimiento de políticas docentes establecidas por la Universidad.</p> <p>Impuntualidad e inasistencia a la realización de las Tutorías Académicas Virtuales.</p> <p>Alto índice de solicitud de Reprogramación de Tutorías Académicas Virtuales.</p>
<p>Problema</p>	<p>Insuficiencia del desempeño de la modalidad Virtual Escuela de Psicología</p>
<p>Causas que originan el Problema</p>	<p>Limitaciones prácticas en el proceso de gestión educativa de la modalidad virtual</p> <p>Deficiente orientación didáctico metodológica en el proceso de gestión educativa de la modalidad virtual</p> <p>Deficiente orientación didáctico metodológica en el proceso de gestión educativa de la modalidad virtual</p> <p>Insuficiente conocimiento de instrumentos de evaluación docente virtual para el desarrollo del proceso de gestión educativa</p>

	No existe una propuesta de evaluación docente que se ajuste a la modalidad virtual
Objeto de la Investigación	Proceso de gestión educativa de la modalidad virtual.
Objetivo General de la Investigación	Elaborar una estrategia metodológica de evaluación docente que tenga un cuenta la contradicción de la lógica formativa y lógica sistemática de la virtualidad para el mejoramiento del desempeño docente de la modalidad virtual de la Escuela de Psicología
Campo de la investigación	Evaluación del desempeño docente de la modalidad Virtual
Título de la Investigación	Estrategia metodológica de evaluación para mejorar el desempeño del docente de la modalidad a Distancia de la Escuela de Psicología de la universidad Señor de Sipán.
Hipótesis	Si se elabora una estrategia metodológica de evaluación docente que tenga un cuenta la contradicción de la lógica formativa y lógica sistemática de la virtualidad entonces se contribuye al mejoramiento del desempeño docente de la modalidad virtual de la Escuela de Psicología
VARIABLES	<p>Variable Independiente.</p> <p>Estrategia metodológica de evaluación docente</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño Docente</p>

ANEXO N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Estrategia metodológica de Evaluación al Docente para la modalidad a distancia.	Definida como una estrategia metodológica, organizada de forma sistemática en una secuencia de sesiones, que tiene por objetivo evaluar el desempeño docente. (Castillo, Comunicación Personal 15 Enero 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de inducción a la modalidad virtual. 2. Elaboración de contenidos teóricos y prácticos de los materiales didácticos. 3. Virtualización y actualización del entorno de aprendizaje virtual. 4. Ejecución de las actividades contempladas en el sílabo. 5. Ejecución de la sesiones tutoriales. 6. Retroalimentación a las consultas de los estudiantes. 7. Ingreso de notas en fechas establecidas. 8. Cumplimiento con reportes e informes. 9. Proceso de firma de actas. 	<p>Asistencia a las sesiones de inducción a la modalidad virtual.</p> <p>Cumple con elaborar los contenidos teóricos y prácticos de los materiales didácticos siguiendo los lineamientos del área.</p> <p>Cumple con virtualizar y actualizar los contenidos del entorno de aprendiza virtual.</p> <p>Cumple al 100% las actividades del sílabo.</p> <p>Cumple con el 100% de la sesiones tutoriales.</p> <p>Cumple con otorgar retroalimentación pertinente a los estudiantes.</p> <p>7. Ingresa las notas respetándolas fechas establecidas.</p> <p>8. Elabora los reportes e informes solicitados por la dirección.</p> <p>9. Cumple con la firma de actas.</p>

		Instrumentación	Posee 9 sesiones, la cuales se encuentran organizadas secuencialmente, y serán ejecutadas semanalmente durante 4 meses que corresponden a la duración del semestre académico. Estas sesiones serán ejecutadas de forma individual, para lo cual se pretende contar con un tiempo de evaluación de 45 minutos aproximadamente por docente, por cada sesión.
		Evaluación	Lista de Chequeo

Variables dependientes	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumento
Desempeño docente	Evaluación de responsabilidades	<p>Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad</p> <p>El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional</p> <p>Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional</p> <p>Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente</p> <p>El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas</p>	5	Encuesta	Lista de cotejo

	<p>Evaluación del desempeño docente por el estudiante</p>	<p>Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina.</p> <p>Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados</p> <p>Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional</p>	3		
	<p>Evaluación de la clase en línea</p>	<p>El docente, en la primera CLASE EN LÍNEA, explicó el sílabo del curso, sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc</p> <p>En el desarrollo de las CLASES EN LÍNEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico</p> <p>Antes que terminara las CLASES EN LÍNEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado.</p>	3		

**ANEXO N° 3 INSTRUMENTO
Evaluación del Desempeño Docente.**

I. Presentación:

La Presente evaluación tiene por finalidad identificar el desempeño del docente de la escuela de Psicología de una universidad de Chiclayo.

II. Instrucciones

A continuación, se te presentan 11 reactivos, presentados en forma de afirmaciones o proposiciones que deberá de responder asignándole un valor según Ud. considere, según el siguiente valor:

1. Nunca – No
2. A veces
3. Siempre - Si

	1	2	3
RESPONSABILIDAD			
Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad			
El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional			
Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional			
Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente			
El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas			
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR EL ESTUDIANTE			
Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina			
Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados			
Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional			
EVALUACIÓN DE LA CLASE EN LÍNEA			
El docente, en la primera CLASE EN LÍNEA, explicó el sílabo del curso, sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc			
En el desarrollo de las CLASES EN LÍNEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico			
Antes que terminara las CLASES EN LÍNEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado.			

ANEXO N° 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ZUGEINT JACQUELIN BEJARANO BENITES, Directora (e) de la EP Psicología de la Universidad Señor de Sipán, DECLARO:

Haber sido informada de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación: “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”, así como en que consiste el análisis realizado en la misma.

Estos datos obtenidos serán tratados y custodiados con respecto a la intimidad manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos asiste a la Dirección de Escuela los derechos de acceso, rectificación o cancelación que se podrá ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, esta Dirección será informada de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto se otorga **CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación siguientes:

Objetivo General:

Elaborar una estrategia metodológica de evaluación para la mejora en la evaluación del desempeño docente en la escuela de psicología de una universidad del norte del Perú.

1.7.1. Objetivos específicos

1. Fundamentación epistemológica del proceso de evaluación al docente en la modalidad a distancia y su dinámica.
2. Determinación de los antecedentes del proceso de evaluación al docente en la modalidad a distancia y su dinámica.

3. Caracterización del estado actual de la dinámica en el proceso de evaluación al docente en la modalidad virtual en la Escuela de Psicología de una universidad del norte del Perú.
4. Elaborar una estrategia metodológica de evaluación para el mejoramiento del desempeño docente de la modalidad virtual de la Escuela de Psicología
5. Validar la propuesta de una estrategia metodológica de evaluación docente a partir de criterios de especialistas.

Chiclayo, 12 de Julio de 2019.



Dra. Zugeint Bejarano Benites

Directora

Escuela Académica Profesional de Psicología

Firma

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mercedes Llacsá Vásquez
2.	PROFESIÓN	Psicóloga
	ESPECIALIDAD	Clínica.
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Más de 9 años
	CARGO	DTC
Título de la Investigación: “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.		
3. DATOS DEL TESISTA:		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carmen Gretel
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Bulnes Bonilla.
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo (X) 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Evaluar el Desempeño Docente.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Determinación de los antecedentes del proceso de evaluación del desempeño docente y su dinámica.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
RESPONSABILIDAD		

01	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>1. Nunca – No</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>1. Nunca – No</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente</p> <p>Escala de medición</p> <p>1. Nunca – No</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas</p> <p>Escala de medición</p> <p>1. Nunca – No</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</p>		

06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina</p> <p>Escala de medición</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si 	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados</p> <p>Escala de medición</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si 	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional</p> <p>Escala de medición</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si 	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
EVALUACIÓN DE LA CLASE EN LÍNEA		
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente, en la primera CLASE EN LÍNEA, explicó el sílabo del curso, sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc</p> <p>Escala de medición</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si 	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>En el desarrollo de las CLASES EN LÍNEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico</p> <p>Escala de medición</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si 	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Antes que terminara las CLASES EN LÍNEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado.</p> <p>Escala de medición</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca – No 2. A veces 3. Siempre - Si 	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



Juez Experto
Mercedes Llacsá Vásquez.
Colegiatura N°22899

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

7. NOMBRE DEL JUEZ		Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
8.	PROFESIÓN	Psicólogo
	ESPECIALIDAD	Psicología forense
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en psicología- Grado de doctor en trámite
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18 años
	CARGO	Docente- Perito oficial
Título de la Investigación: “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.		
9. DATOS DEL TESISTA:		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carmen Gretel
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Bulnes Bonilla.
10. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario () 7. Lista de Cotejo (X) 8. Diario de campo ()
11. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Evaluar el Desempeño Docente.
		<u>ESPECÍFICOS</u> Determinación de los antecedentes del proceso de evaluación del desempeño docente y su dinámica.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	12. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
RESPONSABILIDAD		

01	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad</p> <p>Escala de medición</p> <p>7. Nunca – No</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR EL ESTUDIANTE</p>		

06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
EVALUACIÓN DE LA CLASE EN LÍNEA		
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente, en la primera CLASE EN LÍNEA, explicó el sílabo del curso, sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>En el desarrollo de las CLASES EN LÍNEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Antes que terminara las CLASES EN LÍNEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado.</p> <p>Escala de medición</p> <p>4. Nunca – No</p> <p>5. A veces</p> <p>6. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ():
8 COMENTARIOS GENERALES		
9 OBSERVACIONES		



Efrén Gabriel Castillo Hidalgo

Juez Experto

Colegiatura N° 9264

**ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

13. NOMBRE DEL JUEZ		Rony Prada Chapoñan
14.	PROFESIÓN	Psicólogo
	ESPECIALIDAD	Psicología Clínica y de la Salud
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: "ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN".		
15. DATOS DEL TESISISTA:		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carmen Gretel
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Bulnes Bonilla.
16. INSTRUMENTO EVALUADO		9. Entrevista () 10. Cuestionario () 11. Lista de Cotejo (X) 12. Diario de campo ()
17. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Evaluar el Desempeño Docente.
		<u>ESPECÍFICOS</u> Determinación de los antecedentes del proceso de evaluación del desempeño docente y su dinámica.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

N	18. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
RESPONSABILIDAD		
01	Pregunta del instrumento Asiste y participa en actividades institucionales convocadas por la Universidad Escala de medición 10. Nunca – No 11. A veces 12. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento El docente presenta iniciativas o propuestas académicas en beneficio de la mejora continua de su escuela profesional Escala de medición 7. Nunca – No 8. A veces 9. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Tiene actualizado su portafolio académico solicitado por su escuela profesional Escala de medición 7. Nunca – No 8. A veces 9. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento Presenta los documentos requeridos por su escuela profesional, puntualmente Escala de medición 7. Nunca – No 8. A veces 9. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento El docente muestra puntualidad en el cumplimiento de sus actividades asignadas Escala de medición 7. Nunca – No 8. A veces 9. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR EL ESTUDIANTE		
06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evidenció que posee un adecuado y actualizado conocimiento de su disciplina</p> <p>Escala de medición</p> <p>7. Nunca – No</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Los contenidos de aprendizaje estuvieron adecuadamente estructurados</p> <p>Escala de medición</p> <p>7. Nunca – No</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Relacionó la teoría con la práctica a través de la presentación de diversos ejemplos desde su experiencia laboral y profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>7. Nunca – No</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
EVALUACIÓN DE LA CLASE EN LÍNEA		
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El docente, en la primera CLASE EN LÍNEA, explicó el sílabo del curso, sus competencias a lograr, los contenidos temáticos, el sistema de evaluación, etc</p> <p>Escala de medición</p> <p>7. Nunca – No</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Siempre - Si</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

10	Pregunta del instrumento En el desarrollo de las CLASES EN LÍNEA, el docente siguió un orden lógico y didáctico Escala de medición 7. Nunca – No 8. A veces 9. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Antes que terminara las CLASES EN LÍNEA, el docente realizó un resumen o formuló conclusiones, resaltando los puntos principales del tema tratado. Escala de medición 7. Nunca – No 8. A veces 9. Siempre - Si	A(X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ():
10 COMENTARIOS GENERALES El cuestionario cumple con los requerimientos necesarios.		
11 OBSERVACIONES		



Juez Experto

Colegiatura N° 15358

**ANEXOS N° 5 VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA
INVESTIGACIÓN**

ENCUESTA A EXPERTOS

ESTIMADO MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico de “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	Mercedes Llacsá Vásquez
PROFESION	Psicóloga
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister
ESPECIALIDAD	Clínica
INSTITUCION EN DONDE LABORA	USS
CARGO	DTC

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.
LINEA DE INVESTIGACION	Educación y Calidad
NOMBRE DEL TESISISTA	Carmen Gretel Bulnes Bonilla
APORTE PRÁCTICO	Estrategia Metodológica para evaluar el desempeño docente

Novedad científica del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

x				
---	--	--	--	--

Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Posibilidades de aplicación del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
---------------------	--------------------------	-----------------	----------------------	--------------------

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
x				

Significación práctica del aporte.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
x				

Observaciones generales: Ninguna.



**ANEXOS N° 5 VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA
INVESTIGACIÓN**

ENCUESTA A EXPERTOS

ESTIMADO MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico de “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
PROFESION	Psicólogo
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Maestro/Grado de doctor en trámite
ESPECIALIDAD	Forense/Docencia universitaria
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Instituto de Medicina legal y ciencias forense/ Universidad señor de Sipán
CARGO	Perito/Docente

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.
LINEA DE INVESTIGACION	Educación y Calidad
NOMBRE DEL TESISISTA	Carmen Gretel Bulnes Bonilla
APORTE PRÁCTICO	Estrategia Metodológica para evaluar el desempeño docente

Novedad científica del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Posibilidades de aplicación del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

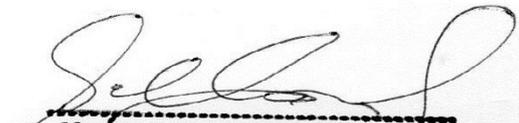
Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Significación práctica del aporte.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Observaciones generales: El documento constituye un aporte a la gestión universitaria



Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
PSICÓLOGO
C Ps P 9264

**ANEXOS N° 5 VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA
INVESTIGACIÓN**

ENCUESTA A EXPERTOS

ESTIMADO MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico de “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	Rony Prada Chapoñan
PROFESION	Psicólogo
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister
ESPECIALIDAD	Psicología Clínica y de la Salud
INSTITUCION EN DONDE LABORA	USS
CARGO	Docente

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA MODALIDAD A DISTANCIA EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”.
LINEA DE INVESTIGACION	Educación y Calidad
NOMBRE DEL TESISISTA	Carmen Gretel Bulnes Bonilla
APORTE PRÁCTICO	Estrategia Metodológica para evaluar el desempeño docente

Novedad científica del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Posibilidades de aplicación del aporte práctico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.

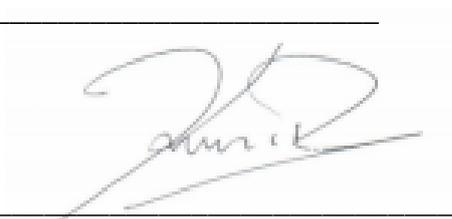
Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)

X				
---	--	--	--	--

Significación práctica del aporte.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Observaciones generales: _____



Juez Experto

Colegiatura N° 15358

**FICHA DE VALIDACIÓN
APORTE DEL AUTOR**

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Mercedes Llacsá Vásquez
- 1.2. DNI: 16725703
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Completo
- 1.4. Nombre del aporte evaluado: Estrategia Metodológica para evaluar el desempeño docente
- 1.5. Autor del aporte: Carmen Gretel Bulnes Bonilla

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Las etapas de la estrategia son suficientes en cantidad para transformar la práctica expresada en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas posibilita contrastar los comportamientos y acciones observables, que serán modificadas según el diagnóstico fáctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONSISTENCIA	Las partes de la estrategia se han formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Las etapas y sesiones de la estrategia han sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Las etapas o sesiones de la estrategia están redactados en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• FORMATO	Cada una de las partes o sesiones de la estrategia que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ESTRUCTURA	La estrategia gerencial cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)				30	
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

1 Validez muy buena.



**FICHA DE VALIDACIÓN
APORTE DEL AUTOR**

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 1.2. DNI: 00328631
 1.3. Cargo e institución donde labora: Instituto de Medicina legal y ciencias forenses/Universidad Señor de Sipán
 1.4. Nombre del aporte evaluado: Estrategia Metodológica para evaluar el desempeño docente
 1.5. Autor del aporte: Carmen Gretel Bulnes Bonilla

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Las etapas de la estrategia son suficientes en cantidad para transformar la práctica expresada en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas posibilita contrastar los comportamientos y acciones observables, que serán modificadas según el diagnóstico fáctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONSISTENCIA	Las partes de la estrategia se han formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Las etapas y sesiones de la estrategia han sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Las etapas o sesiones de la estrategia están redactados en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• FORMATO	Cada una de las partes o sesiones de la estrategia que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ESTRUCTURA	La estrategia gerencial cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
CONTEO TOTAL				30	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1: Validez MUY BUENA


 Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C. P. P. 9264

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

**FICHA DE VALIDACIÓN
APORTE DEL AUTOR**

I. INFORMACION GENERAL

1.1. Nombres y apellidos del validador: Rony Prada Chapañan

1.2. DNI: 44363387

1.3. Cargo e institución donde labora: Docente

1.4. Nombre del aporte evaluado: Estrategia Metodológica para evaluar el desempeño docente

1.5. Autor del aporte: Carmen Gretel Bulnes Bonilla

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)

2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)

3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Las etapas de la estrategia son suficientes en cantidad para transformar la práctica expresada en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas posibilita contrastar los comportamientos y acciones observables, que serán modificadas según el diagnóstico fáctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Las partes de la estrategia se han formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Las etapas y sesiones de la estrategia han sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Las etapas o sesiones de la estrategia están redactados en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes o sesiones de la estrategia que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	La estrategia gerencial cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1 Validez Muy Buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena



Juez Experto

Colegiatura N° 15358

