



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

ESCUELA DE POSTGRADO

**Maestría en Educación con Mención en Docencia en
Educación Superior**

MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS MÉDICOS ESPECIALISTA EN ANATOMÍA PATOLÓGICA DE UNA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA DE LA CIUDAD DE LIMA

**Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención
en Docencia en Educación Superior**

KARINA LISET PATIÑO CALLA

Asesor:

**Mg. Eduar Antonio Rodríguez Flores
(0000-0003-0807-6686)**

**Lima - Perú
2022**

Dedicatoria

A mi familia: Esposo, abuelos, padres, hermanos, tíos y primos, quienes aportaron el primer aliento para iniciar el camino de la Maestría, en medio de circunstancias adversas que, como médico me tocó enfrentar por la pandemia de COVID-19

Agradecimiento

A la Facultad de Medicina Humana
que me formó como médico, mi
alma mater, quienes gentilmente
brindaron todas las oportunidades
para la realización de la presente
investigación: jefes, docentes del
curso de patología y estudiantes del
5to ciclo

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
LISTA DE TABLAS	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	11
Planteamiento del problema	11
Descripción del problema.....	11
Formulación del problema	15
Pregunta científica general	15
Preguntas científicas específicas	15
Objetivos de investigación.....	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos.....	16
Paradigma, enfoque, tipo y diseño de investigación	17
Paradigma.....	17
Enfoque	17
Tipo de investigación	17
Diseño de investigación	18
Métodos teóricos, empíricos y estadísticos de la investigación	18
Métodos teóricos	18
Métodos empíricos	19
Método matemático o estadístico.....	19
Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
Población.....	20
Muestra y muestreo	20
Unidad de análisis	20
Técnicas e instrumentos para el trabajo de campo.....	21
Categorías y subcategorías.....	22
Justificación de la investigación.....	25
Justificación teórica.....	25
Metodológica.....	26
Práctica	26

CAPÍTULO I.....	28
MARCO TEÓRICO	28
Antecedentes de la investigación.....	28
Antecedentes nacionales	28
Antecedentes internacionales	30
Fundamentos teóricos sobre la categoría apriorística problema	31
Desarrollo histórico de la categoría apriorística problema: Desempeño docente	31
Teorías fundamentales en torno a la categoría apriorística problema	37
Perspectivas de estudio en torno a la categoría apriorística problema	40
Definición conceptual de la categoría apriorística problema	43
Subcategorías de la categoría apriorística problema	44
Fundamentos teóricos sobre la categoría apriorística propuesta.....	46
Definiciones teóricas de la categoría apriorística propuesta: La autoevaluación.....	46
Tipologías y clasificaciones de la categoría apriorística propuesta: La autoevaluación.....	49
Definición conceptual de la categoría apriorística propuesta: Modelo de autoevaluación ..	53
Subcategorías de la categoría apriorística propuesta.....	54
CAPÍTULO II	58
DIAGNÓSTICO O TRABAJO DE CAMPO	58
Descripción del contexto en el que se realizó el diagnóstico.....	58
Procedimientos de recolección de datos	59
Análisis e interpretación de los resultados obtenidos por instrumentos.....	60
Resultados de la “Guía de observación estructurada”	60
Resultados del “Cuestionario de desempeño docente”	65
Resultados de la “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente”	72
Resultados de la “Guía de entrevista semiestructurada”	80
Resultados de la categoría emergente	85
Análisis, interpretación, triangulación y discusión de los resultados.....	86
Contrastación teórica de la categoría apriorística desempeño docente	86
Contrastación teórica de la categoría apriorística propuesta de solución modelo de autoevaluación.....	97
Contrastación teórica de las categorías emergentes	105
Conclusiones aproximativas.....	106
CAPÍTULO III.....	107
MODELACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.....	107
Propósito	107

Justificación	109
Objetivos	110
Objetivo general	110
Objetivos específicos.....	110
Fundamentos teóricos científicos.....	111
Fundamento socioeducativo	111
Fundamento pedagógico	112
Fundamento curricular	114
Fundamento ético	115
Diseño de la propuesta.....	116
Esquema teórico funcional	116
Descripción de la propuesta	116
Desarrollo o implementación de la propuesta	119
Estructura de la propuesta	124
Validación de la propuesta.....	136
Validación de la propuesta por juicio de expertos	136
Características de los especialistas	136
Validación interna	137
Validación externa.....	138
Resultado de la valoración de la modelación de la propuesta.....	140
Conclusiones aproximativas de los análisis y resultados de la propuesta, y su validación teórica o práctica.....	140
CONCLUSIONES.....	142
RECOMENDACIONES	144
REFERENCIAS.....	145
ANEXOS.....	154

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Técnica e instrumentos utilizados en la investigación	22
Tabla 2: Categorías y subcategorías de la investigación	23
Tabla 3: Preparación y planificación para la enseñanza	61
Tabla 4: Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica	62
Tabla 5: Actitud en la práctica docente	63
Tabla 6: Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje	64
Tabla 7: Cumplimiento de la normatividad	65
Tabla 8: Preparación y planificación para la enseñanza	67
Tabla 9: Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica	68
Tabla 10: Actitud en la práctica docente	70
Tabla 11: Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje	71
Tabla 12: Cumplimiento de la normatividad	72
Tabla 13: Dedicación a la actividad docente	73
Tabla 14: Organización y planificación de la enseñanza	74
Tabla 15: Dominio de la asignatura	76
Tabla 16: Relación de calidad	77
Tabla 17: Evaluación del aprendizaje	78
Tabla 18: Investigación e innovación	79
Tabla 19: Gestión institucional	80
Tabla 20: Datos de los especialistas	136
Tabla 21: Validación interna	137
Tabla 22: Validación externa	138
Tabla 23: Escala de valoración para la validación interna y externa	139
Tabla 24: Resultados de la valoración interna y externa	140

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema teórico funcional	116

Resumen

La presente investigación propone un innovador modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima. El estudio es cualitativo, de naturaleza sociocrítica, de tipo aplicado y con un diseño no experimental. Se utilizaron las técnicas de la encuesta, observación cuantitativa y entrevista cualitativa. El diagnóstico evidenció que los estudiantes suelen sobre calificar el desempeño de sus docentes, siendo la coevaluación docente la práctica más objetiva para la evaluación del desempeño, la misma que no es utilizada en la institución de estudio. Por ello la evaluación del desempeño docente debe ser realizada desde los diferentes protagonistas del proceso educativo: estudiantes, docentes y jefes de curso. A partir del diagnóstico, se plantea la propuesta denominada modelo de autoevaluación fundamentada en teorías como el enfoque de las competencias docentes, el enfoque de un sistema de gestión de calidad, enfoque basado en problemas, perspectiva de autoformación y la perspectiva holística y multidimensional. Finalmente, se concluye que el modelo de autoevaluación planteado representa un aporte significativo para la institución como parte de una evaluación integral docente.

Palabras claves: Desempeño docente, autoevaluación, evaluación, docente universitario, medicina humana.

Abstract

The rationale for the following research is to propose an innovative self-assessment model to enhance the teaching performance of doctors specialized in anatomic pathology from the faculty of human medicine of the Lima city. The techniques applied in the research aforementioned were the questionnaire, the quantitative observation and the qualitative interview. The study's structure was qualitative and its methodology was sociocritical. Its type was applied and its design was nonexperimental. The diagnosis evidenced that students are used to over grading their teachers' performance. For that reason, it's implied that co-evaluation among teachers provides the most objective perceptions in order to assess their performance. Unfortunately, this evaluation is not applied in the institution. Hence, the assessment of teacher's performance should be reproduced from the many protagonists involved in the educational process: students, teachers and lead teachers. From the diagnosis, it's suggested the proposal entitled as "self-assessment model" based on theories, such as the teacher performance approach, the management quality approach, the problem-based approach, the self-training perspective, and the holistic perspective and multidimensional. Lastly, the research concluded that the self-assessment model presented represents a significant support for the institution as part of the teachers' comprehensive assessment

Key words: Teaching performance, self-assessment, evaluation, university teacher, human medicine

Introducción

Planteamiento del problema

Descripción del problema

La globalización es una realidad actual e ineludible que genera innumerables retos y oportunidades para el desarrollo económico, tecnológico y social del mundo, trayendo consigo un continuo avance de las tecnologías. Este proceso se ha convertido en un fenómeno con implicancias de gran amplitud para el futuro de toda la humanidad. Así mismo, tiene un impacto directo sobre el desarrollo social y cultural de los seres humanos de todo el mundo, generando un gran reto para la educación de las actuales y las nuevas generaciones (Ojeda, 2019). De la misma forma, la globalización ha permitido que la educación ya no sea considerada un privilegio para ciertas clases sociales, sino la ha transformado en un medio para la movilidad y la realización personal, así como un motor de crecimiento social y económico para un país o una región (Guzmán-Valenzuela, 2017), convirtiéndose en bien público social, un derecho universal y deber del estado (Martin, 2019).

Por consiguiente, la educación presenta actualmente numerosos retos y desafíos que enfrentar, ya que, igual que la economía, las comunicaciones, la medicina, la cultura y otros aspectos de la sociedad se transforman de forma constante. Por ello, las instituciones encargadas de la educación, implementan cambios para elevar la calidad de sus programas y servicios y, garantizar la generación de profesionales capaces de adaptarse a un mundo globalizado. En este contexto, son las universidades las instituciones más importantes en el proceso educativo, ya que, serán las responsables de potenciar las fortalezas de los estudiantes, construyendo conocimientos y articulando la investigación y la enseñanza, además, son el centro para la difusión de manifestaciones culturales y el lugar de generación de actividades que fortalecen la armonía social. El desarrollo conjunto de estas actividades permitirá la generación de profesionales íntegros que contribuirán al crecimiento de un país

(Chávez, 2018). Es así que, los estudiantes y docentes universitarios se convierten en los principales actores del proceso formativo y serán a quienes la educación del siglo XXI, les exigirá estándares de calidad cada vez más altos y universales (Abolaji, 2019), independiente de la carrera o profesión que desarrollen.

Si bien los países de Europa y Norte América (USA y Canadá) han sido los primeros en identificar la relevancia y las oportunidades que la educación puede generar, en las últimas décadas, se ha observado que países de Latinoamérica y el Caribe han adquirido esta concepción progresivamente. Ello causado, porque la globalización, mencionada líneas arriba, ha permitido la masificación de la enseñanza superior, tendencia que ha impactado fuertemente en esta región (Guzmán-Valenzuela, 2017). Sin embargo, Latinoamérica, marcadamente pluricultural y multilingüe, afronta otros desafíos propios de países subdesarrollados, como altos índices de pobreza y desigualdad (Martín, 2019). Es por ello que, organismos internacionales plantearon formalmente la necesidad de garantizar una educación superior inclusiva, equitativa y de calidad para promover oportunidades de aprendizaje para toda la población de esta región (ONU, 2018).

Por lo tanto, en una sociedad globalizada, donde una educación de calidad se ha convertido en un derecho ciudadano y prioridad de cada país, son las instituciones de educación superior los ejes para el cambio y actualización. Es así que, los estudiantes y docentes, principales actores del proceso educativo, adquieren un rol fundamental, prioritariamente estos últimos, ya que, serán los generadores de una propuesta educativa de calidad y actualizada. Para ello, se requiere que todo docente logre desarrollar múltiples habilidades y capacidades que mejorarán su desempeño, las mismas que, algunos autores enumeran como: curriculares, didácticas, relacionadas a la toma de decisiones, metodológicas, comunicativas, relacionadas con el uso de las TIC y evaluativas (Colmenero y Pantoja, 2016). Por consiguiente, las universidades tienen la necesidad de contar con

docentes ampliamente capaces de enfrentar un entorno globalizado y que se actualiza continuamente, a pesar de las limitaciones de un país subdesarrollado. Dentro de las instituciones de educación superior, encontramos a aquellas encargadas de la formación de profesionales de Ciencias de la Salud, de quienes se menciona, enfrentarían desafíos aún más profundos, debido a que, no sólo requieren conocimientos y habilidades actualizadas en la carrera, sino además, actitudes y valores que deberán ser transmitidos desde los docentes y con ello garantizar un futuro desempeño profesional exitoso (Vera, 2016a)(Vera, 2016b).

Dada la relevancia del rol docente en el Ciencias de la Salud, se conoce que, dentro de las Facultades de Medicina Humana, la mayoría de asignaturas o cursos de carrera son impartidos por médicos generales o especialistas, más no docentes de profesión, siendo necesario garantizar un adecuado desempeño en su labor docente. No obstante, y a pesar de los grandes cambios y enfoques que tiene la docencia universitaria, hoy en día se evidencia que los médicos docentes de las diferentes cátedras utilizan preferentemente un modelo tradicional o también denominado enciclopedista, enfocado en actividades centradas en el docente, considerándolo como única fuente de conocimiento, relegando a los estudiantes en meros receptores pasivos de información. Esta metodología de enseñanza generalmente es autodidacta y basada en la formación que ellos recibieron cuando fueron estudiantes. Es así que, la mayoría de médicos docentes desconocen las nuevas metodologías de enseñanza, situación comprendida en cierta medida, ya que, estos profesionales han sido formados para ser médicos no docentes. Por lo tanto, se evidencia que, ser experto en una especialidad o rama de la medicina humana, no puede ser considerada suficiente para ser un buen docente, ya que la capacitación autodidacta, intuitiva y empírica que la mayoría tiene, basada en sus propias experiencias como estudiantes, heredada de sus antiguos maestros, es actualmente anticuada e incluso obsoleta (Vera, 2016a) (Orellana, E., Juanes, Orellana, O. y Orellana, F, 2020).

Así que, este modelo pedagógico tradicional, clásico o enciclopedista, se caracteriza porque la teoría precede a la acción, se prioriza la acumulación de datos y temas de aprendizaje memorístico o repetitivo. Además, la evaluación se centra en comprobar la memorización de datos y contenidos, olvidando el desarrollo de habilidades, la formación de valores y la importancia de un pensamiento crítico (Orellana, E., Juanes, Orellana, O. y Orellana, F, 2020). Por consiguiente, se evidencia el pleno desconocimiento de la función principal del docente que es posibilitar, facilitar y guiar a los estudiantes en el acceso a los contenidos de la disciplina impartida (Colmenero y Pantoja, 2016).

Así mismo, la mayoría de países de Latinoamérica no cuentan con políticas institucionales que impulsen la gestión de un plan de desarrollo de la docencia universitaria. En consecuencia, no se establece la necesidad de capacitación y actualización permanente en educación para los docentes médicos de las Facultades de Medicina Humana, siendo priorizados los cursos de capacitación en el ámbito de cada especialidad y los méritos en los trabajos de investigación científica (Tadeo, Palacios, Aparicio, Cañete, Calderoli, Bogado, Ocampos y Acosta, 2016).

Por lo mencionado, es necesario mejorar la calidad del desempeño docente de los médicos de las facultades de medicina humana y con ello lograr la modificación del clásico modelo tradicional de enseñanza, por uno que refuerce su rol de guía y facilitador (Enrique, 2012). Además, los docentes deben comprender la relevancia de su labor, comprometiéndose con la responsabilidad de un mejoramiento permanente, cumpliendo eficientemente el desarrollo académico y realizando nuevos e innovadores aportes a las asignaturas a cargo, cambios que generarán transformaciones en sus estudiantes.

La limitada o incluso ausente formación en docencia universitaria es evidenciada por el desconocimiento de los aspectos relacionados a la metodología de enseñanza, lo que dificultará la formulación precisa de los objetos de aprendizaje, una adecuada selección del

método de enseñanza más apropiado para el desempeño de sus actividades, así como utilizar diferentes formas y funciones de la evaluación. En consecuencia, si bien la necesidad de una formación académica en una determinada especialidad es importante, una formación y actualización en docencia fortalecerá y enriquecerá su desempeño, potenciando su saber enseñar (Vera, 2016b).

En el Perú, el Ministerio de Educación viene realizando múltiples modificaciones para mejorar la calidad de la educación en las universidades. Dentro de ellos, por ejemplo, La Ley Universitaria Peruana exige el grado de Maestro para ser docente de pregrado (Ley Universitaria, 2014). Si bien es un paso importante para mejorar los parámetros de calidad educativa, este documento no especifica la necesidad de formación docente o en educación, en consecuencia, un título de postgrado en cualquier campo es suficiente para ejercer la docencia universitaria (Orellana y et al., 2020). No obstante, un título profesional o de postgrado no garantiza habilidades necesarias y exigidas para lograr un desempeño docente de calidad.

Formulación del problema

A continuación, se presentan las preguntas y objetivos de investigación.

Pregunta científica general

¿Cómo mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima?

Preguntas científicas específicas

- ¿Cuáles son las perspectivas teóricas que sustentan el modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una Facultad de Medicina Humana de la ciudad de Lima?

- ¿Cuál es la situación actual del desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima?
- ¿Qué criterios teóricos, metodológicos y prácticos se deben tomar en cuenta en la modelación de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina Humana de la ciudad de Lima?
- ¿Cómo validar el modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima?

Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialista en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Objetivos específicos

- Sistematizar las perspectivas teóricas que sustentan el modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima
- Diagnosticar la situación actual del desempeño docente de los médicos especialista en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima
- Determinar los criterios teóricos, metodológicos y prácticos que se deben tomar en cuenta para la modelación de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

- Validar los potenciales de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Paradigma, enfoque, tipo y diseño de investigación

Paradigma

La metodología empleada en la presente investigación está enmarcada en el paradigma sociocrítico (Cisterna, 2007), el cual se basa en el valor de la comprensión dialéctica de la realidad a fin de cuestionar, generar una autorreflexión y plantear una mejora social. En el caso del ámbito educativo, como indican Lamuez, Martínez y Pérez (2008), la transformación del paradigma sociocrítico está orientado a la solución de problemas educativos sobre la base de propuestas interventivas.

Enfoque

La investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo. Este se caracteriza por asumir una realidad subjetiva y dinámica, donde se puede encontrar múltiples contextos. Además, privilegia el análisis profundo y reflexivo de la realidad que se está estudiando (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tipo de investigación

La investigación realizada fue de tipo aplicada, por ello, busca la transformación de una realidad bajo el paradigma sociocrítico. Así mismo, se caracteriza por el tratamiento de un problema científico desde un punto de vista epistemológico crítico-social, en el que se integran dialécticamente los diferentes métodos cuantitativos y los cualitativos. El carácter dialéctico de este tipo de trabajo se fundamenta en las funciones de la metodología en los distintos niveles del saber, y en un nexo entre el ser y pensar, siendo objetivo con lo verdadero y el rol de la praxis como una pauta valorativa del conocimiento (Lanuez, Martínez

y Pérez, 2008).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental. Los elementos de estudio se observan en su contexto y transversalidad, es decir, se recolectará la información en un determinado tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Métodos teóricos, empíricos y estadísticos de la investigación

Métodos teóricos

Método histórico-lógico.

Cerezal y Fiallo (2003) argumentan que lo histórico está relacionado con el estudio de la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en una etapa o período. En cambio, lo lógico investiga las leyes generales del funcionamiento y desarrollo del fenómeno; por lo tanto, estudia su esencia. Tanto lo histórico y lo lógico trabajan de forma complementaria, porque mientras uno estudia cómo sucedieron los hechos, el otro aborda el documento histórico. Este método se empleó al recabar información histórica de otras tesis o investigaciones, así como documentos institucionales, normas o estándares u otros acerca de nuestra categoría apriorística de estudio, el desempeño docente.

Método de análisis-síntesis.

Cerezal y Fiallo (2003) destacan que para obtener resultados correctos es necesario que el análisis y la síntesis trabajen de forma conjunta y relacionada. El análisis es la descomposición mental de un todo en partes, en sus diferentes relaciones, propiedades y componentes, por su parte la síntesis es la operación inversa; es decir, que mentalmente unimos o combinamos todas las partes antes analizadas, lo cual nos posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. Este método se utilizó en el análisis de los documentos relativos a nuestro tema de investigación, así como de

los hallazgos obtenidos mediante los instrumentos que se aplicarán. De este modo, tales análisis, contribuirán al diseño de un modelo de autoevaluación orientado a mejorar el desempeño docente.

Método inductivo-deductivo.

Según Bernal (2003), el método inductivo-deductivo se sostiene en la lógica, fijándose en los sucesos particulares y, está formado por dos procesos que convergen entre sí. Va de lo específico a lo general, mientras que lo deductivo lleva los conocimientos generales a lo específico. Para nuestra investigación, este método fue utilizado en las inferencias lógicas, en la formulación de las bases teóricas, así como en la construcción de la teorización de las categorías y subcategorías.

Método de la modelación.

De acuerdo con Cerezal y Fiallo (2005), la modelación es el proceso mediante el cual se crea una representación con el fin de investigar la realidad, reconocer características y relaciones del objeto de estudio, lo cual permite generar respuestas y sirve de guía en la generación de hipótesis teóricas. En nuestro estudio, se empleó este método para el diseño de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente.

Métodos empíricos

Cerezal y Fiallo (2003) sostienen que el método empírico permite la recolección de datos del objeto en investigación, asumiendo los conceptos realizados sobre los métodos por los autores de referencia. Los métodos empíricos utilizados para la investigación fueron los siguientes: la observación, la encuesta, la entrevista y el juicio de expertos.

Método matemático o estadístico

Cerezal y Fiallo (2003) señalan que los métodos empíricos y teóricos se apoyan en los métodos matemáticos, sobre todo cuando se lleva a cabo estudios poblacionales, grupos de estudiantes o grandes colectivos. El método matemático fue utilizado en la descripción de los

datos porcentuales después de la aplicación de los instrumentos del diagnóstico, mientras que el método estadístico fue empleado para realizar el procesamiento de la información mediante la estadística descriptiva, la cual permitió realizar los análisis correspondientes.

Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población de estudio, también denominada universo, se define como el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, y puede estar constituido por personas, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, entre otros (López, 2004).

En la presente investigación, la población objeto de estudio estuvo conformada por todos los docentes y estudiantes de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima.

Muestra y muestreo

La muestra está conformada por un subconjunto del universo o población donde se lleva a cabo la investigación. Para determinar la muestra, se utiliza un método denominado muestreo, que consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios a través del cual se selecciona el conjunto de elementos de la población (López, 2004).

En el presente estudio, se realizó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 8 docentes del curso de Patología y 40 estudiantes del mismo curso de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima.

Unidad de análisis

La unidad de análisis se define como el ente de estudio en una investigación, es lo que o quien se está estudiando (López, 2004). El presente estudio tiene dos unidades de análisis. La primera, es el médico docente especialista en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima. La segunda unidad de análisis es el estudiante de medicina humana de la misma facultad.

Técnicas e instrumentos para el trabajo de campo

La técnica es el mecanismo, procedimiento o actividad que utiliza el investigador para obtener la información o los datos de la investigación. Así mismo, el instrumento es el recurso, medio u objeto utilizado para recabar dicha información (Hernandez y Ávila, 2020).

Las técnicas empleadas en la investigación fueron: la observación, la encuesta y la entrevista. La observación es un procedimiento empírico elemental, que tiene como objeto de estudio uno o varios hechos, objetos o fenómenos de la realidad actual (Bunge, 2007). El objeto de observación se constituye por todo aquel hecho o fenómeno en el que se puede distinguir la esencia a observar: cualidades y características que le dan sentido e identidad a este (Campos y Lule, 2012). Además, la observación puede ser de varios tipos: de laboratorio, de campo, participante, no participante, no estructurada y estructurada. En la presente investigación se utilizó la observación estructurada, referida como la observación metódica, a través de un instrumento para obtener la información clasificada y sistemática. El instrumento elaborado fue una guía de observación estructurada, que se caracteriza porque todos los ítems están determinados de antemano al recojo de datos, convirtiéndose en un “check-list” de elementos definidos por el investigador.

La encuesta es una técnica que recoge y analiza la información a partir de una muestra de casos representativa de una población, que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar determinadas características (García-Ferrando, Ibáñez y Alvira, 1993). Dentro de la encuesta, la técnica utilizada fue el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernandez, 2003), como instrumento cuantitativo, solo se generaron preguntas cerradas.

La entrevista, como técnica cualitativa, es definida como una reunión para intercambiar información entre dos personas, el entrevistador y el entrevistado. Así mismo, la entrevista se divide en semiestructuradas y no estructuradas (Robles, 2011). En la presente

investigación, se utilizó una guía de entrevista semiestructurada que se caracteriza por tener preguntas previamente planteadas, teniendo, además la libertad de introducir preguntas adicionales.

La siguiente tabla (Tabla 1) describe ordenadamente las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la presente investigación.

Tabla 1

Técnica e instrumentos utilizados en la investigación

Tipo de técnica	Técnica	Instrumento de la investigación	Categoría	Dirigido a
Cuantitativa	Observación cuantitativa	Guía de observación estructurada	Problema	Docentes
	Encuesta	Cuestionario de evaluación del desempeño docente		Estudiantes
Cualitativa	Encuesta	Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente	Propuesta de Solución	Docentes
	Entrevista cualitativa	Guía de entrevista semiestructurada		Docentes

Categorías y subcategorías

Una categoría es la asignación de conceptos a un nivel más abstracto, un esfuerzo para sintetizar, luego de una adecuada reflexión teórica, una definición para una investigación. Son conceptos derivados de los datos que representan fenómenos, donde los fenómenos son ideas analíticas pertinentes que emergen de nuestros datos (Straus y Corbin, 2002).

Las subcategorías son los conceptos que perfeccionan, refinan y clarifican la categoría, y permiten visualizar y profundizar, con más detalle, el fenómeno estudiado (Straus y Corbin, 2002).

La siguiente tabla (Tabla 2) describe las categorías y subcategorías que se utilizaron en la presente investigación.

Tabla 2

Categorías y subcategorías de la investigación

Categorías	Subcategorías
<p>Desempeño docente</p> <p>Planteamos que el desempeño docente es el conjunto de acciones que desarrolla el profesional para responder a los objetivos de la actividad pedagógica y el cumplimiento de sus funciones (Sánchez, 2019), con el fin de desarrollar un proceso enseñanza-aprendizaje de calidad (Flores, 2012). Para lograr un ejercicio laboral de calidad, este proceso involucra un amplio abanico de capacidades y habilidades, entre ellas, un dominio profundo y actualizado del contenido de la materia a impartir, preparación en el campo de pedagogía y la didáctica, un adecuado empleo de las TIC, alto grado de motivación profesional y personal, y una adecuada gestión institucional (Escribano, 2018).</p>	<p>Preparación y planificación para la enseñanza:</p> <p>Es la capacidad del docente para organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje e incluye tanto los contenidos, así como los métodos, actividades, recursos didácticos, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.</p> <hr/> <p>Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica:</p> <p>Es el dominio actualizado sobre la materia que el docente imparte, así como la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre los aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario en el cual se desempeñarán los estudiantes.</p> <hr/> <p>Actitud en la práctica docente</p> <p>Son las formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias con los estudiantes u otro miembro de la universidad.</p> <hr/> <p>Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje</p> <p>Conjunto de actividades que realiza el docente con el</p>

fin de generar un clima propicio para el aprendizaje durante la sesión de clase teórica o práctica.

Cumplimiento de la normatividad

Cumplimiento de normas y/o reglas de la jefatura de curso o de Institución educativa superior donde labora el docente.

Modelo de autoevaluación

Definimos a la autoevaluación como un proceso en el cual el agente evaluador y el sujeto evaluado son la misma persona. Es un proceso de autovaloración, autoconocimiento y autorregulación, actividades que están orientados hacia el diálogo reflexivo y continuo de cada ser humano consigo mismo (Tobón, 2010). Esta reflexión generará un mecanismo que permitirá detectar los logros y carencias dentro del accionar docente y, por lo tanto, asumir con responsabilidad y compromiso las decisiones que determinarán la mejora en calidad dentro del proceso educativo (Castillo y Cabrerizo, 2003) (Barber, 1997). Así mismo, el docente estará en la capacidad de involucrarse y comprometerse con los procesos para mejorar su práctica y la calidad educativa (Ruiz-Corbella y Aguilar-Feijoo, 2017).

Dedicación a la actividad docente

Es la atención o esfuerzo que dedica el docente a su actividad en la universidad con el objetivo de realizar un trabajo con responsabilidad y eficiencia.

Organización y planificación de la enseñanza

Es el proceso mediante el cual el docente realiza una toma de decisiones previas con el objetivo de organizar las actividades a desarrollar durante la sesión de clase.

Dominio de la asignatura

Es el conocimiento que demuestra el docente sobre la materia o ciencia que imparte en la actividad teórica, y práctica.

Relación de calidad

Calidad de interacción entre docentes y estudiantes, así como, la capacidad del docente para propiciar una mejor relación entre los estudiantes.

Evaluación del aprendizaje

Son los tipos y formas de valoración que utiliza el docente para calificar a sus estudiantes.

Investigación e innovación

Son las actividades que realiza el docente para obtener y ampliar conocimientos con el fin de mejorar las habilidades de investigación de los estudiantes y las suyas propias.

Gestión institucional

Conjunto de actividades que realiza el docente para mejorar la dirección y administración de la asignatura a cargo y en general, de la universidad.

Justificación de la investigación

Justificación teórica

Está ampliamente reconocido que los estudiantes y docentes son los pilares fundamentales en el proceso educativo de las instituciones de educación superior, siendo estos últimos actores claves para una propuesta educativa de calidad (Colmenero y Pantoja, 2016). Es así que, las universidades se enmarcan en el contexto global de la creciente preocupación por la calidad de la docencia y su mejora continua, buscando docentes capacitados en su área profesional, así como en sus habilidades y destrezas para la enseñanza.

En el campo de la salud, específicamente en las facultades de medicina humana, la gran mayoría de asignaturas de carrera son impartidas por profesionales médicos, generales o con segunda especialidad, pero no docentes de profesión; evidenciando que no es suficiente ser experto en una materia para ser un buen docente (Vera, 2016a). Así mismo, las universidades priorizan para su selección docente, los cursos de capacitación en el ámbito

profesional de la especialidad y los méritos en los trabajos de investigación científica (Tadeo, 2016) sin considerar la experiencia o capacitación en docencia.

Metodológica

La presente investigación aportará a la literatura una nueva propuesta de solución a través de la modelación de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima. La mayoría de estudios consultados sobre el desempeño docente, en diversas bases de datos, son investigaciones cuantitativas, donde se mide el nivel o calidad de la labor y buscan asociarlo al rendimiento académico de los estudiantes, sin la generación de propuestas de solución o mejora para el problema. Este tipo de trabajos refuerzan la importancia de una investigación de naturaleza sociocrítica y de tipo aplicada, resultando novedoso en la medida que incluye la modelación de una propuesta, la cual puede ser adaptada a otras realidades y servir como antecedente para otras investigaciones. Así mismo, la presente investigación ha generado cuatro instrumentos de investigación, diseñados en base a las características de la población y muestra, los que han sido sometidos a juicio de expertos, contando con la aprobación de este panel para su aplicabilidad, los mismos que podrán ser utilizados como modelo para otras investigaciones afines.

Práctica

El aporte práctico de esta investigación se basa en la generación de un proyecto para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima. Nos permitirá diseñar un modelo de autoevaluación, los que se caracterizan por ser actividades autocríticas, autorreflexivas, de autoconocimiento y de autovaloración. Con ello, se podrá detectar los logros y carencias en el accionar docente, generando finalmente una mejora en su desempeño.

Los resultados y la propuesta de solución de la presente investigación serán

presentados a la facultad de medicina en estudio, permitiendo que los directivos de la institución, evalúen la información y realicen cambios y/o adaptaciones necesarias. A su vez, esto contribuirá a mejorar la calidad educativa ofrecida a sus estudiantes y por consecuencia, la imagen institucional.

Capítulo I

Marco teórico

Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

Casas y Morales (2020) realizaron un estudio con el objetivo de mejorar el desempeño en la labor docentes en una institución militar en Lambayeque, se propuso elaborar un instrumento de autoevaluación. En la investigación fue de tipo pre experimental y propositiva y generó un instrumento que fue revisado y aprobado a través del juicio de 3 especialistas. Los resultados revelaron que el 60% de los docentes presentaban un nivel suficiente en su desempeño frente a un 40% que obtuvo una valoración insuficiente. Esta información permitió generar acciones en favor de mejorar el desempeño docente. Se concluye que la reflexión constante sobre la práctica pedagógica permite mejorar el desempeño y el compromiso con la calidad educativa por parte de los docentes.

Guevara (2020) planteó desarrollar una capacitación pedagógica para mejorar los desempeños de una competencia docentes específica denominada “Planifica la enseñanza aprendizaje” en los docentes de una institución educativa de Cajamarca. La población estuvo integrada por 100 docentes, 50 de ellos correspondió al grupo control y otros 50 al grupo experimental, a quienes se le aplicó un cuestionario con 20 ítems, previamente validado por expertos. El tipo de diseño de la investigación fue cuasi experimental. La información obtenida mediante el pretest reportó que los docentes del grupo control y del grupo de trabajo presentaban un nivel muy deficiente en su desempeño. Posteriormente, tras la aplicación del postest, se evidenció que el 78% de docentes ubicados del grupo de trabajo tenía un nivel suficiente, mejorando por lo tanto luego de la implementación de los talleres. Se concluyó que la estrategia aplicada evidencia un efecto favorable respecto al desarrollo de la competencia “Planifica la enseñanza aprendizaje” en los docentes en una institución

educativa de Cajamarca.

Briceño (2017) planteó como objetivo diseñar un programa para mejorar el desempeño docente en una Escuela de Educación de una universidad pública de Lima. Las técnicas utilizadas para recoger la información fueron la encuesta, la entrevista y la observación del participante. La muestra estuvo compuesta por 28 docentes de la Escuela de Educación. Entre los resultados más importante se evidenció que el 67% de los encuestados no se sentía satisfecho con la trayectoria lograda (docente o autoridad) y un 33% presentaban buena disposición frente a sus labores; además se evidenció la falta de compañerismo como la categoría más frecuente entre los docentes encuestados, con un 42%, seguido de un 33%. Se aplicó una estrategia metodológica basada en 3 talleres. El estudio finalizó con el diseño de un programa que mejoraba el desempeño docente, el mismo que estaba conformado por tres talleres que se subdividían en 10 partes.

Vergara (2020) planteó determinar cómo influye un modelo de inducción docente en la mejora del desempeño didáctico del docente que se incorpora a una universidad de Huancayo. La investigación realizada fue de tipo descriptiva. La muestra estuvo conformada por 53 docentes nuevos. Se evaluó 4 dimensiones del Desempeño Docente: satisfacción estudiantil, planificación académica, gestión del aprendizaje y desempeño laboral. Se concluyó que existe una correlación moderada positiva entre el modelo de inducción docente propuesto y la mejora del desempeño docente de los recién incorporados a la universidad Continental.

Huarancca (2017), realizó un estudio con el objetivo de determinar el impacto de aplicar un modelo de clima organizacional sobre el desempeño docente en una Facultad de Administración de una universidad nacional. Se realizó una investigación aplicada. El diseño fue pre – experimental y la muestra estuvo conformada por 43 docentes nombrados. Los resultados comparativos del nivel de desempeño docente, evidenció una mejora de bajo a

alto después de la aplicación del modelo propuesto. Por tanto, la aplicación de este tipo de modelo mejoró significativamente el desempeño docente en esta institución de educación superior.

Antecedentes internacionales

En Ecuador, Yagual (2019) planteó determinar cómo un programa de estrategias afectivas mejora el desempeño docente en una institución educativa de la provincia del Guayas, Ecuador en el 2019. Esta investigación fue de experimental y trabajó con una muestra de 30 docentes que laboran en el turno mañana. Se utilizó como instrumento una encuesta la cual fue realiza antes del programa y una segunda encuesta después del programa. Se obtuvo como resultado, que este programa mejoró significativamente el desempeño del docente.

Quiroz (2019) planteó determinar si un taller de motivación mejoraba significativamente el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa en Guayas. Se realizó un estudio de tipo experimental. Se trabajó con una muestra de 22 docentes de la institución. Se utilizó la técnica de observación y como instrumento un cuestionario para evaluar el desempeño docente. Los resultados de la investigación determinaron que la aplicación del taller de motivación mejora significativamente el desempeño docente.

Castro (2019) realizó un estudio con el objetivo de desarrollar un taller de habilidades blandas, aplicado a docentes de una institución ecuatoriana. Se realizó un estudio cuantitativo, realizando mediciones mediante pre y post test sobre un grupo control. Luego de analizar la información se observó que existía asociación ($p < 0,05$). Se evidenció finalmente que este tipo de talleres influye positivamente mejorando el desempeño docente.

Ortiz, Borges, Rodríguez, Sardiñas y Balardo (2018) realizaron un estudio con el objetivo de diseñar un modelo pedagógico, el mismo que mejoraría el desempeño de los

docentes de una Facultad de Medicina de Cuba, basado en un enfoque por competencias. Formaron parte del estudio 32 profesores y dos directivos. El modelo planteado se estructuró en dos partes: conceptual y metodológico, haciendo referencia que conceptual era los fundamentos teóricos, las dimensiones de la enseñanza y la finalidad de la docencia; y el nivel metodológico era el conjunto de dinámicas utilizadas para aplicar los objetivos y actividades. Finalmente se concluyó que, el modelo propuesto mejoraba el desempeño docente mediante un enfoque por competencias, siendo significativa esta validación.

Cámara, Baas y Carrillo (2017) realizaron una investigación con el objetivo de implementar un instrumento confiable y válido que autoevalúe objetivamente el desempeño docente con la finalidad de mejorarlo y con ello, la calidad de la enseñanza. El estudio realizado fue de tipo cuantitativo y requirió la aplicación de un cuestionario con dos secciones. La población estuvo integrada por 37 docentes. Mediante un análisis estadístico del cuestionario se determinó los ítems que formaron parte del cuestionario, obteniendo un instrumento con 40 ítems de los 56 que se tuvieron inicialmente, el mismo que poseía un adecuado nivel de validez y confiabilidad.

Fundamentos teóricos sobre la categoría apriorística problema

Desarrollo histórico de la categoría apriorística problema: Desempeño docente

Darling-Hammond (198) definió al desempeño del docente como todas aquellas actividades que realiza el profesional con el objetivo de ser competente en el lugar de trabajo, el mismo que requiere tener siempre presente cuatro determinantes o premisas fundamentales para su desarrollo. El primero, que los docentes son pieza fundamental para un rendimiento académico calificado de los estudiantes. El segundo, que la habilidad verbal y el conocimiento de la materia son los componentes más importantes para la eficacia del docente. El tercero, los docentes que no han completado un programa de formación son académicamente más débiles, resaltando la importancia de la profesionalización. Por último,

los programas de certificación generan docentes con conocimientos académicamente más sólidos.

En relación a la evaluación del desempeño docente, Darling-Hammond, Wise y Pease (1986) refiere que esta es una herramienta útil para la mejora del profesional y cuyo proceso debe lograr un equilibrio cuidadoso entre las expectativas de desempeño estandarizadas, el enfoque de la evaluación y el desarrollo profesional de los docentes. Para ello, propone cinco recomendaciones que deben ser consideradas en todos los modelos de evaluación del desempeño docente. Primero, la selección y la iniciación en la docencia debe ser rigurosa y estar manejada por pares, para que la práctica se pueda transmitir. Segundo, los expertos y administradores de los servicios de educación deben realizar revisiones periódicas del desempeño individual de los docentes utilizando una amplia gama de indicadores que puedan evaluar tanto el contenido como el proceso de enseñanza y los resultados de esta evaluación deben orientar a mejorar el desempeño profesional de los docentes. Tercero, debe existir foros especiales y sistemas de apoyo para derivar casos de aparente mal praxis o desempeño poco profesional. Cuarto, la revisión por pares de la práctica docente debe ser continua e incluir a todos los docentes, para que los estándares de la práctica puedan desarrollarse y mejorar continuamente. Por último, los maestros deben controlar colectivamente las decisiones técnicas sobre la estructura, la forma y el contenido de su trabajo.

Skeff (1988) por su parte, al definir el desempeño docente, resalta la importancia del papel de los estudiantes, ya que lo describe como el impacto que el profesional generará sobre ellos y que estará demostrado en su aprendizaje, según lo establecido a través de puntajes de logros, prácticas pedagógicas observables o encuestas realizadas. Así mismo, menciona que para obtener una mejor calidad del desempeño del docente existen siete áreas que deben ser desarrolladas por el profesional. Primero, el clima de aprendizaje, referido al tono o atmósfera del ambiente de enseñanza que será reflejado en el grado de estimulación,

entusiasmo y comodidad generado durante el proceso de enseñanza. Segundo, el control de la sesión, descrito como los enfoques de gestión de tareas que utiliza un docente para enfocar y marcar el ritmo de interacción con los estudiantes. Tercero, la comunicación de metas, que es el proceso mediante el cual los docentes establecen y comunican las expectativas para los estudiantes. Cuarto, la comprensión y retención, que hace referencia a los métodos de enseñanza utilizados en una experiencia de aprendizaje, enfatizando que la implementación de métodos para cada situación mejoraría la comprensión y retención de la información por parte de los estudiantes. Quinto, la evaluación, que consiste en los procesos utilizados para determinar si los alumnos están logrando las metas deseadas, la cual puede ser formativa o sumativa. Sexto, retroalimentación, que es el proceso mediante el cual el maestro brinda información a los alumnos sobre su comportamiento con el fin de mejorar su desempeño. Por último, el aprendizaje autodirigido, que describe la iniciativa individual del docente por un alumno para identificar y actuar sobre las necesidades que pueda presentar, así mismo encarna los procesos que mantienen al docente entusiasmado y actualizado en su campo.

Con respecto a la evaluación del desempeño docente, Skeff (1988) menciona que este proceso tiene la capacidad de proporcionar información importante para los docentes, para ello ha diseñado dos métodos. El primero, el método de retroalimentación intensiva, que consiste en una sesión de una hora en la que un facilitador ayuda al maestro a revisar varias fuentes de retroalimentación con respecto al desempeño docente, estas incluyen: calificaciones de autoevaluación del docente, las calificaciones del maestro por parte de los estudiantes y un video de la actividad docente. El segundo método, denominado seminario, se basa en el proceso de aprendizaje experiencial, en la que experiencias concretas se utilizan para derivar conceptos abstractos que luego pueden aplicarse a comportamiento futuros e incluye cinco componentes principales: visualización de cintas de video, discusión de las cintas de video, discusión de los conceptos educativos de la enseñanza, revisión de las

calificaciones del maestro por los estudiantes en comparación a sus propias calificaciones de autoevaluación y la identificación de los cambios de enseñanza necesarios. Ambos métodos tienen como objetivos: orientar a los docentes en el análisis de su enseñanza y generar y ayudar a los docentes a implementar métodos de enseñanza más efectivos.

En otras latitudes, Valdés (2000) refiere que el desempeño docente es el conjunto de capacidades pedagógicas, que son necesarias para llevar a cabo un adecuado y eficiente ejercicio profesional. Desde la perspectiva Latinoamericana, adelantada por países del primer mundo, ha logrado identificar también, que el desempeño docente es una variable muy influyente y determinante para mejorar la calidad de la educación, considerándola incluso fundamental. Es así que, plantea que el desempeño docente posee cinco componentes: el objeto, el sujeto, las condiciones en que se desarrolla, los medios y los resultados, los que interactúan de forma dinámica y constante. El objeto se define como la identidad del educando, aquel a quien va dirigido el proceso. El sujeto o maestro, es quien ejecuta las acciones y operaciones. Las condiciones de desarrollo, son el conjunto de determinantes en las que se desarrolla el docente, como el ambientales, los recursos, la condiciones económicas, políticas y sociales, así como los contextos en que se desarrollan los estudiantes y el maestro. Los medios, son todo aquello que utiliza el docente para realizar su actividad educativa, entre ellos los métodos de enseñanza y el contenido de lo que imparte, ambos importantes para lograr un adecuado desarrollo de la actividad enseñanza – aprendizaje. Finalmente, el objetivo de toda la actividad es lograr un cambio en la personalidad de los estudiantes, el mismo que se refleje en sus conocimientos, hábitos y habilidades, así como en sus convicciones, normas de conducta y cualidades de carácter.

En referencia a la evaluación del desempeño docente, Valdés (2000) menciona que este debe entenderse como como una actividad formativa y sumativa, de construcción de conocimientos, con el objetivo de generar cambios positivos. Además, afirma que, una

adecuada actividad de evaluación permitirá la obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo en los alumnos, el despliegue de las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. Es así que, para la planificación de un modelo adecuado de evaluación del desempeño docente se debe tener en consideración cuatro características. La primera, la evaluación debe estar basada en las capacidades, frente a aquella basada en el rendimiento, es decir, que se priorice contribuir a un rendimiento eficaz más que a medir el rendimiento en sí mismo. Segunda, se debe utilizar criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme. Tercero, se debe plantear evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, es decir no olvidando lo complejo de la subjetividad, diseñando formas de evaluación que logren esta característica. Por último, las evaluaciones se deben caracterizar por ser formativas, evitando las evaluaciones sumativas, es decir estas evaluaciones deben estar diseñadas con el objetivo de mejorar la calidad docente, frente obtener una valoración en contra del mismo.

Montenegro (2007) por su parte, define al desempeño docente como un conjunto de acciones realizadas por el educador o docente con el objetivo de desarrollar las funciones para las cuales ha sido formado. Dichas funciones serán desarrolladas en diferentes campos o dimensiones que se dividen en aula, institución, contexto y las del propio docente. Además, describe factores que pueden condicionar la calidad del desempeño docente, los cuales pueden estar asociados al docente, al estudiante o el contexto sociocultural que rodea a ambos personajes. En primer lugar, los factores asociados al docente hacen referencia a la condición de salud, la formación profesional y el grado de motivación y compromiso que tiene por desempeñar sus funciones, teniendo en cuenta que es necesario un equilibrio y fuerza unificadora que permita un reforzamiento mutuo entre los tres para lograr una mejora

continua. En segundo lugar, los factores asociados al estudiante son similares a los del docente; entre ellos destacan la condición de salud, el nivel de preparación, y el grado de motivación y compromiso, el autor hace hincapié en que el docente tiene la capacidad de modificar las dos últimas. Finalmente, los factores asociados con el contexto sociocultural los mismo que ejercen una poderosa influencia en el desempeño docente, sobre todo en países del tercer mundo, debido a una inadecuada estructura social, económica, política y cultural, generando no contar con los medios ideales para el trabajo.

En relación con la evaluación, Montenegro (2007) refiere que para lograr calidad en la educación se necesita implementar formas de evaluación del desempeño docente, con el objetivo de calificar el accionar. Así mismo, dicha evaluación permitirá lograr, identificar, cultivar y desarrollar una buena educación. Por ello, se debe diseñar un modelo con la adecuada estructura de parámetros, de tal manera que el docente sepa qué se evaluará, cómo, cuándo y para qué. Montenegro (2007) propone 4 modelos: centrado en el perfil docente, en los resultados de la enseñanza, en el comportamiento docente en aula y otros ambientes de aprendizaje y en la práctica reflexiva. El modelo que está centrado en el perfil docente se evalúa al docente según la concordancia con un perfil previamente definido y los que constituyen a un docente ideal. No obstante, este ha recibido críticas desfavorables por establecer un perfil de docente ficticio con rasgos difícilmente enseñables mediante capacitaciones. El siguiente modelo es el que está centrado en los resultados obtenidos y apunta directamente al rendimiento de sus estudiantes, basados en que ellos son la consecuencia de lo que el docente hace, es decir comprobar los aprendizajes o resultados alcanzados. El modelo basado en el comportamiento del docente en el aula y otros ambientes de aprendizaje, resalta cómo el docente trabaja, y la dedicación y compromiso con su profesión; es decir, como el docente es capaz de generar un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula, siendo la principal crítica la subjetividad del observador que evalúa.

Finalmente, el modelo centrado en la práctica reflexiva, invita al docente a tomar conciencia diaria de su trabajo para lograr un continuo mejoramiento.

Teorías fundamentales en torno a la categoría apriorística problema

Teoría socio cultural de Vigotsky.

Vigotsky (1978) desde su teoría socio cultural, refiere que los docentes enfrentan constantemente retos en su práctica diaria, uno de ellos es lograr que los estudiantes movilicen lo aprendido y lo aplique en todos los ámbitos: escuela, aula, casa, calle, ello basado en que los aprendizajes que se imparten deben prepararlos para la vida. Por tal motivo, el docente debe desarrollar en sus estudiantes una actitud de constante reflexión, la misma que desarrolle el observar, construir, innovar y practicar de ellos. Así mismo, generar un estado de constante aprendizaje tanto de sus docentes como compañeros. Es así que, el docente en su actividad es considerado un facilitador de desarrollo y adquiere un rol esencial y vital para el cual debe estar capacitado, logrando un adecuado desempeño. Además, menciona que las actividades de aprendizaje que son elaborados en equipos usualmente son mejores que aquellos que se realizan individualmente, demostrando que el aprendizaje está íntimamente ligado a contextos sociales, actividad con la que el docente debe estar familiarizado y ser capaz de desarrollar y manejar en su práctica diaria. Por consiguiente, el aprendizaje es una actividad íntimamente social, originada desde que se nace y se recibe la atención de personas con mayor conocimiento, capacidades y habilidades, según el espacio en que se desenvuelve la persona. Por lo tanto, el aprendizaje es el resultado producto de la interrelación del individuo con un conjunto de personas que serán los mediadores de la cultura, rol que ocupará el docente. Es así que, para que el docente logre un adecuado desempeño debe tener conocimiento de las necesidades e intereses de los estudiantes, así mismo, conocer aquellas diferencias que los hace únicos, su contexto familiar, comunitario,

educativo y contextualizar sus actividades. Finalmente, debe considerar en todo momento la necesidad de razonamiento y construcción de conocimiento sin importar la asignatura y el nivel educativo que imparta.

Teoría constructivista: Aproximación psicogenética.

Piaget (1969), desde la perspectiva constructivista, se contempla y reconoce que el docente es el promotor del desarrollo y la autonomía de sus estudiantes, para ello, debe reconocer las etapas o estadios del desarrollo cognoscitivo. Por consiguiente, un docente que se desempeña adecuadamente es aquel capaz de promover un ambiente de reciprocidad, respeto y autoconfianza para sus estudiantes, brindando la oportunidad de un aprendizaje autoestructurado, a través de una enseñanza mediante el planteamiento de problemas. Así mismo, recomienda que el docente reduzca su nivel de autoridad, de manera que el alumno no se sienta inferior a lo que él dice y se evite generar una dependencia moral e intelectual. Por el contrario, el docente debe tener la capacidad de respetar los errores y habilidades individuales de cada estudiante, evitando exigir la emisión de una “respuesta correcta”. Sumado a ello, debe fomentar que los estudiantes adquieran la capacidad de construir sus propios valores morales evitando el uso de recompensa y el castigo. De acuerdo a esta perspectiva, se reconoce dos tipos de sanciones: las expiatorias y las de reciprocidad. Las expiatorias se caracterizan porque se genera una sanción, no existiendo relación lógica entre la acción de ser sancionado y la sanción, la cual ha sido impuesta por una persona con autoridad. Por su parte, las de reciprocidad están relacionadas con el acto a sancionar con la intención de ayudar a construir reglas de conducta. Es así que, el docente debe lograr el desarrollo de las capacidades mencionadas para desempeñarse adecuadamente.

Teoría cognitivista.

Ausebel, Novak y Hanesian (1983), de acuerdo a la teoría cognitivista, plantea que el desempeño del docente será efectivo a medida que el docente cumpla una serie de

características, entre ellas: propósito y reciprocidad, importantes para que el estudiante logre un aprendizaje significativo. Así mismo, durante el proceso de planificar la enseñanza, el docente debe de considerar cuatro dimensiones: los contenidos, los métodos y estrategias, la sucesión de temas y la forma de organización en el aula. Además, entre los términos necesarios para que se genere un aprendizaje significativo tenemos: la significatividad psicológica, entendido como la conexión del conocimiento previo con el conocimiento presentado; y la motivación, necesaria debido a que cualquier actividad académica fluye mejor con un alumno predispuesto y con deseos de superación. Por su parte, el trabajo pedagógico, descrito como el amplio conocimiento sobre los contenidos y como estos puede ser útiles para los estudiantes, reafirmando la importancia de dominar las disciplinas académicas que imparte, así como los conocimientos pedagógicos necesarios para desarrollar estos aprendizajes. Así mismo, este trabajo pedagógico es la forma inequívoca de demostrar el nivel profesional docente, manifestado en la forma de desarrollar de forma práctica, demostrando simultáneamente el amplio conocimiento sobre la asignatura, asociando la información con otras disciplinas y con el contexto actual. Además, el docente debe procurar desarrollar la materia de forma cautivadora, mediante una planificación ordenada de las prácticas educativas, actividades que favorecerán el desarrollo de valores y generar aprendizajes duraderos.

El rol de docente debe estar centrado principalmente en confeccionar y organizar una experiencia didáctica que logre que el estudiante esté en actividad y logre un aprendizaje significativo, es decir, se instruya en aprender y en pensar, permitiendo que los estudiantes experimenten y reflexionen sobre temas definidos con apoyo y retroalimentación continuos. Al contrario, el docente tradicionalista se caracteriza por centrarse exclusivamente en la información evitando el papel protagónico de los estudiantes. Además, el docente debe conocer y hacer uso de las denominadas estrategias instruccionales cognitivas, para aplicarlas

de manera efectiva, así como la preocupación que debe mostrar por el desarrollo, inducción y enseñanza de habilidades o estrategias cognoscitivas y metacognitivas de los alumnos.

Enfoque por competencias.

Zabala y Arnau (2008) plantean, desde el enfoque por competencias, que el desempeño docente es la capacidad o habilidad de efectuar o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, siendo necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos de forma simultánea. Por ello, el término competencia hace referencia a la forma de actuar frente a una situación concreta y tiene implícito el elemento contextual, referido al momento en que se debe aplicar los saberes, es decir implica interrelacionar habilidades y actitudes. Es así que, para ejecutar una situación de forma competente se debe primero, analizar la situación asumiendo la complejidad de la misma, segundo, exhibir habilidades básicas para el desarrollo de desempeños competentes, tercero, transferir el desempeño desde la situación en la que fue aprendido a la situación problema y cuarto, movilizar los diferentes aspectos que definen la competencia: el concepto, el procedimiento y la actitud predispuesta. Además, el carácter instrumental de todo desempeño docente competente implica un saber hacer, lo que conllevará a desarrollar las habilidades de comprensión e interpretación de situaciones, identificar criterios que planteen intervenir de una manera adecuada, analizar y valorar las habilidades disponibles en función de la situación problemática y ejercer habilidades pertinentes para resolver la situación problema en el ambiente educativo.

Perspectivas de estudio en torno a la categoría apriorística problema

Perspectiva de liderazgo organizacional.

Mc Gregor (1986) desde la perspectiva de liderazgo organizacional, menciona que el docente cumple un rol importante, debido a que no será sólo un mero transmisor de

información, sino será guía y orientador de los estudiantes por lo cual adquiere la labor de líder y ejemplo. Por ello, para que exista un adecuado desempeño docente se requiere el desarrollo de características sociales, personales e intelectuales que logren este perfil. Algunos rasgos característicos de este perfil son: confianza mutua entre los miembros del equipo, adecuado grado de comunicación, apoyo mutuo, comprensión e identificación con las metas del equipo, manejo de conflictos, adecuado grado de participación, creatividad y desarrollo. Así mismo el docente debe manifestar en todo momento preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes, flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos, la capacidad de escucha y asesoría a los estudiantes. Además, es importante que el docente líder desarrolle y propicie un adecuado clima laboral, basado en el valor del respeto, transmitiendo integridad y coherencia en cada decisión y actitud.

Así mismo, Mc Gregor (1986), plantea la denominada teoría “X” e “Y”, basados en los estilos de dirección. En la teoría “X”, el trabajador consigue los objetivos de la empresa sólo cuando son coaccionados o amenazados con sanciones y bajo un control permanente, además no le gusta asumir responsabilidades, siendo su única motivación la retribución económica. A diferencia de ello, la teoría “Y” menciona que en este estilo de dirección los trabajadores poseen un alto grado de creatividad y capacidad de solución de problemas logrando conseguir los objetivos sin necesidad de tratos autoritarios o sanciones, debido a un alto compromiso de los objetivos. Extrapolando estas teorías al sistema educativo, según la teoría “X” para que los estudiantes obtengan buenos logros deben de ser persuadidos, recompensados, castigados y controlados, en otras palabras, los estudiantes deben cumplir con los objetivos de la institución educativa independientemente de las opiniones u objetivos de los estudiantes. A diferencia de ellos, según la teoría “Y”, los estudiantes poseen un comportamiento y capacidades adecuadas y suficientes para asumir responsabilidades, siendo esta teoría la que coincide con el objetivo educativo actual y será el contexto en que se

desarrollará un docente con buen desempeño.

Perspectiva humanista.

Trejo (2019), desde la perspectiva humanista, plantea que los docentes se enfrentan a cambios y transformaciones constante de la realidad y en diversos ámbitos de la vida, para lo cual se requiere considerar dentro de la formación docente, un enfoque en las cualidades fundamentales del ser humano y por ende de la sociedad. Aquellos docentes capacitados en esta perspectiva tendrán las herramientas cognitivas, afectivas y sociales necesarias para afrontar el cambio y tendrán la capacidad de transmitir las y fomentarlas en sus estudiantes, contribuyendo con ello el desarrollo de sus potencialidades y cultivando una mejor sociedad en la que prevalezca la paz, libertad y justicia. Por ello, se refrenda la necesidad de que los docentes deben estar abiertos al aprendizaje además de tener la flexibilidad necesaria para adquirir nuevas competencias; ello debido a que las competencias tienden a favorecer el desarrollo de diversos niveles del pensamiento intelectual e impulsar el crecimiento y madurez de las actitudes y valores.

Perspectiva de las neurociencias.

Salazar (2005), desde la perspectiva de la neurociencia, menciona que el desempeño docente, requiere capacitación en pedagogía, rescatando la importancia de los aportes que otras disciplinas otorgan al desarrollo educativo. Así mismo, la neurociencia busca intencionalmente la transformación de las estructuras de conciencia del ser humano, entendiendo, por lo tanto, que el proceso de construcción del conocimiento es una amalgama de lo mental, involucrando lo biológico y lo cultural. La actividad pedagógica de los docentes desarrolla un entramado de acciones, que, en conjunto con los estudiantes, producirán la transformación de saberes, valores y habilidades. Es así que, los retos para el docente aumentan cada día. En este contexto, actualmente se espera que los docentes sean capaces de formar personas con pensamiento crítico, con una expresión clara de sí mismos, capaces de

resolver problemas complicados y lleguen a ser aprendices para toda su vida. Así mismo, es necesario que la educación siempre proponga un conocimiento integral y fundamentado en la capacidad de educabilidad del ser humano por parte de los docentes, recurriendo para ello, tanto al plano biológico, como al cultural, es decir volver los ojos a nuestro funcionamiento bio-físico y químico, no nos separa de la parte mental- emocional, social- cultural, pues somos seres complejos e integrales. Por ello, un docente requiere un conocimiento de la didáctica, del contexto y de la disciplina, además de la comprensión epistemológica y, sobre ésta, el entendimiento de los procesos biológicos por los cuales el individuo transita para construir los conocimientos.

Definición conceptual de la categoría apriorística problema

Planteamos que el desempeño docente es el conjunto de acciones que desarrolla el profesional para responder a los objetivos de la actividad pedagógica y el cumplimiento de sus funciones (Sánchez, 2019), con el fin de desarrollar un proceso enseñanza-aprendizaje de calidad (Flores, 2010). Para lograr un ejercicio laboral de calidad, este proceso involucra un amplio abanico de capacidades y habilidades, entre ellas, un dominio profundo y actualizado del contenido de la materia a impartir, preparación en el campo de pedagogía y la didáctica, un adecuado empleo de las TIC, alto grado de motivación profesional y personal y, una adecuada gestión institucional (Escribano, 2018). Así mismo, este proceso requiere un constante y permanente ejercicio de reflexión de la práctica profesional docente, además de, una participación en experiencias de aprendizaje que enriquezcan el conocimiento científico-pedagógico del docente, todo ello con el propósito de lograr los objetivos y propósitos programados por la institución educativa que garanticen una enseñanza de calidad y un mejoramiento continuo (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

Subcategorías de la categoría apriorística problema

Luego de una evaluación sistemática de las propuestas de subcategorías de diversos autores como De la Cruz, Grad, Gómez y Martínez (1992), Ramos (1999), Graterol (2001), Ministerio de Educación de Chile (2007), Gutiérrez (2010), Ministerio de Educación del Perú (2012), Flores (2010), Estrada (2013), Gajardo (2013), la Secretaría de Educación Pública – México (2015) y se propuso las siguientes subcategorías e indicadores para nuestra investigación:

Preparación y planificación para la enseñanza.

Es la capacidad del docente para organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje e incluye tanto los contenidos, así como los métodos, actividades, recursos didácticos, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.

Los indicadores para esta subcategoría son:

- El docente selecciona adecuadamente los materiales educativos, estrategias de enseñanza y formas de evaluación del aprendizaje que utilizará durante las sesiones de clase.
- El docente organiza y estructura apropiadamente la sesión de clase, utilizando el tiempo de forma efectiva.
- El docente evalúa el aprendizaje de los estudiantes de forma constante y varía la instrucción basándose en los resultados obtenidos.

Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica.

Es el dominio actualizado sobre la materia que el docente imparte, así como la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre los aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario en el cual se desempeñarán los estudiantes.

Los indicadores para esta subcategoría son:

- El docente demuestra conocimiento de las materias que imparte durante la explicación teórica y las actividades prácticas.
- El docente integra los conocimientos de las asignaturas que preceden a la suya, utilizándolos como herramienta para maximizar el aprendizaje de los estudiantes.
- El docente integra los contenidos de las clases teóricas y prácticas a través del desarrollo de casos reales o imaginarios.

Actitud en la práctica docente.

Son las formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias con los estudiantes u otro miembro de la universidad (Segura, 2003).

Los indicadores para esta subcategoría son:

- El docente respeta a sus alumnos sin importar diferencias de antecedentes, lenguaje, etnia y religión, tratándolos con justicia y equidad.
- El docente interpreta los errores de los estudiantes como oportunidades para retroalimentar y aclarar la información teórica o práctica.
- El docente demuestra compromiso con la actividad educativa en las diferentes actividades que se desarrollan dentro y fuera del aula
- El docente crea vínculos cálidos y valorativos con sus estudiantes, logrando un clima de confianza y respeto.
- El docente manifiesta entusiasmo para seguir aprendiendo y mejorando su práctica docente a través de una reflexión crítica constante de su trabajo.

Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje.

Conjunto de actividades que realiza el docente con el fin de generar un clima propicio para el aprendizaje durante la sesión de clase teórica o práctica.

Los indicadores para esta subcategoría son:

- El docente logra generar interés y motivación por el aprendizaje durante toda la sesión de clase.
- El docente genera reglas de conducta con los estudiantes y mantienen el desarrollo de la sesión clase de forma ordenada.
- El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que se involucren activamente en la construcción de su propio aprendizaje.

Cumplimiento de la normatividad.

Cumplimiento de normas y/o reglas de la jefatura de curso o de Institución educativa superior donde labora el docente.

Los indicadores para esta subcategoría son:

- El docente cumple con la entrega oportuna de una planeación educativa de calidad para el semestre próximo.
- El docente asiste puntualmente a la actividades teóricas y prácticas y las registra oportunamente en el sistema virtual.
- El docente registra oportunamente las calificaciones producto de las evaluaciones en el sistema virtual.
- El docente registra y reporta oportunamente la asistencia, tardanza y falta a las sesiones de clase de los estudiantes en el sistema virtual.

Fundamentos teóricos sobre la categoría apriorística propuesta

Definiciones teóricas de la categoría apriorística propuesta: La autoevaluación

En el ámbito educativo la evaluación constituye un elemento importante, porque permite orientar decisiones curriculares, definir los problemas educativos, emprender procesos de investigación, generar dinámicas de formación permanente de los docentes, y, sobre todo, regular el proceso de adaptación y contextualización del currículum a cada

realidad educativa (Álvarez, 2007). En este contexto, la evaluación del desempeño docente en el sistema educativo, se ha ido planteando como una estrategia para mejorar la calidad de la educación, debido a que constituye el principal factor de calidad del sistema educativo (Montenegro, 2003). Evaluar el desempeño docente se ha convertido en una actividad de análisis y compromiso que valorará la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesión docente. Por ello, debe concebirse como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Este tipo de evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía que requiere la prestación del servicio educativo, y tiene en cuenta los saberes, habilidades, actitudes y valores que se hacen evidentes en los contextos socioeconómicos del país (Valdés, 2000).

Así mismo, Valdés (2000) planteó las funciones que cumple la evaluación del desempeño docente. Primero la función diagnóstica, que permitirá determinar qué actividades de capacitación se requiere para erradicar imperfecciones. Segundo, la función instructiva, que permitirá que el docente se involucre en el proceso y aprenda de sí mismo. Tercero, la función educativa, la cual permite que el docente pueda conocer con precisión como es percibido su trabajo por los otros actores del sistema educativo y pueda trazar una estrategia para solucionar las insuficiencias. Finalmente, la función desarrolladora, que permitirá que el docente madure como consecuencia del proceso de evaluación y tenga la capacidad de autocrítica permanente de su desempeño y características personales para mejorar en resultados futuros. Así mismo, Almuiñas y Galarza (2013) refieren que, este proceso puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño.

Dentro de las formas de evaluar el desempeño docente encontramos a la

autoevaluación, que se caracteriza porque el agente evaluador y el sujeto evaluado son la misma persona. Esta permite desarrollar en el docente el sentido de la autocrítica, tener mayor compromiso con la mejora de la educación, ser más flexible y abierto al cambio y tener mayor posibilidad de apertura a los juicios externos. Así mismo, el docente estará en capacidad de involucrarse y comprometerse con los procesos para mejorar su práctica y la calidad educativa. Además, la autoevaluación permitirá el crecimiento personal del docente, a través de la autorreflexión y la autocrítica sobre su propia actuación, su desarrollo como profesional y mejorar su desempeño académico (Fuentes-Medina y Herrero, 1999). Es decir, genera un mecanismo de reflexión que permite detectar los logros y carencias dentro de su acción y, por lo tanto, asumir con responsabilidad y compromiso las decisiones que determinarán la mejora en calidad dentro del proceso educativo (Castillo y Cabrerizo, 2003) (Barber, 1997).

Tobón (2005) menciona que, la autoevaluación es un proceso de autovaloración, autoconocimiento y autorregulación, actividades que están orientados hacia el diálogo reflexivo continuo de cada ser humano consigo mismo, convirtiéndose en un medio significativo de crecimiento personal y profesional cuyos resultados impactan favorablemente la calidad educativa en las instituciones de educación superior e inciden en las reformas curriculares necesarias. Este proceso complejo generará información importante para la comprensión de las situaciones y permitirá definir con mayor claridad las estrategias de mejora (Palacios y Landi, 2010). Por su parte, Daoud (2007) esquematiza la autoevaluación como un proceso en la cual el docente está frente a un espejo el que se refleja, el que está constituido por un tríptico, en el cual, el módulo central está conformado por los estudiantes; uno de los laterales refleja aquellos aspectos del docente vinculados al ámbito institucional académico y por último el tercer paño, u otro lateral, todo aquello vinculado al docente en situación de enseñar es decir aspectos vinculados al ámbito personal del docente.

Almuiñas y Galarza (2013) mencionan que el modelo de autoevaluación presenta ventajas en su aplicación. Primero, son los docentes los mejores jueces de su desempeño y aportan información que no es posible observar con otros modelos; y segundo, la autoevaluación es un ejercicio beneficioso para la mejora del docente y de las actividades que desarrolla. Así mismo, este modelo podría presentar desventajas, dentro de ellas está que pueden limitar su uso si los objetivos de la evaluación no son claros o no se orientan a la formación y que los docentes pueden completar las autoevaluaciones para “cumplir” formalidades o para complacer a las autoridades.

Tipologías y clasificaciones de la categoría apriorística propuesta: La autoevaluación

Características de la autoevaluación.

Smitter (2008) plantea las características que debe tener todo proceso de autoevaluación para que sea efectivo:

- Utilitaria, es decir el proceso va a producir beneficios a todos los actores del proceso educativo que estén involucrados.
- Generar reflexión, permitirá desarrollar una posición crítica.
- Generar autorregulación, es decir un equilibrio o control sobre las propias actividades.
- Enfoque formativo, genera una mejora constante y permanente del docente.
- Investigación - acción participativa, indagar e intervenir para mejorar, consolidar o modificar las actividades.
- Multidimensional, considerar diversas dimensiones en la evaluación.
- Ética, asumida con responsabilidad y honestidad.
- Sistemático y formal.

Dimensiones de la autoevaluación.

Además, Smither (2008), menciona que para que todo proceso de autoevaluación trabaje de manera articulada, sistemática, formal y sincronizada debe abarcar las siguientes dimensiones evaluativas:

- Sensibilización: permitirá a los docentes internalizar la necesidad y la relevancia del proceso y generar interés, motivación y deseos de participar, asumiendo el proceso con ética profesional.
- Contextualización: el docente se encuentra interactuando constantemente con otros actores del proceso educativo, así mismo, se desenvuelve en un contexto institucional que responde a una visión y misión definida.
- Desarrollo personal: considera que el docente es una persona, con respeto y dignidad, basados en que el desarrollo personal está relacionado con la calidad de vida; y el crecimiento docente como persona permitirá el desarrollo profesional.
- Orientación continua: implica observación permanente, reflexiva e individualizada con retroalimentación constante.
- Orientación formativa: busca la mejora constante a través de retroalimentación y autorreflexión y no de la supervisión y control externo.
- Orientación integral: considera todos los elementos presentes en la acción educativa como interactuando en una realidad presente en la dinámica institucional.
- Abordaje científico: todo proceso evaluativo debe estar sustentado en evidencias empíricas y reflexión teórica.
- Desarrollo docente: referido a la actualización, perfeccionamiento y crecimiento.
- Desempeño profesional en las funciones de docencia, investigación y extensión.

Tipos y/o Modelos de autoevaluación

Se recalca que detrás de cualquier tipología dada en relación a la autoevaluación, debe existir una concepción teórica que oriente y ordene las técnicas de recogida y análisis de la información y a su vez, que pueda responder a las concepciones de enseñanza y educación que se manejan.

Solabarrieta (1997), plantea una clasificación que aborda todas las posibilidades con respecto a cómo llevar a cabo una autoevaluación, ellas son: autoevaluaciones individuales, caracterizado por no requerir la colaboración de otra persona, la autoevaluación con feedback, en la que los compañeros, supervisores o alumnos ofrecen retroalimentación y las autoevaluaciones interactivas, la que es llevada a cabo gracias a procesos muy sistematizados de análisis compartidos con otras personas. Así mismo, la autoevaluación con feedback como la interactiva son consideradas como fuentes de mayor información por la objetividad. Además, ambas están muy cercanas a la heteroevaluación, lo que constituye un punto intermedio entre la evaluación externa e interna. Así mismo, los desarrollos de estas tres estrategias deben ser empleadas de forma gradual, desde la más sencilla, la autoevaluación individual, hasta las más rica y compleja, la autoevaluación interactiva. Por ello, para llevar a cabo cualquier experiencia de autoevaluación es necesario partir de un trabajo individual, para que el profesional esté preparado para la autocrítica y sea capaz de valorar su labor.

Existe otra clasificación, planteada también por Solabarrieta (1997), basada en los instrumentos y técnicas empleadas para obtener y analizar la información.

- Modelos basados en los juicios realizados por los docentes a partir de cuestionarios de autoevaluación.
- Modelos de autoevaluación en los que se recurre a grabaciones en audio y vídeo de la propia actuación. Se busca contrastar el punto de vista del docente con información objetiva.

- Modelos de autoevaluación en los que se recurre a un feedback externo procedente de observaciones o valoraciones, predominantemente cuantitativas, de compañeros, supervisores o alumnos.
- Modelos definidos en términos generales como cualitativos. Desarrolla programas de formación para mejorar las capacidades y flexibilidad del docente.

Técnicas para la autoevaluación

Barber (1997), plantea diversos procedimientos o recursos que pueden ser usados para realizar el proceso de autoevaluación.

- Retroalimentación, la que pueda ser proporcionada por vídeos y audios, permitiendo al docente evaluado observarse a sí mismo, por ello esta técnica es también denominada: confrontación con uno mismo.
- Autocalificación, son instrumentos en los que el docente pone puntajes asimismo sobre capacidades pedagógicas utilizando una escala numérica o verbal.
- Respuesta a preguntas de la actividad docente, similar a las hojas de autocalificación, pero se utilizan un formato abierto.
- Materiales de autoestudio, el docente valora y analiza las características de su estilo de enseñanza y pueda aprender sobre técnicas y materiales alternativos.
- Técnica del modelaje, se realiza una observación de ejemplos de una enseñanza de alta calidad con el fin de imitarla; es decir se comparará las actividades propias de un docente con las de un docente experto.
- Técnica de observación, un experto ajeno a la institución se limita a registrar sus observaciones y luego las entrega al interesado para que realice el análisis correspondiente.
- Técnica de las entrevistas, abiertas o previamente definidas.

- Técnica de la comparación de estándares, se compara las actividades del docente con la descripción de los reglamentos institucionales y/o con los objetivos que han establecidos.

Definición conceptual de la categoría apriorística propuesta: Modelo de autoevaluación

Definimos a la autoevaluación como un proceso en el cual el agente evaluador y el sujeto evaluado son la misma persona. Es un proceso de autovaloración, autoconocimiento y autorregulación, actividades que están orientados hacia el diálogo reflexivo y continuo de cada ser humano consigo mismo (Tobón, 2005). Esta reflexión generará un mecanismo que permitirá detectar los logros y carencias dentro del accionar docente y, por lo tanto, asumir con responsabilidad y compromiso las decisiones que determinarán la mejora en calidad dentro del proceso educativo (Castillo y Cabrerizo, 2003) (Barber, 1997). Así mismo, el docente estará en la capacidad de involucrarse y comprometerse con los procesos para mejorar su práctica y la calidad educativa (Ruiz-Corbella y Aguilar-Feijoo, 2017). Además, permitirá que el docente desarrolle un mayor sentido de autocrítica, mayor compromiso con la mejora de la educación, será más flexible y abierto al cambio y tendrá mayor posibilidad de apertura a los juicios externos.

A partir de una revisión sistematizada de la información sobre modelos de autoevaluación, se ha construido un perfil para la presente investigación, en el cual las características deseables de para un buen desempeño docente son:

- Amplio conocimiento de la especialidad que ejerce.
- Motivado para la enseñanza.
- Rasgos de personalidad y habilidades personales básicas (Paciencia, facilidad para las relaciones interpersonales, sentido del humor, tolerancia, entre otras).
- Habilidades en educación: organización, planificación y claridad para explicar los contenidos.

- Actitud crítica con su propia actuación.

Subcategorías de la categoría apriorística propuesta

Luego de una evaluación sistemática de las subcategorías que proponen diversos autores como Sarramona (2007), Pérez y Rosendo (2008), Ceballos (2016), Ruiz-Corbella y Aguilar-Feijoo (2017), la Universidad Complutense de Madrid (2017), Vera, Bueno, Calderón y Medina (2018), Gómez y Valdés (2019), Quiroz (2019) y Valdivé, planteamos las siguientes subcategorías e indicadores:

Dedicación a la actividad docente.

Es la atención o esfuerzo que dedica el docente a su actividad en la universidad con el objetivo de realizar un trabajo con responsabilidad y eficiencia.

- El docente cumple con los horarios de clase teórica o práctica establecidos utilizando el tiempo de forma efectiva.
- El docente despierta el interés y genera motivación por los temas que imparte durante toda la sesión de clase.
- El docente adapta su forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes cuando sea necesario
- El docente participa activamente en programas de capacitación y actualización propuestas por la universidad con el objetivo de mejorar su desempeño.

Organización y planificación de la enseñanza.

Es el proceso mediante el cual el docente realiza una toma de decisiones previas con el objetivo de organizar las actividades a desarrollar durante la sesión de clase.

- El docente organiza y estructura cada sesión de clase teórica o práctica con anticipación.
- El docente correlaciona los contenidos de las asignaturas anteriores con los que está impartiendo para facilitar el aprendizaje.

- El docente explica utilizando diversas herramientas para el aprendizaje, como: ilustraciones, organizadores visuales, mapas conceptuales, redes semánticas, etc.
- El docente planifica y realiza actividades de apoyo y nivelación para los estudiantes que tienen vacíos en el aprendizaje.

Dominio de la asignatura.

Es el conocimiento que demuestra el docente sobre la materia o ciencia que imparte en la actividad teórica y práctica.

- El docente explica la información de forma clara y comprensible para todos los estudiantes de la clase teórica o práctica.
- El docente utiliza y/o recomienda de forma útil, material bibliográfico para cursar las asignaturas que imparte.
- El docente articula la información teórica con la práctica a través del desarrollo reflexivo de casos reales o ficticios.
- El docente responde con agilidad a las preguntas que los estudiantes formulan, resolviendo de manera efectiva las inquietudes.

Relación de calidad.

Calidad de interacción entre docentes y estudiantes, así como, la capacidad del docente para propiciar una mejor relación entre los estudiantes.

- El docente es paciente ante las dudas y preguntas de los estudiantes y retroalimenta el aprendizaje cuando lo necesitan.
- El docente tiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, aceptando las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas.
- El docente promueve la apertura al diálogo generando un clima de confianza y respeto.

- El docente propone a los alumnos trabajos colaborativos, para promover la interacción y participación entre ellos.
- El docente escucha con atención los problemas de los estudiantes y se preocupa por ayudarlos.

Evaluación del aprendizaje.

Son los tipos y formas de valoración que utiliza el docente para calificar a sus estudiantes.

- El docente informa de manera clara sobre el sistema de evaluación y las actividades a desarrollar que la definen: trabajos, seminarios, visitas, laboratorios, etc.
- El docente emplea diversos instrumentos para la evaluación de los estudiantes (cuestionarios, proyectos, control de lecturas, etc.)
- El docente evalúa, analiza e interpreta los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua y realizar los ajustes necesarios.

Investigación e innovación.

Son las actividades que realiza el docente para obtener y ampliar conocimientos con el fin de mejorar las habilidades de investigación de los estudiantes y las suyas propias.

- El docente lidera, coordina y monitorea proyectos de investigación implicando a los estudiantes o colegas de la universidad.
- El docente escribe artículos científicos (papers) y los publica en revistas nacionales e internacionales indexadas.
- El docente participa activamente con ponencias en congresos y otros eventos académicos organizados por la universidad y otras instituciones académico científicas.

Gestión institucional.

Conjunto de actividades que realiza el docente para mejorar la dirección y administración de la asignatura a cargo y en general, de la universidad.

- El docente cumple con responsabilidad y en los plazos establecidos las tareas asignadas por las jefaturas de curso o el departamento académico.
- El docente participa en las reuniones de planeación, seguimiento y evaluación de las jefaturas de curso o el departamento académico, compartiendo información, conocimientos y experiencias.
- El docente trabaja en equipo con colegas, generando un adecuado clima laboral, siendo flexible, receptivo y capaz de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo.

Capítulo II

Diagnóstico o trabajo de campo

Descripción del contexto en el que se realizó el diagnóstico

Para realizar el diagnóstico de la investigación, se trabajó con una muestra seleccionada por muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual estuvo conformada por 8 docentes médicos especialistas en anatomía patológica y 40 estudiantes de medicina humana del curso de Patología del 5to ciclo académico de la facultad en estudio.

Para el recojo de la información se utilizaron técnicas cuantitativas como la observación y la encuesta y una técnica cualitativa que fue la entrevista. Asimismo, se generaron 4 instrumentos: la “Guía de observación estructurada” y el “Cuestionario de evaluación del desempeño docente” para el diagnóstico de la categoría apriorística problema, y el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente” y la “Guía de entrevista semiestructurada” para el diagnóstico de la categoría apriorística propuesta de solución.

El primer instrumento diseñado fue la “Guía de observación estructurada”. El objetivo de este fue determinar el desempeño docente desde la opinión de otro docente y colega, que es también parte de la plana del curso de Patología. El instrumento estuvo conformado por 27 ítems que recogían la información de las 5 subcategorías de la categoría problema desempeño docente. Cada ítem tenía una respuesta dicotómica: “observado” y “no observado”. Finalmente, para el procesamiento de los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS 25.

El segundo instrumento elaborado fue el “Cuestionario de evaluación del desempeño docente”. El objetivo de este fue determinar el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes del curso de Patología. El instrumento estuvo conformado por 28 ítems y recogía la información de las 5 subcategorías de la categoría problema desempeño docente. Cada ítem tenía tres opciones de respuesta: “siempre”, “a veces” “nunca”. La herramienta utilizada para el procesamiento de los datos fue el SPSS 25.

El tercer instrumento diseñado fue el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente”. El objetivo de este fue determinar el desempeño docente desde la perspectiva de la autoevaluación de cada uno de los 8 docentes. Este instrumento estuvo conformado por 30 ítems y recogían la información de las 7 subcategorías de la categoría solución modelo de autoevaluación. Cada ítem tenía cuatro opciones de respuesta: “nunca”, “pocas veces”, “casi siempre” “siempre”. La herramienta utilizada para el procesamiento de los datos fue el SPSS 25.

El cuarto y último instrumento elaborado fue la “Guía de entrevista semiestructurada”. El objetivo de este fue determinar el desempeño docente desde la perspectiva de cada docente. El instrumento estuvo conformado por 10 ítems en forma de pregunta y recogían la información de las 7 subcategorías de la categoría solución modelo de autoevaluación. La herramienta utilizada para el procesamiento de los datos fue ATLAS.ti 8.

Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se aplicaron los cuatro instrumentos previamente descritos. Todos fueron validados mediante juicio de tres expertos en temas de educación y docencia de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y construcción gramatical de cada ítem.

Para acceder a los estudiantes y docentes, se realizó una solicitud de permiso y autorización, vía virtual, al director del instituto de investigación de la facultad de medicina humana en estudio, quien notificó la aprobación.

El primer instrumento aplicado fue la “Guía de observación estructurada”. Este recogió la información mediante la observación de dos sesiones de clase de laboratorio de cada docente, grabadas en el sistema Blackboard Collaborate de la facultad. La aplicación estuvo a cargo del investigador principal.

El segundo instrumento aplicado fue el “Cuestionario de evaluación del desempeño

docente”. Previa firma del consentimiento informado y explicación del motivo de la investigación, fue aplicado a 40 estudiantes de medicina humana del curso de patología al finalizar las sesiones virtuales de las clases de laboratorio, previa coordinación con el docente responsable de la sesión y el delegado de grupo. La aplicación estuvo a cargo del investigador principal.

El tercer instrumento aplicado fue el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente”. Previa firma del consentimiento informado y explicación del motivo de la investigación, se envió el cuestionario al correo electrónico personal de los 8 docentes. La aplicación estuvo a cargo del investigador principal.

El cuarto y último instrumento aplicado fue la “Guía de entrevista semiestructurada”. Habiendo ya firmado el consentimiento informado para participar en la investigación, se programó reuniones virtuales con los docentes utilizando el programa ZOOM, según los horarios de disponibilidad de cada profesional. La entrevista estuvo a cargo del investigador principal.

Análisis e interpretación de los resultados obtenidos por instrumentos

Resultados de la “Guía de observación estructurada”

La información obtenida de este instrumento fue procesada mediante el programa estadístico SPSS 25, obteniéndose los siguientes resultados según cada subcategoría.

Resultados de la subcategoría preparación y planificación para la enseñanza.

Se observó que todos los docentes tenían preparado anticipadamente el material de trabajo para la sesión de clase a desarrollar. Así mismo, se observó que 7 (87.5 %) de ellos mantenían un adecuado y eficiente uso de la plataforma Blackboard Collaborate. Además, el material presentado para realizar la sesión de clase se consideró adecuado para desarrollar el tema en todos los casos. Solo en 3 (37.5 %) casos el docente mencionó los objetivos o

propósitos que justifican el abordaje del tema a tratar y solo en 1 (12.5 %) caso se exponía la relación que existe entre el tema de la sesión de clase y la formación profesional como médicos. Igualmente, solo en 1 (12.5 %) caso se observó cerrar la sesión de clases mediante conclusiones. Además, se evidenció que, solo 2 (25 %) docentes evaluaban la participación de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de clase.

Tabla 3

Preparación y planificación para la enseñanza

N°	Ítems	Observado n(%)	No observado n(%)
1	El docente tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase.	8(100)	0
2	El docente utiliza eficientemente la plataforma Blackboard Collaborate.	7(87.5)	1(12.5)
3	El material es adecuado para cumplir con los contenidos del curso.	8(100)	0
4	El docente presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase	3(37.5)	5(62.5)
5	El docente presenta la relación entre la sesión de clase y la formación profesional.	1(12.5)	7(87.5)
6	El docente presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla.	1(12.5)	7(87.5)
7	El docente evalúa la participación de los estudiantes durante la sesión de clase.	2(25)	6(75)

Resultados de la subcategoría conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica

Se consideró que todos los docentes explicaban los contenidos de las sesiones de clase con claridad. Así mismo, 4 (50 %) de ellos respondieron con precisión las preguntas generadas por los estudiantes. En cambio, ninguno de los docentes hacía mención a las referencias bibliográficas utilizadas durante o al final de su presentación. Además, se observó que solo 2 (25 %) de ellos repasaban conocimientos previos de histología mediante imágenes para posteriormente desarrollar los nuevos conceptos de patología. Así mismo, se observó que 5 (62.5 %) de los docentes utilizaban casos clínicos reales o imaginarios para aplicar y relacionar la información teórica y práctica.

Tabla 4

Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica

N°	Ítems	Observado n(%)	No observado n(%)
8	El docente explica los contenidos con claridad.	8(100)	0
9	El docente responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes.	4(50)	4(50)
10	El docente hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información explicada.	0	8(100)
11	El docente repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos.	2(25)	6(75)
12	El docente utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica.	5(62.5)	3(37.5)

Resultados de la subcategoría actitud en la práctica docente.

Todos los docentes demostraron generar un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase. Así mismo, en la observación de 5 (62.5 %) docentes, se evidenció que aclaraban los conceptos errados de forma oportuna y cordial. Todos los docentes reflejaban un adecuado compromiso con la enseñanza de los estudiantes. Por el contrario, solo 2 (25 %) docentes promovían la apertura al diálogo y la comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos del día a día. Sumado a ello, solo 3 (37.5 %) docentes promovían la participación de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de clase. Además, solo 1 (12.5 %) docente manifestó estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase mediante correo o redes sociales. Por el contrario, 7 (87.5 %) de los docentes demostraron actualización en la información que brindaron durante la sesión de clase según el observador.

Tabla 5

Actitud en la práctica docente

N°	Ítems	Observado n(%)	No observado n(%)
13	El docente promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase.	8(100)	0
14	El docente aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente.	5(62.5)	3(37.5)
15	El docente refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes.	8(100)	0
16	El docente promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos.	2(25)	6(75)

17	El docente promueve la participación de los estudiantes.	3(37.5)	4(62.5)
18	El docente manifiesta estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp).	1(12.5)	7(87.5)
19	El docente demuestra actualización en la información que brinda en la sesión de clase.	7(87.5)	1(12.5)

Resultados de la subcategoría desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje.

Solo en 1 (12.5 %) caso se observó que el docente realizaba actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase. Así mismo, según la observación, 5 (62.5 %) docentes realizaban sesiones de clase interesantes. Todos los docentes mantenían una sesión de clase de forma ordenada y organizada. Así mismo, se observó que sólo 3 (37.5 %) de los docentes brindaron oportunidades y herramientas a los estudiantes para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje.

Tabla 6

Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje

N°	Ítems	Observado n(%)	No observado n(%)
20	El docente realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase.	1(12.5)	7(87.5)
21	El docente genera sesiones de clase interesantes.	5(62.5)	3(37.5)
22	El docente mantiene la sesión de clase de forma ordenada y organizada.	8(100)	0

23	El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje.	3(37.5)	5(62.5)
----	--	---------	---------

Resultados de la subcategoría cumplimiento de la normatividad.

Se evidenció que todos los docentes cumplían correctamente los contenidos programados en el sílabo. Así mismo, respetaron el tiempo destinado para el desarrollo de cada sesión de clase. Igualmente, todos los docentes registraron su ingreso y salida en el sistema virtual de la universidad (INTRANET) y, la asistencia, tardanza o falta de los estudiantes.

Tabla 7

Cumplimiento de la normatividad

N°	Ítems	Observado n(%)	No observado n(%)
24	El docente cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo.	8(100)	0
25	El docente respeta el horario de inicio y culminación de clases.	8(100)	0
26	El docente registra su ingreso y salida en el sistema INTRANET.	8(100)	0
27	El docente registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET.	8(100)	0

Resultados del “Cuestionario de desempeño docente”

La información obtenida de este instrumento fue procesada mediante el programa estadístico SPSS 25, obteniéndose los siguientes resultados.

De los 40 estudiantes que formaron parte de la muestra y resolvieron el cuestionario, se evidenció que la edad mínima era 18 años y la máxima 28 años, con una media de 20.65, siendo 30 (75 %) estudiantes mujeres y 10 (25 %) varones.

Resultados de la subcategoría preparación y planificación para la enseñanza.

35 (87.5 %) de los estudiantes revelaron que los docentes tenían “siempre” listo y previamente preparado el material a utilizar durante la sesión de clase y 5 (12.5 %) estudiantes mencionaron que “a veces”. Ninguno refirió que los docentes “nunca” tenían el material preparado. En relación a la habilidad para utilizar las diversas actividades de la plataforma Blackboard Collaborate, 29 (72.5 %) estudiantes refirieron que “siempre” evidenciaban un hábil manejo de la plataforma y 11 (27.5 %) mencionaron que “a veces”. Ninguno mencionó “nunca”. 29 (72.5 %) estudiantes reflejaron que el material utilizado durante la sesión de clase “siempre” es adecuado para cumplir con los contenidos del curso y 11 (27.5 %) estudiantes refirieron que “a veces” no lo consideraban adecuados. Ninguno mencionó “nunca”. 23 (57.5 %) estudiantes refirieron que los docentes “siempre” presentaban los objetivos y propósitos de la sesión de clase, 14 (35 %) refirieron que “a veces” y 3 (7.5 %) mencionaron que “nunca” son mencionados. 37 (92.5 %) estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” presentan la relación o asociación del tema a tratar y la formación profesional como médicos, 1 (2.5 %) estudiante mencionó que “a veces” es mencionado y 2 (5 %) que “nunca” son mencionados. 27 (67.5 %) estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” presentan las conclusiones al finalizar la sesión de clase, 11 (27.5 %) estudiantes mencionaron que “a veces” son mencionadas y 2 (5 %) estudiantes refirieron que “nunca” son mencionadas. En relación al uso de diversos instrumentos de evaluación 20 (50 %) estudiantes mencionaron que sus docentes “siempre” utilizan diversos métodos como cuestionario, controles de lectura, proyecto, etc., mientras que 13 (32.5%) estudiantes mencionaron que sus docentes utilizan “a veces” estos diversos instrumentos y 7 (17.5 %)

estudiantes refirieron que “nunca”. Así mismo, 22 (55 %) estudiantes mencionaron “siempre” recibir retroalimentación de sus docentes producto de las notas obtenidas en las evaluaciones, 7 (17.5 %) estudiantes refirieron “a veces” recibir retroalimentación y 11 (27.5 %) “nunca” recibirlo.

Tabla 8

Preparación y planificación para la enseñanza

N°	Ítems	Siempre n(%)	A veces n(%)	Nunca n(%)
1	¿Tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase?	35(87.5)	5(12.5)	0
2	¿Utiliza hábilmente las diversas actividades de la plataforma Blackboard (Generación de sesión de clases, adjuntar información, generación de preguntas para pasitos o exámenes)?	29(72.5)	11(27.5)	0
3	¿El material que utiliza (videos, lecturas, presentaciones, etc.) son adecuados para cumplir con los contenidos del curso?	29(72.5)	11(27.5)	0
4	¿Presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase?	23(57.5)	14(35)	3(7.5)
5	¿Presenta la relación del tema de la sesión de clase con la formación profesional?	37(92.5)	1(2.5)	2(5)
6	¿Presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla?	27(67.5)	11(27.5)	2(5)
7	¿Utiliza diversos instrumentos de evaluación (cuestionarios, controles de lectura, proyectos, etc.)?	20(50)	13(32.5)	7(17.5)
8	¿Brinda retroalimentación a cada estudiante según las notas obtenidas producto de las evaluaciones?	22(55)	7(17.5)	11(27.5)

Resultados de la subcategoría conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica.

34 (85 %) de los estudiantes consideraron que los docentes “siempre” explican los contenidos con claridad, mientras que 6 (15 %) refirieron que “a veces” lo hacen. Ninguno mencionó que “nunca” son explicados con claridad. Asimismo, 34 (85 %) estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” responden con precisión las preguntas generadas durante las sesiones de clase, 6 (15 %) estudiantes mencionaron que “a veces”. Ninguno mencionó que “nunca” son explicadas con claridad. En relación con el uso y descripción de las referencias bibliográficas para fundamentar la información expuesta por parte de los docentes, 25 (62.5 %) estudiantes mencionaron que “siempre” lo hacen, 9 (22.5 %) “a veces” y 6 (15 %) “nunca” lo realizan. Respecto del repaso de conocimiento de histología para posteriormente explicar los cambios patológicos, 30 (75 %) estudiantes mencionaron que sus docentes “siempre” lo hacen, 7 (17.5 %) estudiantes refirieron que “a veces” y 6 (15 %) que “nunca”. En relación con utilizar casos clínicos reales o imaginarios para correlacionar la información de teoría y práctica, 22 (55 %) estudiantes revelaron que sus docentes “siempre” los utilizan, 7 (17.5 %) “a veces” y 11 (27.5 %) que “nunca” lo hacen.

Tabla 9

Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica:

N°	Ítems	Siempre n(%)	A veces n(%)	Nunca n(%)
9	¿Explica los contenidos con claridad?	34(85)	6(15)	0
10	¿Responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes?	34(85)	6(15)	0
11	¿Hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información que expone?	25(62.5)	9(22.5)	6(15)

12	¿Repasa conocimientos previos de histología y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos?	30(75)	7(17.5)	3(7.5)
13	¿Utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica?	22(55)	7(17.5)	11(27.5)

Resultados de la subcategoría actitud en la práctica docente.

En relación con la promoción de un clima de respeto, equidad y cortesía durante el desarrollo de la sesión de clase, 38 (95 %) estudiantes revelaron que sus docentes “siempre” lo generan y 2 (5 %) que “a veces”. Ningún estudiante mencionó que “nunca”. 37 (92.5 %) estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” aclaran los conceptos errados de forma oportuna y cordial y 3 (7.5 %) estudiantes que “a veces”. Ningún estudiante mencionó que “nunca”. 38 (95 %) estudiantes refirieron “siempre” observar compromiso con la enseñanza de sus docentes, 2 (5 %) estudiantes que “a veces”. Ningún estudiante refirió “nunca” observarlo. 28 (70 %) estudiantes mencionaron que sus docentes generan “siempre” apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones sobre temas cotidianos, 9 (25 %) estudiantes mencionaron que “a veces” y 3 (7.5 %) estudiantes que “nunca” lo hacen. 27 (67.5) estudiantes mencionan que sus docentes “siempre” promueven su participación durante las sesiones de clase, 10 (25 %) estudiantes mencionan que “a veces” y 3 (7.5 %) estudiantes mencionan que sus docentes “nunca” lo promueven. 29 (72.5%) de estudiantes refieren que sus docentes “siempre” manifestaron estar abiertos a consultas fuera del horario de clase por correo, celular o WhatsApp, 6 (15%) estudiantes mencionan que “a veces” y 5 (12.5 %) estudiantes que “nunca” han manifestado esta apertura. 39 (97.5 %) estudiantes consideraron que la información que se expone “siempre” es actualizada, 1 (2.5 %) que “a veces”. Ningún estudiante refirió que “nunca”.

Tabla 10*Actitud en la práctica docente*

N°	Ítems	Siempre n(%)	A veces n(%)	Nunca n(%)
14	¿Promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase?	38(95)	2(5)	0
15	¿Aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente?	37(92.5)	3(7.5)	0
16	¿Refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes?	38(95)	2(5)	0
17	¿Promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones sobre temas cotidianos?	28(70)	9(22.5)	3(7.5)
18	¿Promueve la participación de los estudiantes?	27(67.5)	10(25)	3(7.5)
19	¿Está abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp)?	29(72.5)	6(15)	5(12.5)
20	¿La información que expone es actualizada?	39(97.5)	1(2.5)	0

Resultados de la subcategoría desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje.

24 (60 %) estudiantes mencionaron que sus docentes “siempre” realizan actividades de motivación al inicio o durante la sesión de clase, 11 (27.5 %) estudiantes que “a veces” y 5 (12.5 %) que “nunca” realizan estas actividades. 29 (72.5 %) estudiantes refirieron que las sesiones de clase desarrolladas son “siempre” cautivadoras e interesantes, 11 (27.5 %) que “a veces” y 5 (12.5 %) que “nunca” lo son. 30 (75 %) estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” mantienen la participación de los estudiantes de forma ordenada y organizada, 10 (25 %) que “a veces” y ninguno que “nunca” lo hacen. 29 (72.5 %) estudiantes mencionan

que los docentes “siempre” brindan herramientas y oportunidades para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos, 8 (20%) que “a veces” y 3 (7.5%) que “nunca” lo hacen.

Tabla 11

Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje

N°	Ítems	Siempre n(%)	A veces n(%)	Nunca n(%)
21	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase?	24(60)	11(27.5)	5(12.5)
22	¿Las sesiones de clase son cautivadoras e interesantes?	29(72.5)	9(22.5)	2(5)
23	¿Mantiene la participación de los estudiantes de forma ordenada y organizada?	30(75)	10(25)	0
24	¿Brinda herramientas y oportunidades para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos?	29(72.5)	8(20)	3(7.5)

Resultados de la subcategoría cumplimiento de la normatividad.

39 (97.5 %) de los estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” cumplían con los contenidos programados en el sílabo, 1 (2.5 %) estudiante que “a veces”. Ningún estudiante mencionó que “nunca” se cumplían. 36 (90 %) estudiantes refirieron que los docentes “siempre” cumplen con los horarios de inicio y culminación de clases, 4 (10 %) que “a veces”. Ningún estudiante mencionó que “nunca” se cumplían. 36 (90%) estudiantes refieren que los docentes publican “siempre” las notas en el sistema INTRANET para que sean visualizadas, 3 (7.5%) estudiantes mencionan que “a veces” y 1 (2.5%) que “nunca”. Todos los estudiantes mencionan que los docentes “siempre” registran la asistencia, tardanza

o falta en cada sesión de clase.

Tabla 12

Cumplimiento de la normatividad

N°	Ítems	Siempre n(%)	A veces n(%)	Nunca n(%)
25	¿Cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo?	39(97.5)	1(2.5)	0
26	¿Respeto el horario de inicio y culminación de clases?	36(90)	4(10)	0
27	¿Publica oportunamente las notas en INTRANET para la visualización de los estudiantes?	36(90)	3 (7.5)	1(2.5)
28	¿Registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET?	40(100)	0	0

Resultados de la “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente”

La información obtenida de este instrumento fue procesada mediante el programa estadístico SPSS 25, obteniéndose los siguientes resultados.

De los 8 docentes que formaron parte de la muestra y resolvieron el cuestionario de autoevaluación, se evidenció que la edad mínima de los docentes era 32 años y la máxima 85 años, con una media de 52.63, siendo 4 (50 %) estudiantes mujeres y 5 (50 %) varones.

En relación a los resultados de las subcategorías se encontró lo siguiente.

Resultados de la subcategoría dedicación a la actividad docente.

5 (62.5 %) docentes mencionaron que “siempre” respetan los horarios de inicio y culminación de las sesiones de clase, 2 (25 %) “casi siempre”, 1 (12.5 %) “pocas veces” y ninguno “nunca”. 4 (50 %) docentes mencionaron que “siempre” realizan actividades de

motivación al inicio y durante las sesiones de clase, 2 (25 %) “casi siempre”, 2 (25 %) “pocas veces” y ninguno que “nunca”. 4 (50 %) docentes mencionan que “siempre” cambian su forma de enseñanza según las necesidades de los estudiantes, 2 (25 %) “casi siempre”, 2(25 %) “pocas veces” y ninguno que “nunca” lo hacen. En relación a la participación en programas de capacitación docente organizadas por la facultad, 1 (12.5 %) docente refirió que “siempre” participar, 4 (50 %) “casi siempre”, 2 (25 %) “pocas veces” y 1 (12.5 %) docente que “nunca” participa. En relación con la preparación anticipada del material a utilizar durante la sesión de clase todos los docentes mencionaron que “siempre” lo hacen.

Tabla 13

Dedicación a la actividad docente

Nº	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
1	¿Respeto el horario de inicio y culminación de las sesiones de clase?	0	1(12.5)	2(25)	5(62.5)
2	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la clase para generar el interés por el tema?	0	2(25)	2(25)	4(50)
3	¿Cambia su forma de enseñanza según las necesidades de los estudiantes?	0	2(25)	2(25)	4(50)
4	¿Participa en los programas de capacitación docente organizadas por la facultad o la universidad?	1(12.5)	2(25)	4(50)	1(12.5)
5	¿Prepara con anticipación el material y la estructura de la sesión de clase?	8(100)	0	0	0

Resultados de la subcategoría organización y planificación de la enseñanza.

Todos los docentes mencionaron que el material que comparte en la sesión de clase “siempre” es el adecuado para cumplir los contenidos del curso. 3 (37.5 %) docentes mencionaron que utilizan “siempre” imágenes de histología para repasar conocimientos previos y parte de ellos para generar los nuevos conocimientos, 3 (37.5 %) “casi siempre”, 2 (25 %) “pocas veces” y ninguno “nunca”. 1 (12.5 %) docente mencionó que “siempre” utiliza diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, etc., 4 (50 %) docentes “casi siempre”, 2 (25 %) “pocas veces” y 1 (12.5 %) “nunca”. 7 (87.5 %) docentes mencionaron utilizar “pocas veces” las diversas herramientas de la plataforma Blackboard Collaborate, 1 (12.5 %) docente menciona que “casi siempre”. 1 (12.5 %) docente mencionó que “siempre” realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de los estudiantes, 2 (25 %) docentes “casi siempre”, 4 docentes “pocas veces” (50 %) y 1 (12.5 %) docente “nunca”.

Tabla 14

Organización y planificación de la enseñanza

N°	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
6	¿El material que comparte en la sesión de clase es el adecuado para cumplir los contenidos del curso?	8(100)	0	0	0
7	¿Utiliza imágenes de histología para repasar conocimientos previos y avanza a partir de ellos con los nuevos?	0	2(25)	3(37.5)	3(37.5)
8	¿Utiliza diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, etc.?	1(12.5)	2(25)	4(50)	1(12.5)

9	¿Utiliza diversas herramientas de la plataforma Blackboard (tareas, encuestas, foros)?	0	7(87.5)	1(12.5)	0
10	¿Realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de algunos estudiantes?	1(12.5)	4(50)	2(25)	1(12.5)

Resultados de la subcategoría dominio de la asignatura.

Todos los docentes consideran que “siempre” explican de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase. 7 (87.5 %) docentes mencionan que “siempre” realizan conclusiones al finalizar las sesiones de clase y 1 (15.2 %) “nunca”. 1 (12.5 %) docente mencionó “siempre” coloca las referencias bibliográficas de la información utilizada en sus presentaciones, 2 (25 %) “casi siempre”, 4 (50 %) “pocas veces” y 1 (12.5 %) “nunca”. 5 (62.5 %) docentes refieren que “siempre” recomiendan materiales bibliográficos a los estudiantes, 2 (25 %) “casi siempre”, 1 (12.5 %) “pocas veces” y ninguno “nunca”. 5 (62.5 %) refieren que “siempre” desarrollan las láminas H&E de laboratorio articulando la información teórica y práctica mediante casos clínicos, 3 (37.5 %) docentes “casi siempre”. 6 (75 %) docentes consideran que “siempre” responden con agilidad las preguntas y resuelven las inquietudes de los estudiantes y 2 (25 %) “casi siempre”.

Tabla 15*Dominio de la asignatura*

N°	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
11	¿Explica de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase?	0	0	0	8(100)
12	¿Realiza conclusiones al finalizar la sesión de clase?	1(15.2)	0	0	7(87.5)
13	¿Coloca las referencias bibliográficas de la información utilizada en sus presentaciones?	1(12.5)	4(50)	2(25)	1(12.5)
14	¿Recomienda diversos materiales bibliográficos a los estudiantes?	0	1(12.5)	2(25)	5(62.5)
15	¿Desarrolla las láminas H&E de laboratorio articulando la información teórica y práctica mediante casos clínicos?	0	0	3(37.5)	5(62.5)
16	¿Responde con agilidad las preguntas y logra resolver la inquietud de los estudiantes?	0	0	2(25)	6(75)

Resultados de la subcategoría relación de calidad.

6 (75 %) docentes consideran que “siempre” son pacientes ante las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizando esas oportunidades para retroalimentar el aprendizaje y 2 (25 %) casi siempre. Todos los docentes consideran que “siempre” mantienen un trato cordial y respetuoso con los estudiantes aceptando las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas. Así mismo, todos los docentes consideran “siempre” promover la apertura al

diálogo generando un ambiente de confianza y respeto. En relación con la promoción de trabajos colaborativos entre los estudiantes, 2 (25 %) docentes consideran que “siempre” lo hacen, 2 (25 %) “casi siempre”, 3 (37.5 %) “pocas veces” y 1 (12.5 %) “nunca”.

Tabla 16

Relación de calidad

N°	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
17	¿Es paciente ante las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizándolo como oportunidades de retroalimentación del aprendizaje?	0	0	2(25)	6(75)
18	¿Mantiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, y acepta las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas?	0	0	0	8(100)
19	¿Promueve la apertura al diálogo generando un ambiente de confianza y respeto con los estudiantes?	0	0	0	8(100)
20	¿Promueve trabajos colaborativos de los estudiantes para generar interacción y participación entre ellos?	1(12.5)	3(37.5)	2(25)	2(25)

Resultados de la subcategoría evaluación del aprendizaje.

7 (87.5 %) consideran que “siempre” informan a los estudiantes las actividades que se desarrollarán para la evaluación mientras que 1 (12.5 %) “casi siempre”. 4 (50 %) docentes consideran que “siempre” emplean diversas formas para evaluar a los estudiantes, 2 (25 %) “casi siempre” y 2 (25 %) “pocas veces”. 5 (62.5 %) docentes consideraron que “siempre”

analizan e interpretan los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con el objetivo de realizar los ajustes necesarios en su actividad docente, 3 (37.5 %) “casi siempre”.

Tabla 17

Evaluación del aprendizaje

Nº	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
22	¿Informa a los estudiantes las actividades que se desarrollarán para la evaluación exámenes, exposiciones, informes, participación, etc.?	0	0	1(12.5)	7(87.5)
23	¿Emplea diversas formas para evaluar a los estudiantes, como cuestionarios, controles de lecturas, exámenes de laboratorio, etc.?	0	2(25)	2(25)	4(50)
24	¿Analiza e interpreta los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con el fin de realizar los ajustes necesarios a la actividad docente?	0	0	3(37.5)	5(62.5)

Resultados de la subcategoría investigación e innovación.

3 (37.5 %) docentes mencionaron que “siempre” lideran, coordinan o monitorean investigaciones implicando a los estudiantes o colegas de la universidad, 4 (50 %) “pocas veces” y 1 (12.5 %) “nunca”. Así mismo, 4 (50 %) docentes refieren que “casi siempre” redactan artículos científicos para publicación en revistas nacionales o internacionales, 3 (37.5 %) “pocas veces” y 1 (12.5 %) “nunca”. Solo 1 (12.5 %) docente mencionó que participa “siempre” con ponencias en congresos u otros eventos académicos organizados por la facultad u otras instituciones científicas, 3 (37.5 %) mencionaron “casi siempre”, 2 (25 %)

pocas veces y 2 (25 %) “nunca”.

Tabla 18

Investigación e innovación

N°	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
25	¿Lidera, coordina y monitorea investigaciones (reportes de casos clínicos, proyectos de tesis, proyectos de investigación) implicando a los estudiantes o colegas de la universidad?	1(12.5)	4(50)	0	3(37.5)
26	¿Redactar artículos científicos (cartas al editor, reportes de casos clínicos, trabajos originales, etc.) para publicar en revistas nacionales e internacionales indexadas?	1(12.5)	3(37.5)	4(50)	0
27	¿Participa con ponencias en congresos u otros eventos académicos organizados por la FAMURP, SOCEMURP u otras instituciones científicas?	2(25)	2(25)	3(37.5)	1(12.5)

Resultados de la subcategoría gestión institucional.

7 (87.5 %) docentes consideraron que “siempre” cumplen con la entrega oportuna de documentación solicitada por la jefatura del curso o del departamento académico y 1 (12.5 %) docente consideró “casi siempre”. Así mismo, 5 (62.5 %) docentes consideraron que “siempre” participan activamente en reuniones de planeación y seguimiento organizadas por la jefatura del curso para compartir información, conocimientos y experiencias, 3 (37.5 %) “casi siempre”. 6 (75 %) docentes refieren que “siempre” son flexibles, receptivos y trabajan en equipo con los colegas del curso generando un adecuado clima laboral, 2 (25 %) “casi siempre”.

Tabla 19*Gestión institucional*

Nº	Ítems	Nunca n(%)	Pocas Veces n(%)	Casi Siempre n(%)	Siempre n(%)
28	¿Cumple con la entrega oportuna de la documentación solicitada por la jefatura de curso o el departamento académico?	0	0	1(12.5)	7(87.5)
29	¿Participa activamente en las reuniones de planeación y seguimiento de la jefatura del curso, compartiendo información, conocimientos y experiencias?	0	0	3(37.5)	5(62.5)
30	¿Es flexible, receptivo y trabaja en equipo con los colegas del curso, generando un adecuado clima laboral?	0	0	2(25)	6(75)

Resultados de la “Guía de entrevista semiestructurada”

Luego de la aplicación de este instrumento se procedió a la codificación abierta, permitiendo generar asociaciones lógicas entre los códigos y citas obtenidas. Posterior a ello, se realizó una codificación axial, para determinar si existía relación entre subcategorías.

Resultados de la subcategoría dedicación a la actividad docente.

Respecto a la primera pregunta, que buscaba determinar la suficiencia del tiempo destinado a teoría, laboratorio y seminario los docentes presentaron opiniones. Respecto a teoría la mitad de los docentes mencionaron que el tiempo programado resulta suficiente, mientras que, la otra mitad manifestó que el tiempo destinado para la teoría resulta insuficiente y deben de apresurar el desarrollo para cumplir con las dos horas programadas según el sílabo, no logrando un adecuado desarrollo del tema. Por el contrario, todos

opinaron que el tiempo destinado a seminario y laboratorio es suficiente para el desarrollo de las actividades. En relación con la segunda pregunta, que buscaba determinar qué actividades de motivación desarrollan los docentes con el objetivo de generar interés por los temas que imparten, un docente manifestó nunca realizar actividades de este tipo, otro docente refirió que no es necesario desarrollar este tipo de actividades ya que la motivación debe ser intrínseca en cada estudiante de medicina y este tipo de actividades deben ser realizadas con estudiantes de Educación Básica Regular y no con estudiantes de una carrera profesional. Por su parte, solo un docente refirió entender la importancia de esta actividad al inicio y durante la sesión de clase, y que la realizaba mediante la presentación de video o expresaba verbalmente la relevancia del tema a tratar. Así mismo, la exposición oral de la importancia del tema a tratar resultó ser la forma más frecuente para captar la atención de los estudiantes, describiéndolo como una introducción al desarrollo de la clase.

Respecto a la tercera pregunta, que buscaba determinar cómo los docentes adaptaban su forma de enseñanza a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes, la mayoría de docentes revelaron que, ante estas dificultades, desarrollaban por segunda vez el tema, utilizando términos más sencillos o partiendo de la descripción de la histología recurriendo a una explicación más detallada y minuciosa que despeje las dudas de los estudiantes. Solo 1 docente expresó que, durante la revisión de exámenes, recurría a una conversación más personal para encontrar de primera fuente los motivos de dificultades o bajo rendimiento académico de los estudiantes, así como aconsejarlos para mejorar su desempeño.

En relación con la cuarta pregunta, que buscaba determinar la participación en programas de capacitación o actualización docente organizadas por la facultad o la universidad, solo 2 docentes comentaron haber participado en las actividades realizadas por la institución. El resto de docentes manifestaron no haber participado o no haber concluido

ninguna de las capacitaciones desarrolladas. Por otra parte, sólo 1 docente viene en la actualidad, desarrollando una maestría en educación para mejorar su desempeño docente, así mismo, el resto de docentes manifestó no tener formación en educación mediante una maestría o especialización.

Resultados de la subcategoría organización y planificación de la enseñanza.

Esta subcategoría se desarrolló en la pregunta cinco, donde se consultó sobre cómo los docentes realizaban la planificación u organización de la sesión de clase a desarrollar. Todos manifestaron tener un orden o esquema de trabajo para el desarrollo, siendo la guía de laboratorio el patrón característico. Según ello, la mayoría manifestó revisar con relativa frecuencia imágenes de histología antes de las patológicas, así mismo, realizaban una descripción teórica del caso a revisar, mediante la definición, descripción de causas o factores de riesgo, cambios macroscópicos y finalmente los cambios histopatológicos de cada enfermedad, incluso en algunos casos mencionaron que describen brevemente detalles del tratamiento. Así mismo, hicieron hincapié que, un aprendizaje efectivo depende mucho del factor estudiante, ya que, el profesor sólo otorga el 20 % de la información, el resto debe ser complementado por los estudiantes, de preferencia, antes del desarrollo de la actividad.

Resultados de la subcategoría dominio de la asignatura.

La pregunta seis buscaba determinar el conocimiento sobre la materia que los docentes imparten, así como la forma en que ellos relacionan la información teórica y práctica. Los docentes en su mayoría mencionaron que antes de desarrollar las láminas de histopatología inician con la información teórica que explica los mecanismos o acontecimientos para desarrollar la enfermedad, partiendo de lo general hacia lo particular. Recalcan la importancia de iniciar con una introducción teórica que fundamente la enfermedad y los cambios histopatológicos que se verán en las láminas. Así mismo, algunos

docentes consideran importante presentar o exponer su experiencia asistencial con casos clínicos reales.

Además, 3 docentes mencionaron ser parte del comité de Anatomía Patológica de la Facultad de Medicina Humana para el Residentado Médico, habiendo sido escogidos por su amplia experiencia en la especialidad, donde tienen la función de revisores de los proyectos e informes de tesis de los médicos que culminan la especialidad de Anatomía Patológica por la Universidad Ricardo Palma.

Resultados de la subcategoría relación de calidad.

La séptima pregunta tenía como objetivo definir la calidad de la interacción entre los docentes y los estudiantes, mediante la consulta de cómo percibían el clima de trabajo durante la sesión de clase. Los docentes refieren que el clima de trabajo es bueno, adecuado y de mucho respeto, a pesar de las limitaciones que la modalidad virtual ha generado y que dificulta una verdadera conexión estudiante-docente, así como un adecuado conocimiento del estado de atención de los estudiantes, ya que no es obligatorio mantener las cámaras prendidas. Los docentes más jóvenes refirieron que han generado un ambiente de mucha confianza e incluso amical con los estudiantes y que podrían asociarlo a la poca diferencia de edades.

Así mismo, los docentes mencionan que todos los estudiantes tienen la plena libertad de intervenir en cualquier momento de la sesión de clase, de esta forma estimulan la participación, así como la interacción con grupos que tienen pocas intervenciones.

Solo un docente manifestó que, durante la revisión de los exámenes, suele programar reuniones para conocer desde el punto de vista del estudiante, las limitaciones y mejoras que podrían recomendar para el curso y el docente.

En relación con el trato entre los docentes, todos manifestaron que existe un buen clima laboral entre colegas, incluso considerándolo envidiable para otras cátedras de la

Facultad, el que era más denotado en la época de actividades presenciales mediante reuniones y almuerzos, situación que ha sido mellado por las medidas de distanciamiento por la pandemia del COVID-19. Así mismo, los docentes mencionaron conocerse y ser docentes en la Universidad por muchos años, incluso 2 de ellos refieren haber sido alumnos de pregrado del curso, llevando esto a una amistad y respeto considerable.

Resultados de la subcategoría evaluación del aprendizaje.

La octava pregunta buscaba determinar los tipos y formas de valoración que utilizan los docentes para calificar a los estudiantes, ante lo cual mencionaron que en el caso de teoría y laboratorio las notas corresponden únicamente a la evaluación parcial previamente definida en forma, situación que no permite la valoración de la participación, empeño y responsabilidad de los estudiantes. Por el contrario, en seminario, los docentes refieren tener mayor libertad de evaluación incluyendo la calidad de la exposición, la participación, asistencia y puntualidad, respuesta a las preguntas generadas por estudiantes o el docente, actividades de gamificación, lo que permite una valoración más integral, refiriendo la importancia de este tipo de evaluaciones. Finalmente, los estudiantes con menor intervención obtendrán bajas calificaciones.

Resultados de la subcategoría investigación e innovación.

La novena pregunta buscó evaluar las actividades que los docentes realizaban para mejorar sus habilidades de investigación, observándose que sólo 1 docente trabaja de forma colaborativa, en el rol de asesor, con los estudiantes de la facultad, para el desarrollo de reportes de casos clínicos que serán posteriormente publicados en revistas indexada, ello debido al cargo de asesor científico académico de la sociedad científica de estudiantes de medicina de la facultad. Así mismo, 1 docente refirió estar desarrollando una investigación actualmente, sin la participación de los estudiantes, la que se mantiene en espera porque requiere la presencialidad de la población estudiantil para el recojo de los datos. Los 6

docentes restantes mencionaron no estar asesorando investigación de ningún tipo dentro de la universidad.

Además, 3 docentes refirieron participar como revisores de proyectos e informes de tesis de los médicos residentes de la especialidad de anatomía patológica de la facultad de medicina en estudio.

La décima pregunta buscaba reconocer la participación como expositor en eventos académico científicos organizados por la facultad o la universidad, ante lo cual sólo 1 docente refirió participación activa durante el año 2021, habiendo realizado el rol de expositor hasta en 5 oportunidades en eventos organizados por la sociedad científica de estudiantes de medicina humana de la facultad. El resto de docentes mencionaron no haber participado como expositor en actividad académica durante el 2021.

Resultados de la subcategoría gestión institucional.

La décimo primera pregunta buscaba evaluar las actividades que realizaba el docente para un adecuado trabajo en equipo bajo la supervisión de los coordinadores del curso, ante lo cual todos los docentes refirieron tener una excelente relación entre ellos y con el coordinador, basada en el respeto y admiración por los docentes con más años de experiencia.

Resultados de la categoría emergente

La categoría emergente obtenida ha sido factor estudiante, basado en que los docentes mencionan en diversos puntos de la entrevista que existen características y situaciones propias asociadas a los estudiantes en las cuales no se puede tener injerencia directa, entre ellos, la motivación intrínseca, el nivel de participación y desenvolvimiento, calidad de las exposiciones y la calidad de la señal de internet.

Análisis, interpretación, triangulación y discusión de los resultados

La triangulación implica una articulación y contraste de los resultados obtenidos del recojo de datos, tanto cuantitativos como cualitativos en torno a las subcategorías específicas de cada categoría apriorística.

Contrastación teórica de la categoría apriorística desempeño docente

La contrastación de la categoría apriorística desempeño docente encontró divergencia general entre lo referido en la “Guía de Observación Estructurada” (GOE) y el “Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente” (CEDD) en todas las subcategorías. Esto podría estar relacionado a que los estudiantes suelen tener una tendencia a evaluar positivamente a sus docentes, sobrevalorando a los mismos, debido a las relaciones afectivas que generan hacia ellos, factor que puede afectar las respuestas (Vera, 2018). Por ello que, resulta sumamente importante mencionar y hacer hincapié en la necesidad de evaluar de forma objetiva a los docentes. Así mismo, el utilizar la coevaluación mediante la GOE a la ejecución de laboratorio resultó de gran importancia ya que, ha generado una visión distinta a la de los estudiantes, que ha enriquecido en gran medida el proceso de evaluación. Otros estudios, como el de Segura (2002) refuerzan la necesidad de realizar un análisis a partir de diversas opiniones, para comparar y complementar desde las perspectivas de los diferentes protagonistas del proceso educativo.

Subcategoría preparación y planificación para la enseñanza.

En relación a esta subcategoría, la GOE y CEDD presentaron relativa convergencia ya que, en la observación se evidenció que todos los docentes tenían previamente preparado el material de trabajo para la sesión de clase, ante lo cual la mayoría de estudiantes (35) revelaron que los docentes “siempre” tenían el material listo para desarrollar. Esta subcategoría de preparación o planeación es una de las actividades docentes más importantes, debido a que, los docentes elaborarán el material con el que los estudiantes aprenderán y, su

diseño ha sido producto de una reflexión y meditación. Así mismo, una adecuada planeación permitirá garantizar que todos los estudiantes tengan la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades (Gutiérrez, 2010).

Respecto con el uso adecuado y eficiente de la plataforma virtual Blackboard Collaborate, la GOE y el CEDD evidenciaron relativa convergencia ya que, en la observación, 7 de los 8 docentes evidenciaron un uso eficiente, mientras que, en el cuestionario, 29 estudiantes, que corresponde al 75 % de la muestra aproximadamente, manifestaron que “siempre” lo observan. 11 estudiantes mencionaron evidenciar la eficiencia “a veces”. Una adecuada utilización de esta plataforma virtual es de vital importancia ya que, debido a la pandemia por el COVID-19 y sus medidas de restricción, es el único método de conexión con los estudiantes. Así mismo, una actividad 100 % virtual requiere un mayor compromiso para planificar las actividades ya que el docente deberá demostrar su capacidad de impartir “buenas clases” a pesar de las dificultades y circunstancias en las que las imparte (Gutiérrez, 2010). Hoy en día, un empleo coherente y eficiente de una diversidad de recursos tecnológicos es necesaria y fundamental como parte del desempeño docente (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

En relación al material presentado para desarrollar el tema y su calidad o capacidad de ser apropiado para la enseñanza, la GOE y el CECC evidenció relativa convergencia, ya que en la observación se calificó que todos los docentes presentaban un material adecuado para el desarrollo del tema, observándose además que, todos los docentes utilizaban las mismas presentaciones con relativos cambios o modificaciones personales. 29 estudiantes, que representan el 70 % de la muestra, mencionaron que el material utilizado durante la sesión de clase es “siempre” adecuado para cumplir con los contenidos del curso. Solo 11 estudiantes consideraron que “a veces” no son los más adecuados. Ante esto se debe reconocer que, actualmente el docente se ha convertido en un facilitador de la enseñanza, de forma que se

transforma en un medio para el desarrollo de la misma, por ello el material debe estar diseñado con características que cubran los objetivos necesarios de la sesión de clase, así mismo, debe tener la capacidad de estimular la comprensión de los estudiantes y logre satisfacer sus necesidades (Estrada, 2013).

Sobre la mención de los objetivos o propósitos que justifican el abordaje del tema a tratar, por parte de los docentes, se evidenció divergencia entre GOE y CEDD ya que, solo 3 de los 8 docentes lo precisaron durante la observación, frente a los 23 estudiantes, que representan aproximadamente el 60% de la muestra, quienes refirieron que “siempre” son presentados. Así mismo, 14 refirieron “a veces” y 3 “nunca” son mencionados. Respeto de ello, Estrada (2013) menciona que, dentro del rol facilitador del docente, este debe proponer y favorecer la construcción del pensamiento, interés y gusto de los estudiantes por los contenidos, actividad que inicia mediante el reconocimiento de los objetivos o propósitos de los temas de la asignatura y la sesión de clase que imparte. Por lo tanto, toda sesión de clase debe iniciar con la mención de los objetivos, los mismos que deben ser planificados con antelación al desarrollo de actividades (Graterol, 2001).

Respecto con, citar la relación que existe entre el tema de la sesión de clase y la formación profesional como médicos se observó divergencia entre los 2 instrumentos. La GOE evidenció que solo 1 de los 8 docentes exponía esta relación. Por el contrario, 37 estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” lo presentaban, 1 estudiante mencionó “a veces” y 2 “nunca”. Delimitar esta relación genera que los estudiantes definan la importancia del tema para su futura práctica profesional. Así mismo, los motivará y hará tomar conciencia de lo valioso que esta información resultará para su pensar y actuar profesional, y cómo este conocimiento le permitirá resolver problemas, obteniendo finalmente estudiantes más activos y autónomos en su aprendizaje (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

Finalmente, sobre cerrar la sesión de clases mediante conclusiones, la GOE observó que solo 1 de los 7 docentes presentó las conclusiones, información divergente respecto a la observada en la CEDD donde 27 estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” presentan las conclusiones, 11 “a veces” y 2 “nunca”. Esta divergencia es llamativa, debido que, cerrar un tema con conclusiones permite desarrollar el eje de lo controlable dentro de la planificación de actividades, porque permite definir que hemos aprendido y cerrar la información con los tópicos que responden a los objetivos previamente planteados (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

Subcategoría conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica.

Respecto a esta categoría, la GOE consideró que todos los docentes explicaban los contenidos de las sesiones de clase con claridad, información convergente respecto a la recogida mediante el CEDD donde 34 de los 40 estudiantes consideraron que los docentes “siempre” explican los contenidos con claridad. 6 estudiantes refirieron “a veces”. En relación con la GOE se observó que, si bien los docentes explicaban de forma clara la información, en la mayoría de casos utilizaban un método tradicional (clase magistral), a pesar que se estaba realizando la sección práctica del curso (Laboratorio). Los estudiantes eran espectadores de la información y con escasa o nula participación durante la sesión de clase de laboratorio, situación que según refiere Gutiérrez (2010) debe obligarse dejar atrás, y realizar en cambio otros procedimientos o estrategias para guiar a los estudiantes en el aprendizaje.

Así mismo, la GOE evidenció que 4 de los 8 docentes respondían con precisión las preguntas generadas por los estudiantes, información relativamente divergente con lo referido en el CEDD por los estudiantes, donde 34 mencionaron que los docentes “siempre” responden con precisión y 6 estudiantes mencionaron “a veces”. La precisión de las respuestas de los docentes demuestra un pleno dominio de los contenidos disciplinares, así

como un manejando solvente y actualizado de los fundamentos teóricos y prácticos de la materia que se imparte (Ministerio de Educación del Perú, 2012), donde debe evitarse “irse por las ramas”, es decir no atender o responder el tema troncal de la pregunta, evitando malgastar tiempo y energías en situaciones secundarias o colaterales.

Resulta importante mencionar además que, en la mayoría de observaciones de las sesiones de clase, los estudiantes no realizaban ningún tipo de preguntas durante todo el desarrollo de la misma, limitándose a prender sus micrófonos solo para el llamado de asistencia, evidenciando una escasa o nula interacción con el docente. Es situación está asociada a lo descrito previamente en el apartado de claridad de la información expuesta, que describía que todos los docentes demostraban un claro dominio de la información y exposición, pero realizaban una explicación tipo “clase magistral” para desarrollar una actividad práctica (Laboratorio).

Otra información de la GOE y CEDD que resultó divergente, fue la utilización de referencias bibliográficas, ya que la observación evidenció que ningún docente las mencionaba durante o al final de su presentación, a diferencia del cuestionario donde 25 estudiantes refirieron que “siempre” lo realizaban, 9 “a veces” y 6 “nunca”. La utilidad de mencionar las referencias bibliográficas es que estas representan el fundamento de cómo y dónde se obtuvo la información, es decir, cuáles han sido los recursos utilizados y que han generado la exposición. Además, la descripción de las referencias bibliográficas brindará oportunidades para ampliar los conocimientos de los estudiantes (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

Respecto con el repaso de conocimientos previos de histología mediante imágenes de histología la GOE mencionó que solo 2 docentes lo realizaban, información divergente a lo mencionado en el CEDD, donde 30 estudiantes, que correspondían al 75% de la muestra, mencionaron que sus docentes “siempre” lo hacen, 7 refirieron “a veces” y 3 “nunca”. Ante

ello, es recomendable realizar siempre un resumen de la clase anterior antes de comenzar la presentación del día. Así mismo, se debe relacionar el contenido de la clase con los que ya conocen los estudiantes, en el caso de los docentes de la muestra, los conocimientos de histología. Además, relacionar la información con otros conocimientos y experiencias (De la Cruz, Grad, Gómez y Martínez, 1992).

Finalmente, respecto de la utilidad de casos clínicos reales o imaginarios para aplicar y relacionar la información teórica y práctica, la información fue convergente, ya que, la GOE observó que 5 de los 8 docentes lo realizaban y la CEDD 22 estudiantes (más del 50 % de la muestra) mencionaron que sus docentes “siempre” lo realizaban. Así mismo, 7 estudiantes mencionaron “a veces” y 11 “nunca”. Este apartado adquiere vital importancia porque el docente debe tener la capacidad de diseñar situaciones de aprendizaje, lo más similares a la realidad en que los estudiantes ejercerán su labor profesional (Ministerio de Educación de Chile, 2007) situación que, en estudiantes de medicina, se realiza mediante la resolución de casos clínicos. Ramos (1999) menciona además que, el docente tiene la función de educar, guiar y conducir al estudiante para su formación profesional, posición que trae consigo la necesidad de formarlo inicialmente de forma teóricamente, para posteriormente aplicar a la práctica, los conocimientos previamente adquiridos. Esta situación se convierte en un reto para los docentes, quienes deben tener la suficiente capacidad y competencia tanto en la teoría como en la práctica, ya que como dice el popular dicho “nadie da lo que no tiene”.

Subcategoría actitud en la práctica docente.

De acuerdo a la GOE y CEDD se evidenció convergencia entre los resultados. La observación evaluó que todos los docentes generaban un clima de respeto, equidad y cortesía durante el desarrollo de la sesión de clase y el cuestionario reveló que 38 estudiantes, que corresponde al 95 % de la muestra, mencionaron que “siempre” era generado este ambiente.

Sólo 2 estudiantes mencionaron “a veces” como respuesta. Este clima es producto de una armoniosa interacción entre los docentes y los estudiantes, situación que según Gutiérrez (2010) es necesaria para un adecuado desarrollo del aprendizaje. Así mismo, el Ministerio de Educación del Perú (2012), insta a los docentes a crear un clima propicio para el aprendizaje, el que se logra mediante una convivencia democrática y aceptando la diversidad en todas sus expresiones, con el afán de generar ciudadanos críticos e interculturales.

Así mismo, en la GOE, 5 docentes aclaraban los conceptos errados de forma oportuna y cordial, información que converge con lo referido en el CEDD, donde 37 estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” lo hacen. Sólo 3 estudiantes mencionaron “a veces”. Como mencionó Gutiérrez (2010), una actitud positiva, orientadora, abierta a preguntas, amable y atenta es vital para una adecuada dinámica durante la sesión de clase. Por el contrario, docentes amargados, malhumorados o autoritarios tienden a tener niveles más bajos de aprendizaje en sus estudiantes.

Por otra parte, respecto con el compromiso con la enseñanza de los estudiantes, la GOE observó que todos los docentes evidenciaban compromiso con la actividad. Esta información fue convergente con la del CEDD, donde 38 estudiantes, que representaban el 95% de la muestra, refirieron “siempre” observarlo. Sólo 2 estudiantes mencionaron “a veces”. Este aspecto es en suma relevante, ya que el compromiso con la enseñanza va de la mano con la vocación docente; llegando a considerarse como una semilla de amor y cariño por lo que hacen. Por lo tanto, no cualquiera es educador, por el contrario, se hace educador aquel que tiene verdaderamente el don, así como el gusto e interés por enseñar (Segura, 2003).

En relación con la apertura al diálogo y la comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos o del día a día, la GOE lo observó solo en 2 de los 8 docentes. Esta información fue divergente respecto a lo que se refirió en el CEDD, donde 28 estudiantes

manifestaron observar “siempre” esta apertura en sus docentes. Así mismo, 9 estudiantes mencionaron “a veces” y 3 “nunca”. En estas circunstancias se reconoce que promover un ambiente acogedor e incluso de soporte o fortaleza para temas diarios o problemas personales de los estudiantes, es importante y mejora la conexión docente-estudiante y afianza el proceso enseñanza-aprendizaje (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

Respecto con la promoción de la participación de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de clase a cargo de los docentes, la GOE lo observó solo en 3 docentes.

Información divergente respecto a lo referido en el CEDD, donde 27 estudiantes mencionaron que sus docentes “siempre” lo realizan, frente a 10 que mencionaron “a veces” y 3 “nunca”. Como se había mencionado antes, la falta de promoción de la participación de los estudiantes es debido, en la mayoría de casos, a la utilización de un método tradicional (clase magistral) a pesar que se estaba realizando la sección práctica del curso (Laboratorio), observándose que los estudiantes eran espectadores de la información y con escasa o nula participación durante la sesión de clase. Hoy en día, los nuevos enfoques ven al estudiante como un aprendiz activo, reflexivo y crítico, donde el docente asume el rol de facilitador o estimulador del conocimiento, más que un proveedor de conocimientos e información, por ello es necesario implementar formas de enseñanza donde se involucre a los estudiantes y el proceso de enseñanza-aprendizaje gire en torno a ellos (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

Así mismo, la GOE observó que sólo 1 docente mencionó estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase, mediante correo o redes sociales, información divergente respecto a lo mencionado por la mayoría de estudiantes, donde 29 de ellos refirieron que sus docentes “siempre” manifiestan estar abiertos. 6 estudiantes mencionan “a veces” y 5 “nunca”. Ante esto, se debe recordar que la función docente es un proceso interactivo y constante, por lo que otorgar espacios de diálogo y generar una mayor cercanía a los

estudiantes, mediante diversos métodos virtuales (correo electrónico, WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram, entre otros) permite una relación cercana para orientarlos o asesorarlos cuando estos lo soliciten, así como desarrollar la tolerancia a las opiniones y críticas de los mismos (Secretaría de Educación Pública – México, 2015)

Acerca de la actualización en la información que brindan los docentes durante la sesión de clase, la GOE evidenció que 7 docentes lo demostraron. Esta información es convergente con lo mencionado por los estudiantes, donde 39 de ellos consideraron que la información es “siempre” actualizada. Solo 1 estudiante mencionó “a veces”. Estos datos están asociados y complementan lo antes mencionado en la subcategoría conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica, donde se evidenció convergencia entre lo reportado por la GOE y CEDD, demostrando un claro dominio de los contenidos disciplinares, así como un manejo solvente y actualizado de los fundamentos teóricos y prácticos de la materia que se imparte (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

Finalmente, según lo mencionado por Segura (2003), y que calza con un buen desempeño docente, la actitud es el eje a través del cual se desarrolla un profesor universitario creativo, innovador, auténtico, optimista, con autoconfianza, apertura al cambio, perseverante y con amplio respeto hacia las personas.

Subcategoría desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje.

La GOE, evidenció que solo 1 docente realizaba actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase. Esta información es divergente respecto con lo mencionado en el CEDD donde 24 estudiantes, que representan el 60 % de la muestra, mencionaron que “siempre” realizan estas actividades. 11 mencionaron “a veces” y 5 “nunca”. Por lo tanto, se evidencia en la práctica, que los docentes no desarrollan este tipo de actividades, a pesar que es conocido que la motivación favorece y potencia el aprendizaje, además de atribuir sentido al tema y los contenidos a abordar (Gutiérrez, 2010).

Así mismo, según la GOE 5 de los 8 docentes realizaban sesiones de clase interesantes, información que converge con lo manifestado en el CEDD donde 29 estudiantes refirieron que las sesiones “siempre” son cautivadoras e interesantes. Es notable que exista sesión de clase consideradas no interesantes, a pesar de contar con docentes con amplia experiencia en la especialidad. La capacidad de generar información interesante está muy relacionada a la habilidad o rol de comunicador, ya que esta condiciona el clima de interacciones de la clase, además de generar espontáneamente desafíos que obliga a romper la rutina y promover la participación. Por ello deducimos que no es suficiente ser experto en un tema, sino, además, desarrollar las habilidades comunicativas y de interacción (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

De acuerdo con la GOE todos los docentes mantenían una sesión de clase de forma ordenada y organizada, información convergente con lo referido en el CEDD donde 30 estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” mantienen una adecuada estructura. Es así que, Gutiérrez (2010) menciona que una adecuada secuencia de actividades es vital para una explicación exitosa, situación que fue observada en todos los docentes del curso.

Finalmente, la GOE observó que sólo 3 docentes brindaron a los estudiantes las oportunidades y herramientas para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje, información divergente con lo mencionado en el CEDD donde 29 estudiantes mencionan que los docentes “siempre” brindan estas herramientas. 8 “a veces” y 3 “nunca”. Situación que resalta debido a que es el docente quien debe propiciar las oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para la solución de problemas o casos clínicos de forma reflexiva y crítica (Manual del Buen desempeño docente (2012). Esta información se asocia a lo anteriormente mencionado, la falta de promoción de la participación de los estudiantes, a pesar que se difunde la convicción de que el docente es un facilitador del aprendizaje.

Subcategoría cumplimiento de la normatividad.

Según la GOE se evidenció que todos los docentes cumplían correctamente los contenidos programados en el sílabo, información que fue convergente con la mencionada en el CEDD, donde 39 estudiantes mencionaron que los docentes “siempre” cumplían con los contenidos programados en el sílabo. Sólo 1 estudiante mencionó “a veces”. Así mismo, la GOE observó que todos los docentes respetaron el tiempo destinado para el desarrollo de cada sesión de clase, información convergente con la referida por los estudiantes en el CEDD, donde 36 estudiantes mencionaron que los docentes siempre cumplen con los horarios de inicio y culminación de clases. Solo 4 estudiantes refirieron “a veces”. De esta forma los docentes demuestran un pleno cumplimiento de las actividades planificadas y su claro compromiso con el proyecto educativo de la universidad, para la formación de profesionales según el perfil de egreso de la institución (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

Finalmente 36 estudiantes refirieron que los docentes publican “siempre” las notas en el sistema INTRANET, así como registran la asistencia, tardanza o falta en cada sesión de clase para que sean visualizadas por todos. Se reconoce estas actividades como relevantes, ya que permite compartir oportunamente los resultados de la evaluación, así como la responsabilidad para presentarse en clase, informando oportunamente el nivel de logro alcanzado, situación que permitirá la reflexión del estudiante y definir las acciones que debe tomar para mejorar (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

Contrastación teórica de la categoría apriorística propuesta de solución modelo de autoevaluación

Subcategoría dedicación a la actividad docente.

Respecto con esta subcategoría, 5 de los 8 docentes, mencionaron en el “Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente” (CAEDD) “siempre” respetan los horarios de inicio y culminación de las sesiones de clase, información que converge con lo recogido mediante la “Guía de Entrevista Semiestructurada” (GES), donde refirieron utilizar todo el tiempo destinado a cada sesión, según el sílabo. Así mismo, precisaron que el tiempo destinado a teoría resulta insuficiente en algunas oportunidades, debido a la extensión de los temas, a diferencia de seminario y laboratorio donde resulta adecuado. En tal sentido se precisa que, es el docente quien organiza el proceso de enseñanza-aprendizaje, basado en los objetivos y características (tiempo, distribución de temas) del curso según el sílabo. Es así que, cada una de las actividades (teoría, laboratorio y seminario) tiene su sentido y objetivo propio. La teoría está destinada principalmente a la transferencia de conocimientos; el laboratorio tiene como propósito desarrollar un tema mediante casos clínicos frecuentes de la práctica profesional, mientras que el seminario está orientado a compartir y discutir de forma críticas los aprendizajes de teoría y laboratorio. Por ello, para cada una de estas actividades docentes, es rigor del docente administrar su tiempo, a pesar de la extensión de los temas, basándose en lo más relevante para cada tipo de actividad (Ministerio de Educación de Chile, 2007).

Así mismo, en el CAEDD, 4 de los 8 docentes refirieron realizar “siempre” actividades de motivación, al inicio o durante la sesión de clase, con el objetivo de despertar el interés por el tema a tratar. Esta información fue relativamente convergente con lo mencionado en la GES, donde la mayoría refirió realizarlo mediante una breve introducción oral al tema. Así mismo, solo 1 docente refirió la gran importancia de este tipo de

actividades, mencionando la utilización de videos. Por otra parte, 1 docente mencionó, en la GES, que este tipo de actividades no son justificadas cuando se trabaja con estudiantes universitarios, haciendo hincapié que la motivación depende y debe ser intrínseca en cada uno, siendo estas actividades destinadas a estudiantes de Educación Básica Regular. Ante esta referencia, se debe reconocer que, en cada sesión de clase el docente tiene la ardua labor de enfrentarse a los niveles de interés y motivación intrínseca y extrínseca, así como al compromiso y responsabilidad de cada estudiante (Ceballos, 2016), por ello es función de este realizar actividades que mejoren el indicador motivación, ya que usualmente es la peor desarrollada, teniendo el factor afectivo y de intercambio entre docente y estudiante un valor determinante, según lo estudiado por Vera, Bueno, Calderón y Medina (2018).

En relación con la forma de adaptación de la enseñanza docente, la CAEDD refirió que la mayoría de docentes “siempre” o “casi siempre” lo hacen, información convergente con lo mencionado en la GES donde los docentes mencionaron diversas formas de adaptación, ante alguna dificultad en el aprendizaje de los estudiantes como: utilizar términos más sencillos, describir la histología de las láminas, repetir las descripciones patológicas y explicar con más detenimiento la información. Esta información es fundamental, ya que dentro de las actividades docentes más importantes se encuentra el de tener la capacidad de adaptarse a los diversos estilos y ritmos de aprendizaje, inteligencias múltiples, así como destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes y niveles de conocimiento de cada estudiante. Por lo tanto, el docente tendrá la capacidad de modificar su programación a partir de los conocimientos del grupo, para realizar un trabajo homogéneo que permita generar aprendizajes significativos que posteriormente pueda ser verificados en todos los estudiantes (Ceballos, 2016).

Respecto de la participación en programas de capacitación docente organizadas por la facultad, en el CAEDD solo 1 docente refirió “siempre” participar, así como 4 docentes

mencionaron “casi siempre” participar, información parcialmente divergente con lo referido en la entrevista, donde la mayoría de docentes no había participado en ninguna capacitación de forma exitosa durante el año 2021. Así mismo, solo 1 docente refirió la importancia en capacitaciones en docencia y educación como parte de la formación de todo docente universitario. La actualización, capacitación y formación permanente en educación es necesaria para mejorar la acción pedagógica de los docentes universitarios, para ello es necesario adentrarse, no sólo en la emisión de un juicio valorativo personal, sino que, además, en una evaluación externa que permita beneficiar y retroalimentar la actividad pedagógica (Sarramona, 2007). Por ello, se requiere intensificar la participación en actividades de capacitación en todos los docentes, a pesar que, en la actualidad no han sido valorados en este aspecto de su desempeño, por lo que no se tiene una medida estimada de esta capacidad.

Resultados de la subcategoría organización y planificación de la enseñanza.

Respecto a esta subcategoría, según el CAEDD, todos los docentes consideran que el material que utilizan “siempre” es adecuado para cumplir los contenidos del curso. Esta información converge con lo mencionado en la GES, donde manifestaron el compromiso con la enseñanza de los estudiantes mediante una preparación, planificación y organización previa de la sesión de clase. Es así que, todos los docentes siguen un orden o esquema para desarrollar las sesiones de clase, basados en el orden lógico para explicar una enfermedad, iniciando con las características histológicas, definición de la patología, causas o factores de riesgo, cambios macroscópicos y, finalmente, los cambios microscópicos. Esta información converge con lo mencionado en el CAEDD donde 6 de los 8 docentes mencionaron “siempre” y “casi siempre” repasar conocimientos previos para generar los nuevos, utilizando imágenes de histología como parte del esquema de la sesión de clase. Estudios como el de Vera, Bueno, Calderón y Medina (2018), determinaron que la planeación era la dimensión

donde mejor se desempeñaban los docentes universitarios, es decir, cuentan con la capacidad y compromiso para el desarrollo de una sesión de clase eficiente y efectiva. Así mismo, Ceballos (2016) refiere que el desarrollo de una adecuada planeación y programación de actividades permitan alcanzar los objetivos deseados.

Además, 5 docentes mencionaron en el CAEDD “siempre” o “casi siempre” utilizar diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, entre otros. Así mismo, manifestaron utilizar “pocas veces” las diversas herramientas de la plataforma virtual de la universidad, Blackboard Collaborate. La actual enseñanza 100% virtual, debido a la pandemia por COVID-19 y sus medidas de restricción, ha llevado a los docentes implementar, dentro de sus limitaciones, medidas de innovación y actualización para las sesiones de clase, las mismas que se reflejan en la utilidad de otras herramientas para la enseñanza. A pesar de ello, debido a la falta de práctica en el uso de la tecnología, por parte de la mayoría de docentes, hace que no exploren adecuadamente todas las funciones de la plataforma virtual de la universidad y sólo se limiten a programar su sesión de clase y registrar las preguntas para los exámenes. Ante ello, se debe exhortar a los docentes un uso eficaz de todos los recursos tecnológicos que la universidad provee, ya que, en conjunto permitirán alcanzar los objetivos planificados, escogiendo el más adecuado cuando se necesario y tenga las condiciones (Quiroz, 2019).

En relación a realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de los estudiantes, la mayoría de docentes refirió realizar estas actividades “pocas veces” o “nunca”. Esta respuesta tendría relación con la orden de la Jefatura del curso, en la cual se prohíbe realizar actividades fuera de las horas destinadas a las sesiones de clase, menoscabando la iniciativa de cada docente por realizar actividades no remuneradas en beneficio de los estudiantes. Esto explicaría la poca o nula frecuencia para organizar este tipo de actividades. Por otra parte, se menciona que el docente debe estar abierto al desarrollo de

actividades de diversas formas, ya que en su conjunto permitirá alcanzar los resultados que esperamos con la enseñanza. Estas actividades deberían ser decisión del docente con el único objetivo de facilitar el logro de objetivos (De la Cruz, Grad, Gómez y Martínez (1992).

Subcategoría dominio de la asignatura.

En relación a esta subcategoría, el CAEDD reportó que todos los docentes consideran que explican de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase. Así mismo, consideran que tienen la suficiente experiencia en la especialidad para impartir la materia. Esta información converge con lo mencionado en la GES, donde manifestaron siempre realizar una explicación teórica con respecto a la patología a desarrollar, demostrando sus conocimientos en la especialidad, además de correlacionar esta información con su experiencia hospitalaria. Así mismo, tanto el CAEDD y la GES, la mayoría de docentes mencionaron la importancia de correlacionar la información teórica con la de laboratorio mediante casos clínicos reales o imaginarios. Estas aseveraciones son valiosas, ya que, desde la perspectiva de los estudiantes, son tres los factores más influyentes para un desempeño docente de calidad: claridad expositiva, claridad con la que responde las interrogantes planteadas y la justicia con que asigna las calificaciones, siendo las dos primeras cualidades que corresponden a esta subcategoría y que demuestran el nivel y dominio de la especialidad (Valdivé, Pérez y Rosendo, 2008).

De igual forma, el CAEDD reportó que la mayoría de docentes mencionan “siempre” las conclusiones al finalizar las sesiones de clase, así como, referir y recomendar bibliografía. Esta información adquiere importancia debido a que, el desarrollo de la información debe tener plena congruencia entre objetivos, contenidos, conclusiones y material bibliográfico. Así mismo, estas conclusiones deberán estar en consonancia con la posterior evaluación De la Cruz, Grad, Gómez y Martínez (1992).

Subcategoría relación de calidad.

De acuerdo al CAEDD, todos los docentes consideraron mantener “siempre” un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, aceptando las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas; además de generar un ambiente de confianza y respeto con apertura al diálogo. Esta información fue convergente a los referido en la GES donde en general, los docentes consideraron observar un buen clima de trabajo durante las sesiones de clase, basado en el respeto mutuo, a pesar de las limitaciones del sistema virtual. Respecto a ello, se debe impulsar a que los docentes involucren lo más seguido posible a los estudiantes, en el desarrollo de la sesión de clase, ya que es conocido que a menudo los estudiantes no participan por temor a crítica y señalamiento (Ceballos, 2016). La creación de un adecuado clima para el aprendizaje, es uno de los factores que, en diversas investigaciones, ha demostrado ser de mayor interés para los estudiantes, encontrando que los docentes usualmente opinan que lo están generando, pero desde la visión de los estudiantes no lo es, ya que son los estudiantes los que mejor pueden criticar este aspecto. Así mismo, hoy en día se debe entender al docente como es un mediador, facilitador, orientador, tutor, asesor, amigo y responsable de un sinnúmero de acciones dentro del proceso educativo (Enrique, 2012).

Además, de acuerdo a la CAEDD, los docentes mencionaron “siempre” o “casi siempre” responder las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizando esas oportunidades para retroalimentar el aprendizaje, información que converge respecto de, lo referido en la GES donde mencionaron encontrarse abiertos a las dudas o consultas, dando la libertad a los estudiantes de intervenir en cualquier momento de la sesión de clase. Ante ello, se reconoce que la función del docente es brindar apoyo y confianza a los estudiantes, no desanimándolos ante un error o duda, corrigiendo responsablemente lo que hacen, piensan y dicen para su posterior beneficio profesional (Ceballos, 2016).

En relación con la promoción de trabajos colaborativos entre los estudiantes, 2

docentes consideraron que “siempre” lo hacen, 2 “casi siempre”, 3 “pocas veces” y 1 “nunca”. Estas aseveraciones evidencian la poca frecuencia para utilizar trabajos en equipos, actividades consideradas importantes ya que permite la interacción entre las diversas formas de actuar de los estudiantes. Así mismo permite la interrelación de sus ánimos, fomento de trabajo, trasmisión del interés por la materia, entre otras actividades, actividades que en conjunto mejorarán el rendimiento de los estudiantes (De la Cruz, Grad, Gómez y Martínez, 1992).

Resultados de la subcategoría evaluación del aprendizaje.

En relación a esta subcategoría, de acuerdo a la CAEDD, los docentes refirieron “siempre” o “casi siempre” informan a los estudiantes la forma de evaluación al inicio del curso. Así mismo, 4 docentes refirieron utilizar “siempre” diversas formas de evaluación, información que converge con lo referido en la GES donde mencionaron diversificar la evaluación, pero sólo en el seminario del curso. Durante el desarrollo del seminario logran una libertad que, a su perspectiva, permite una evaluación más integral de los estudiantes. Es así que, sugieren que la evaluación de laboratorio debería considerar otros aspectos y no solo ser calificando mediante un examen escrito. En relación a ello, se recalca que es necesario que los docentes expliquen los criterios con los cuales los estudiantes serán evaluados, precisando los alcances de tales criterios. Así mismo, se debe tener en claro “para qué” evaluar y el valor de esta actividad, es decir explicar los propósitos de la evaluación (Gómez y Valdés, 2019). Igualmente, la evaluación permite disponer de información continua y significativa sobre la situación de los estudiantes y formar juicios de valor con respecto a ella, permitiendo un seguimiento del progreso de los estudiantes para introducir modificaciones que mejorarán la actividad educativa, si fuera necesario. Por ello, esta debe tener un carácter formativo, recomendándose realizar en varios momentos: al inicio (conocimientos previos), durante el curso (seguimiento) y al final (validar el cumplimiento de los objetivos propuestos)

(Ceballos, 2016).

Subcategoría investigación e innovación.

De acuerdo al CAEDD, 3 docentes mencionaron “siempre” liderar o monitorear investigaciones implicando a los estudiantes o colegas de la universidad. Situación que es divergente a lo referido en la GES donde solo 1 docente mencionó actualmente ser asesor de investigaciones, mediante la sociedad científica de estudiantes de medicina humana de la facultad. Si bien otros docentes mencionaron realizar investigaciones actualmente, estas no involucran a los estudiantes ni docentes de la Universidad y desarrollan esta actividad como parte de su labor asistencial hospitalaria. Por lo tanto, la actividad científica de los docentes dentro de la universidad es baja. Así mismo, según el CAEDD y el GES, los docentes han tenido poca o nula participación como ponentes o expositores este último año, solo 1 docente mencionó participa “siempre”, ello relacionado a su rol de asesor científico académico de la sociedad científica de estudiantes de medicina humana de la facultad. Hoy en día, la evaluación del desempeño docente se desarrolla en un contexto donde la medición de la productividad académica se ha centrado en la investigación, no obstante que la actividad docente de enseñanza concita la mayor parte del tiempo de los docentes, realidad que se refleja en nuestra muestra, donde todos los docentes tienen horas programadas para el dictado de clases, mas no horas determinadas a investigación, lo que dificulta hasta cierto punto la dedicación a este tipo de actividades (Peñaloza, 2000).

La función de investigador es una fuente de la que debe nutrirse todo docente. Por ello, hoy en día es un elemento del desempeño docente, por ello es necesario que el perfil docente involucre conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan desarrollar efectiva y permanentemente investigación. Para ello es necesario que el docente desarrolle el hábito de investigar como una forma de ser, y no como una obligación, es decir

que tenga el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de ser educador y de su crecimiento personal (Peñaloza, 2000).

Resultados de la subcategoría gestión institucional.

La excelente relación entre los docentes del curso, expresada en el CAEDD y la GES, genera un adecuado ambiente laboral, basado en la responsabilidad y respeto mutuo entre toda la plana docente y con los jefes de curso, la misma que se ha reforzado por los años de trabajo en equipo. Ello es manifestado mediante la participación activa en reuniones de coordinación o entrega de documentación, mostrándose flexibles y receptivos en todo momento. Además, estas reuniones, permitían discutir los problemas observados durante el desarrollo del ciclo académico y buscar soluciones de mejora. Estas actividades permitirán que le docente reflexionen sobre su propia acción con una actitud motivadora e inspiradora, que tenga como finalidad: la superación profesional, innovar la labor, apertura al cambio, experimentar nuevos aprendizajes y, por ende, generar proyecto creativos y ejecutables (Ceballos, 2016).

Contrastación teórica de las categorías emergentes

La categoría emergente obtenida fue factor estudiante, basados en que los docentes refieren en diversos momentos de la entrevista que existen características y situaciones propias, asociadas a los estudiantes, en las cuales no se puede tener injerencia directa, entre ellos, la motivación intrínseca, el nivel de participación y desenvolvimiento, calidad de las exposiciones y la calidad de la señal de internet. Es así que, todo modelo de evaluación, como el que se plantea, requiere necesariamente ser contextualizada para comprender en profundidad la actividad, entre ellas las características propias de los estudiantes (De la Cruz, Grad, Gómez y Martínez, 1992). Por lo tanto, se reitera que, tanto el docente como el estudiante están inmersos íntimamente en el proceso educativo, ambos asumen un rol activo,

lo cual genera que el proceso enseñanza-aprendizaje se manifieste necesariamente, de forma bidireccional e intencional entre estos dos protagonistas (Ceballos, 2016).

Así mismo, en otras investigaciones se determinó que existe diferencias significativas entre la autoevaluación y la evaluación de los estudiantes, dando preferencia a las dimensiones: evaluación, creación de un clima propicio para el aprendizaje y el tipo de actividades para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje (Enrique, 2012).

Conclusiones aproximativas

- Los estudiantes suelen sobre calificar el desempeño de sus docentes
- La evaluación del desempeño docente debe ser realizada desde los diferentes protagonistas del proceso educativo: estudiantes, docentes, jefes de curso
- La coevaluación docente es más objetiva que la evaluación de los estudiantes, la misma que no se utiliza en la facultad
- Todo proceso de evaluación del desempeño docente debe de tener presente el factor estudiante cuando se generan las variables a evaluar
- Los docentes no utilizan actividades de motivación al inicio o durante el desarrollo de la sesión de clase
- La convergencia y divergencia de la categoría apriorística desempeño docente fueron variables para las cinco subcategorías en los dos instrumentos aplicados
- Para la categoría apriorística propuesta de solución modelo de autoevaluación, se observó convergencia en todas las subcategorías en los dos instrumentos aplicados

Capítulo III

Modelación y evaluación de la propuesta

Propósito

La presente propuesta apriorística de solución, definida como modelo de autoevaluación está dirigida a los docentes del curso de patología de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima. Esta propuesta tiene como objetivo mejorar su desempeño como docentes del curso, lo que contribuirá con una formación integral de los estudiantes de medicina humana, así mismo, reflejará el cumplimiento del perfil de egreso que plantea la institución.

Con este objetivo, se realizó un estudio diagnóstico de la población, brindando un punto de partida para modelación de la propuesta. Los resultados de la evaluación de la categoría apriorística problema desempeño docente, reflejaron relativas divergencias entre los observado mediante la “Guía de Observación Estructurada”, aplicada a las sesiones de clase de laboratorio de los docentes y el “Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente” aplicada a los estudiantes. Se evidenció una tendencia a sobre evaluar el desempeño de los docentes, por parte de los estudiantes, mientras que la evaluación mediante la observación, también denominada coevaluación, permitió tener una visión más objetiva de las subcategorías, evidenciando características que los estudiantes pasaban por desapercibidas.

Cabe resaltar, que es la primera vez que se utiliza una evaluación de tipo coevaluación para describir el desempeño de los docentes de una asignatura en la facultad de medicina humana en estudio. Actualmente, los procesos de evaluación del desempeño docente se centran únicamente en la opinión de los estudiantes respecto a determinados rasgos que ellos pueden observar, desconociendo completamente otras variables que también son parte de la formación docente. Esta forma de aplicación, que lleva más de 10 años desarrollándose en

esta institución, está diseñada para aplicar masivamente, donde un gran número de estudiantes proporcionar información sobre un gran número de docentes, la misma que, podríamos decir, no genera cambio o modificación de conductas docentes y por ende mejora su desempeño. Esto genera que, el docente se convierta en un sujeto activo de análisis, basado en un modelo construido en base a opinión sólo de estudiantes, sin la consulta ni la colaboración de los principales implicados.

Por ello, con el objetivo de mejorar y generar procesos de evaluación más integrales, se busca hacer partícipe al docente en el desarrollo de esta actividad, planteando un modelo de autoevaluación de su desempeño. La autoevaluación pretende dar un paso más en el camino hacia el logro de una enseñanza universitaria de calidad; de manera que, más que un proceso de autoaprobación o satisfacción del trabajo de cada docente, se focalice de forma objetiva y crítica la atención de los docentes mediante la percepción que ellos mismos se tienen. Así mismo, busca desarrollar instrumentos, que permitan el desarrollo de un pensamiento crítico, con indicadores y criterios adaptados a las necesidades de cada curso.

Difundir en las instituciones de educación superior, modelos de autoevaluación docente, permitirá generar docentes con sentido autocritico, capaces de reflexionar acerca de su compromiso con los estudiantes y por lo tanto predispuestos a escuchar opiniones y ser receptivos ante la necesidad de mejorar su desempeño. Así mismo, permitirá formar la autonomía moral para realizar una autocrítica de manera constructiva para la vida, y con ello replantear las prácticas educativas. Además, la creación de un modelo de autoevaluación para los docentes del curso de Patología, será una base, para una posterior implementación de modelos para otros cursos o asignaturas.

Justificación

La educación, como derecho universal, requiere mejoras progresivas que permitan alcanzar los objetivos educativos con calidad, para lo cual se debe agotar todos los métodos, vías y medios de enseñanza actuales. Para ello, el docente, una de las piezas fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje, debe asumir responsablemente un gran compromiso con su ejercicio, mediante una participación activa e innovadora en la institución de educación superior. No obstante, lograr docentes universitarios con excelencia educativa no es trabajo solitario del docente, es el compromiso de un equipo o de una institución. Es decir, la institución debe asumir, con responsabilidad y prioridad, el desempeño de sus docentes. Por el contrario, se ha observado un gran vacío y carencia de programas de capacitación y formación docente en las universidades de nuestro país.

La formación de un docente considerado excelente implica una plena conciencia y compromiso con su formación, la que permitirá que afronte los cambios constantes y las exigencias de la educación y los estudiantes. Así mismo, esto involucra un largo camino, ya que se debe desarrollar habilidades didácticas, de investigación, de gestión institucional y de calidad académica. Este desarrollo, incidirá de manera fundamental en la calidad del futuro egresado (Martínez-González, Lifshitz- Guinzberg, Ponce-Rosas y Aguilar, 2008).

Actualmente, el problema más grave en las instituciones de educación superior es el del bajo nivel académico. Se ha observado, que existen facultades donde los docentes están poco preparados y desmotivados, lo que se traduce en niveles bajos de exigencia al estudiante. Esto generará en un futuro quejas de los empleadores por un desempeño ineficiente de los recién egresados, lo que dificultará el conseguir trabajo. Por ello, existentes instituciones que ofertan trabajo sólo para profesionales de determinadas universidades, debido a que, en ellas se ha demostrado un mejor nivel de formación.

Por lo tanto, se concluye que, mejorar el desempeño docente beneficiará a los estudiantes, permitiendo generar egresados con una formación integral y un futuro desempeño laboral óptimo en sus respectivos campos. Para lo cual, la educación superior debe responder mejor a las necesidades de la sociedad, logrando un docente universitario creativo, innovador, que identifica la calidad o el talento de sus estudiantes, adaptable a los cambios del modelo pedagógico de la institución, adecuado a las nuevas modalidades de enseñanza mediadas por las TIC y que responda a las expectativas de los estudiantes.

Objetivos

Objetivo general

- Promover el empleo de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Objetivos específicos

- Sensibilizar a los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima sobre el impacto de un modelo de autoevaluación en el desempeño docente
- Desarrollar habilidades autoevaluativas en los médicos en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima
- Difundir el empleo de modelos de autoevaluación en los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Fundamentos teóricos científicos

La propuesta modelo de autoevaluación se apoya a partir de fundamentos, tales como el socioeducativo, pedagógico, curricular y ético, los mismo que proveen de rigor técnico a la propuesta que se presenta como producto final de la presente investigación.

Fundamento socioeducativo

La facultad de medicina humana donde se realizó el estudio es una de las 8 facultades de la Universidad, ubicada en el distrito de Santiago de Surco de la ciudad de Lima, Perú. Fue creada el 4 de julio de 1997 por acuerdo de la Asamblea Universitaria, bajo el rectorado del Dr. Iván Rodríguez Chávez, como la escuela académico profesional de medicina. El 2 de octubre de 1998, se convierte en facultad de medicina humana. Actualmente tiene 24 años de trabajo activo, siendo la actual decana la Dra. María del Socorro Alatrística de Bambarén. La misión de la facultad es la: formación integral de profesionales médicos con una sólida vocación humanista basada en valores, con excelencia en el campo científico, tecnológico, investigadores, innovadores, competitivos, permanentemente actualizados y preparados para afrontar los retos de salud de nuestro país, con observancia de las normas éticas y jurídicas. Así mismo, la visión de la institución es: ser reconocidos como una de las primeras facultades de medicina del país, con acreditación nacional e internacional. Por la excelencia de sus egresados con formación integral basada en valores y una exigencia académica de calidad, con una plana docente con grados académicos, con especialización, investigadores e innovadores.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) otorgó la Licencia de Funcionamiento Institucional a la Universidad en diciembre del 2016, al corroborar que el servicio educativo que ofrece a sus estudiantes, cumple las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) exigidas por la Ley Universitaria. Así mismo, en diciembre del 2017 el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad

Educativa (SINEACE), otorgó la acreditación de la carrera de Medicina Humana, en reconociendo al cumplimiento de los estándares nacionales que conducen a la excelencia.

La modelación de la presente investigación, fue desarrollada con la finalidad de mejorar el desempeño de los 8 docentes, médicos especialistas en anatomía patológica, que dictan el curso de Patología, donde se encontró que la edad mínima era de 32 años y la máxima de 85 años, con una media de 52.63, siendo 4 (50 %) docentes mujeres y 4 (50 %) varones. Así mismo, el grupo de estudiantes que formaron parte de la muestra estuvo conformada por 40 estudiantes del curso de Patología que corresponde al 5to ciclo de la carrera de medicina humana. En esta muestra se evidenció que, la edad mínima era 18 años y la máxima 28 años, con una media de 20.65, siendo 30 (75 %) estudiantes mujeres y 10 (25 %) varones.

Fundamento pedagógico

Enfoque de las competencias docentes.

Para elaborar la propuesta apriorística solución se ha tomado en cuenta el enfoque educativo que está basado en las competencias docentes (Tobón, 2010). Este enfoque ayuda a entender la gran amplitud de funciones docente, sobre las cuales es preciso reflexionar, contemplando las acciones que se generan en el aula, las mismas que velarán por la formación integral de los estudiantes. Son diversos y complejos los escenarios en los que el docente deberá lograr los objetivos educativos del siglo XXI, exhortándole necesariamente al desarrollo y movilización de competencias docentes. Con lo mencionado, hace preciso construir y disponer de modelos que favorezcan la autoevaluación y la reflexión sobre las competencias docentes, las mismas que cumplan una función diagnóstica y formativa, logrando identificar las posibles debilidades existentes en la práctica con la intención de establecer las medidas y apoyos necesarios para su mejora y logro de competencias (Garrido y Fuentes, 2008).

Enfoque de un Sistema de Gestión de la Calidad.

A través del enfoque de un Sistema de Gestión de la Calidad se anima a las organizaciones, en este caso a las instituciones de educación superior, a definir los procesos que contribuyen al logro de una educación de calidad. Así mismo, este enfoque proporciona un marco de referencia para la mejora continua, con el objetivo de incrementar la satisfacción de los estudiantes y su futuro desempeño profesional en la sociedad. Por ello el sistema de gestión de la calidad busca mejorar continuamente el rendimiento de los docentes basados en evaluaciones continuas. Propone que se realice una evaluación basada en el seguimiento, medición y análisis, implementando las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua. Así mismo, se debe establecer, documentar e implementar el proceso de evaluación del desempeño docente, siendo una de las formas, el desarrollo de modelos de autoevaluación (Casanova, 2012).

Enfoque basado en procesos.

La aplicación de un sistema de procesos dentro de una organización, junto a la identificación e interacción entre procesos, se denomina “enfoque basado en procesos”. Basado en ello, la actividad de evaluación del desempeño docente se considera un proceso que utiliza recursos para transformar el servicio de la docencia. La aplicación de este enfoque mejorará la eficacia del sistema educativo, aumentando la satisfacción de los estudiantes mediante el cumplimiento de objetivos. Por lo tanto, para que una actividad de evaluación funcione adecuadamente, debe identificar y gestionar las numerosas actividades relacionadas entre sí, entre ellas la autoevaluación (Capcha, 2019).

Perspectiva de la autoformación.

Esta perspectiva plantea que la iniciativa y la gestión del proceso de aprendizaje está en manos del propio sujeto. Aplicado este concepto a los docentes, aborda la necesidad de que estos desarrollen sus propias estrategias para valorar su actividad. Para ello, es necesario

desarrollar las denominadas “habilidades autoevaluativas”, con el fin de proveer al docente de herramientas que le permitan una valoración eficaz de su trabajo y una perspectiva clara de autoformación, siendo la motivación una parte sustancial y requisito fundamental para la continuidad y éxito (Barber, 1997).

Perspectiva holística y multidimensional.

Todo sistema de evaluación del desempeño docente debe considerar una perspectiva holística y multidimensional, que utilice criterios consensuados, bien definidos y conocidos por los evaluados y que permitan a cada docente, y a la organización en su conjunto, conocer en qué medida la docencia cumple con los estándares de calidad exigidos. Por ello, para realizar un proceso de mejora continua de la docencia, los modelos de autoevaluación contribuyen a fortalecer los procesos de evaluación del desempeño docente, haciéndolos más integrales y permitiendo el mejoramiento de la calidad, así como la eficiencia de la educación en todos los ámbitos (Tirado, Miranda y Sánchez, 2007).

Fundamento curricular

Respecto al marco legal que hacen posible la ejecución de la propuesta apriorística de solución existen 2 leyes que permiten el desarrollo de la misma. Estas son:

- Ley N°30220: Ley universitaria

Esta ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Con ello, promoverá el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura. Dentro de las precisiones de la ley se establece que, tanto para universidades públicas como privadas, los docentes que dicten cursos o asignaturas en pregrado deben tener el grado de Magíster (al menos) y quienes dicten en Doctorado, deberán contar con el grado de Doctor. Por ello, al existir requerimientos necesarios para el desarrollo de la docencia universitaria, es imprescindible la capacitación y formación docente que

reflejará su mejor desempeño. Para ello, se requiere mejorar e implementar los sistemas de evaluación de los docentes, haciendo posible la implementación de nuestra categoría apriorística solución.

- Ley N°28740: Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), entidad adscrita al Ministerio de Educación.

Esta ley tiene como objetivo impulsar la mejora de la calidad educativa de las instituciones de educación superior para asegurar la formación integral de los estudiantes, mediante la formación adecuada y mejora del desempeño de sus docentes y personal en general, promoviendo una cultura de evaluación que genere información para tomar decisiones y fortalecer la gestión institucional. Mediante esta entidad se reconoce pública y temporalmente el funcionamiento de las instituciones de educación superior, programas o carreras profesionales a través de la evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Por ello, al ser prioridad y necesidad de la ley llevar a cabo los procesos de evaluación de la gestión pedagógica y, dentro de ella, la apreciación del desempeño de los docentes, hace posible la implementación de un modelo de autoevaluación docente.

Fundamento ético

Nuestro aprendizaje está intercedido por la reflexión diaria; es un acto constructivo, una proyección de nuestras metas, de ahí que la reflexión es nuestro proceso de formación más valioso. Por ello, es necesario cimentar las bases éticas desde las cuales se comprenda la reflexión que hacemos de nuestro acto formativo, atendiendo a las múltiples variables que pueden afectar nuestro proceso de evaluación y de autoevaluación. En ese contexto, la autoevaluación es un proceso consciente, en el cual los individuos y en el presente caso, cada docente, debe concebirla como una herramienta necesaria de uso diario. Para ello, hacer de la autoevaluación un acto y hecho moral es de vital importancia para la transformación de la

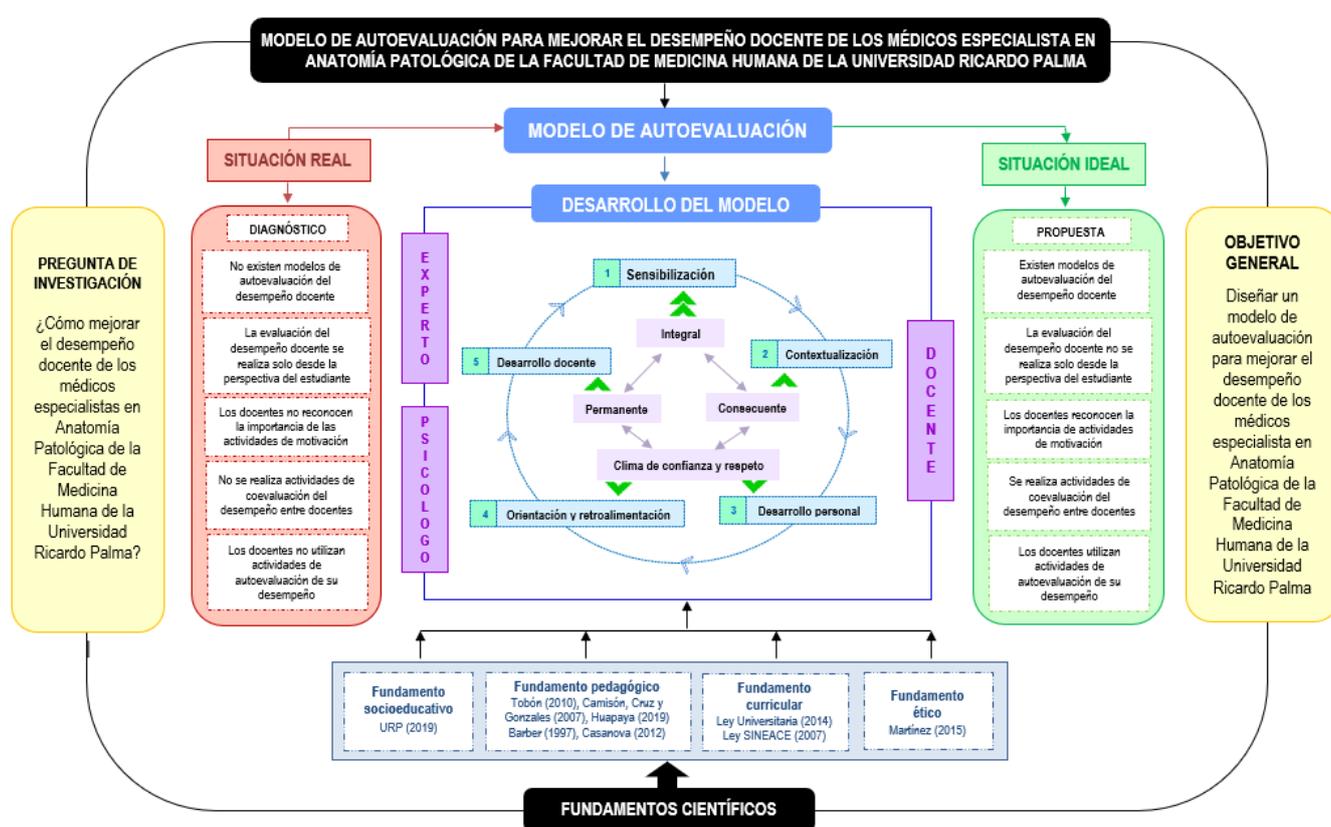
práctica y formación docente, ya que, al ser un compromiso moral, se convierte en algo inherente al objeto de la profesión (Martínez, 2015).

Diseño de la propuesta

Esquema teórico funcional

Figura 1.

Esquema teórico funcional



Descripción de la propuesta

La propuesta apriorística de solución, conceptualizada como modelo de autoevaluación, está dirigida a los docentes del curso de patología de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima y tiene el objetivo mejorar el desempeño de la labor docente. Así mismo, un mejor desempeño docente tendrá como consecuencia directa, una mejor educación que

contribuya a la formación integral de los estudiantes egresados. Además, el presente modelo de autoevaluación buscará mejorar e integrar, las actuales formas de evaluación del desempeño docente que se realizan en la universidad. A la fecha, la evaluación del desempeño docente está centrada únicamente en la opinión de los estudiantes, quienes evalúan dispersas características observables y, en muchos casos, sobreestiman su apreciación. Para ello, la presente propuesta se cimentó en diversas referencias bibliográficas consultas y descritas en el capítulo I. Además, el estudio diagnóstico de la población y las conclusiones obtenidas de ella han brindado un punto de partida para la modelación.

Dentro de los fundamentos teórico científicos en los que se basa la categoría apriorística propuesta de solución, modelo de autoevaluación, se consideró el enfoque por competencias docentes, el mismo que fue abordado en la categoría apriorística problema, desempeño docente. El enfoque por competencias permite entender la amplitud de funciones docentes sobre las cuales es preciso reflexionar, siendo necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos de forma simultánea. Estas características son necesarias en la actividad docente. Así mismo, son importantes de evaluar mediante una autovaloración, logrando identificar las posibles debilidades existentes con la intención de mejorar y lograr la competencia. Así mismo, la perspectiva holística y multidimensional incentiva la existencia de modelos de autoevaluación o autovaloración para alcanzar una visión más integral de la apreciación del desempeño docente, a través de criterios consensuados y bien definidos.

Otra perspectiva importante dentro de la modelación fue la de autoformación, basados en que la iniciativa para el aprendizaje debe estar en manos del propio sujeto, es decir en el docente, para lo cual es necesario el desarrollo de las denominadas “habilidades autoevaluativas”, con el fin de proveer al docente de herramientas que le permitan una valoración eficaz de su trabajo y una perspectiva clara de autoformación, siendo la motivación una parte sustancial y requisito fundamental para la continuidad y éxito. Por ello,

dentro de la modelación se encuentra un momento específico de desarrollo personal de estas habilidades. Así mismo, un enfoque de gestión de la calidad contribuye al logro de una educación de calidad, proporcionando un marco de referencia para la mejora continua, con el objetivo de incrementar la satisfacción de los estudiantes y su futuro desempeño profesional en la sociedad. Esto logrado mediante evaluaciones continuas del rendimiento de los docentes, siendo una de ellas la modelación planteada. Por último, un enfoque basado en procesos permite que la actividad de evaluación del desempeño docente se considere un proceso para utilizar recursos para transformar el servicio de la docencia, permitiendo mejorar la eficacia del sistema educativo, aumentando la satisfacción de los estudiantes mediante el cumplimiento de objetivos.

La propuesta apriorística solución, modelo de autoevaluación, se cimienta en 4 ejes transversales, los mismos que deben ser aplicados durante todo el desarrollo de la modelación. Estos fundamentos refieren que el modelo debe ser integral en sus componentes, permanente o constante en su práctica, consecuente con los resultados obtenidos, generando un clima de confianza y aceptación en todo momento. Estas características partieron de los resultados obtenidos mediante el diagnóstico, donde se evidenció la necesidad de implementar modelos de evaluación desde las diversas perspectivas de los protagonistas del proceso educativo: estudiantes, docentes y jefes de curso, y no solo desde la perspectiva de los estudiantes, ya que se identificó diversas falencias. Específicamente, los modelos de autovaloración del desempeño docente, permiten obtener otra perspectiva que complementará y permitirá una valoración más integral de la actividad. Esta valoración debe realizarse a través de parámetros establecidos y trabajados para cada asignatura, logrando generar el mejor perfil docente para contrastar con el desempeño de cada uno.

En relación al segundo eje transversal, permanente o constante en su práctica, se basa en que este tipo de modelos deben desarrollarse de forma periódica para lograr reales

cambios en la actividad docente. Mediante el estudio diagnóstico se evidenció que nunca se había realizado modelos similares al propuesto, por ello los docentes, no tenían desarrolladas las habilidades suficientes para realizar una adecuada crítica y valoración de su práctica, situación que se desarrollará mediante el modelo propuesto. Respecto al tercer eje transversal, consecuente con los resultados obtenidos, este tipo de modelos permite una participación activa del docente, otorgándole responsabilidad y la capacidad de ser consecuente con su actividad, convirtiéndolo en un agente activo dentro del proceso de valoración de su práctica. Finalmente, el último eje transversal propuesto, clima de confianza y aceptación, permitirá desarrollar una actividad y espacios de desarrollo donde los docentes puedan expresarse libremente con responsabilidad y sinceridad desde la ética, características vitales para llevar a cabo un proceso de evaluación eficaz.

Desarrollo o implementación de la propuesta

Para la presente modelación, se ha recogido experiencias de implementación en instituciones de educación superior a nivel internacional, quienes actualmente tienen mayor práctica en este tipo de modelos. Así mismo, en la mayoría de casos revisados se recalca la necesidad y compromiso de la institución educativa, por desarrollar este tipo de modelos de forma articulada, sistemático, formal, sincronizada y válida. Y finalmente, que tenga la capacidad de generar la suficiente información que conduzca a la reflexión y transformación del evaluado. A continuación, se explicarán los ejes transversales y las fases de la propuesta de solución.

Ejes transversales de la propuesta

La modelación de la propuesta de solución contempla cuatro ejes trasversales que deben ser considerados durante todo el desarrollo. Estos criterios han sido extraídos de modelos desarrollados en otras instituciones, además de, ser reconocidos como fundamentales luego del diagnóstico realizado.

1. **Integral:** Los criterios de evaluación deben estar previamente establecidos y basados en las particularidades de cada asignatura, esto permitirá generar el mejor perfil docente para contrastar con el desempeño de cada uno.
2. **Permanente o constante:** Esta actividad debe desarrollarse de forma periódica para lograr reales cambios en la actividad docente, generando un hábito de esta actividad.
3. **Consecuente:** Los resultados obtenidos deben ser analizados de forma responsable y reflexiva, asumiendo las correcciones o cambios necesarios para mejorar el desempeño docente.
4. **Clima de confianza y aceptación:** El contexto donde se desarrolla la actividad debe crear los espacios necesarios para que los docentes puedan expresarse libremente con responsabilidad y sinceridad desde la ética.

Fases para la implementación de la propuesta.

A continuación, se explican las fases de la implementación de la propuesta: modelo de autoevaluación.

1. **Sensibilización:** Comprende el conjunto de actividades desarrolladas con los docentes con el objetivo de internalizar la necesidad y relevancia del proceso de autoevaluación. Ello generará el interés, motivación y deseo de participación espontánea y con plena conciencia y ética profesional.
2. **Contextualización:** Corresponde a insertar el docente al contexto institucional, es decir conozca y reflexione sobre la visión y misión de la universidad, así como, entienda que no es un ser aislado, sino en constante interacción con otros actores del proceso educativo. Así mismo, logre desarrollar las actitudes, normas, hábitos

y valores de la institución educativa, creando un sentido de pertenencia, es decir desarrolle cultura organizacional.

- 3. Desarrollo personal:** Consiste en desarrollar las habilidades emocionales que potenciarán y facilitarán la realización de metas y logros. Es un proceso de crecimiento y desarrollo donde se tomará conciencia de los objetivos de cada persona y el compromiso de promover los cambios necesarios para conseguirlos. Todo ello conllevará a una mejor calidad de vida. Esta actividad permitirá que los docentes se conozcan a sí mismos, establezcan objetivos específicos para el logro de metas, se sientan más motivados y encuentren un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.
- 4. Orientación y retroalimentación:** Esta etapa busca la mejora a través de una evaluación armónica de la práctica docente directa, recurriendo a grabaciones de video de las sesiones de clase de Laboratorio y Seminario (Confrontación con uno mismo). El docente desarrollará una autorreflexión de su accionar de forma dinámica obteniendo una retroalimentación permanente e inmediata por parte del experto. Se empleará la “Guía de observación estructurada” para lograr una evaluación más objetiva.
- 5. Desarrollo docente:** Es la fase final del modelo de autoevaluación y consiste en un perfeccionamiento y crecimiento académico como docente con el objetivo de mejorar su práctica educativa. Los docentes desarrollarán un cuestionario de autoevaluación, partiendo de las consideraciones y reflexiones de todo el desarrollo de la modelación.

Roles de los participantes de la propuesta

Los participantes del modelo de autoevaluación son tres: el experto en docencia universitaria, el psicólogo educativo y el docente. A continuación, se explica cuál es el rol que le corresponde a cada uno.

Rol del experto en docencia universitaria

El asesor o experto cumple la función de explicar y conducir el proceso de autoevaluación, ayudando en todo el desarrollo a los docentes (Millman y Darling-Hammond, 1997). Es un profesional reconocido con conocimiento amplio y fuente confiable en temas de docencia universitaria. Además, cuenta con la habilidad o capacidad de juzgar de forma correcta, justa e inteligente a sus pares. Así mismo, este profesional, gracias a su entrenamiento, educación, trabajo realizado y experiencia, tiene el conocimiento que excede el nivel promedio de un profesional de la misma carrera, por ello sus pares pueden confiar en su opinión de forma oficial y legal (Darling-Hammond, 2014).

Rol del psicólogo educativo

En la presente modelación, la actividad del psicólogo educativo se desarrollará durante la tercera fase, denominada “desarrollo personal”, en la cual prestará apoyo y asesoramiento técnico. Este profesional será el encargado de promover, implementar y brindar orientación durante los talleres que se han programado, a los docentes de la facultad mediante un trato personalizado, formal y ético. Su actividad permitirá el crecimiento y la toma de conciencia de los objetivos personales y profesionales de cada docente, así como que, logren promover los cambios necesarios para conseguirlos. Durante esta actividad los docentes se conocerán a sí mismos, se sentirán más motivados y desarrollarán la capacidad de encontrar un equilibrio entre su vida personal y profesional. Actualmente es recomendado que toda innovación educativa, como la presente modelación, tenga un psicólogo educativo

como parte del diseño, porque su formación profesional le permite ser un apoyo para el educador, aportando su preparación específica sobre las áreas evolutivas, cognitivas, afectivas, comportamentales y psico-sociales.

Rol del docente

El docente es el protagonista de la modelación. Actualmente, existe consenso en afirmar que uno de los factores clave para obtener una educación de calidad es contar con docentes de calidad, siendo la evaluación un medio efectivo para lograrlo (Murillo, 2007). Por ello, la evaluación del desempeño docente ha sido considerada prioridad en las instituciones de educación superior. Así mismo, se ha observado que el desarrollo continuo del docente no parte de la evaluación de un supervisor, por el contrario, parte del mismo evaluador (Fuentes-Medina y Herrero, 1999). Por lo tanto, un mejor desempeño docente contribuirá a promover el aprendizaje de sus estudiantes. Dicho de otra forma, un trabajo docente eficaz contribuirá a la formación de profesionales íntegros y capacitados para el mercado laboral.

Si bien, el enfoque educativo actual coloca al estudiante como centro y responsable del proceso enseñanza-aprendizaje, el docente adquiere el rol de facilitador de la actividad, para lo cual debe tener las capacidades necesarias que le permitan cumplir con las exigencias de la educación del siglo XXI. Estas capacidades o habilidades docentes son múltiples y complejas e intervienen una multitud de variables, pero todas tienen el mismo objetivo: un aprendizaje efectivo de los estudiantes. Para lo cual es necesario contar con docentes con la capacidad de reestructurarse, reconstruirse y adaptarse (Martínez-Izaguirre, Yániz-Álvarez de Eulate y Villardón-Gallego, 2018).

Estructura de la propuesta

1. FASE 1: Sensibilización

La primera fase de la propuesta se desarrollará mediante un seminario de conversación abierta o diálogo (Piña, 2012), el mismo que estará estructurado como se describe a continuación.

SEMINARIO DE CONVERSACIÓN ABIERTA O DIÁLOGO			
Tema: Importancia de un modelo de autoevaluación en docentes universitarios		Tiempo	120 minutos
		Modalidad	Online – presencial
Responsable	Experto en docencia universitaria		
Descripción de la actividad: Reunión especializada de naturaleza académica con el objetivo de profundizar en un tema, donde los participantes lograrán consolidar, ampliar, profundizar, discutir e integrar contenidos, orientados por un experto en el tema. Los participantes tienen la capacidad de intervenir libremente cuantas veces lo deseen, para exponer ideas, refutar, profundizar o preguntar.			Objetivo de actividad Internalizar la necesidad e importancia del proceso de Autoevaluación
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo
Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del objetivo del seminario 2. Descripción de las reglas de trabajo del seminario Se explicará en que consiste la modalidad de seminario de conversación abierta o diálogo, así como las actividades a desarrollar durante la sesión. 3. Actividad de motivación Se presentará el video “Un buen maestro sabe que en todo ser humano hay grandeza”. Los docentes comentarán el vídeo y definirán el rol del docente en la universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point • Video de youtube 	25 minutos
Desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debate y discusión sobre el perfil del docente universitario: Los docentes participarán activamente de forma oral 		

	<p>mencionando las características que debe tener el perfil del docente universitario de la FAMURP.</p> <p>2. Debate y discusión sobre la importancia de evaluar a los docentes universitarios Los docentes participarán activamente de forma oral mencionando, desde su perspectiva, la importancia de la evaluación del desempeño docente en la FAMURP.</p> <p>4. Debate y discusión sobre la Autoevaluación Los docentes participarán activamente de forma oral mencionando la importancia de un autoevaluación o autovaloración constante del desempeño docente en la FAMURP.</p> <p>5. Formación de equipos de trabajo: Se formará 3 equipos de trabajo para distribuir a los 8 docentes, donde responderán 2 preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué es importante tener docentes de calidad? - ¿Por qué es importante aplicar modelos de autoevaluación? 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	65 minutos
Cierre	<p>1. Exposición de equipos de trabajo En equipos presentarán las respuestas a las preguntas en forma de ideas clave.</p> <p>2. Conclusiones El experto y facilitador de la actividad presentará las conclusiones finales del seminario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	30 minutos

2. Contextualización:

La segunda fase de la propuesta se desarrollará mediante un seminario de conversación abierta o diálogo (Piña, 2012), el mismo que estará estructurado como se describe a continuación.

SEMINARIO DE CONVERSACIÓN ABIERTA O DIÁLOGO			
Tema: Desarrollando la cultura organizacional en facultad		Tiempo	120 minutos
		Modalidad	Online – presencial
Responsable	Experto en docencia universitaria		
Descripción de la actividad: Reunión especializada de naturaleza académica con el objetivo de profundizar en un tema, donde los participantes lograrán consolidar, ampliar, profundizar, discutir e integrar contenidos, orientados por un experto en el tema. Los participantes tienen la capacidad de intervenir libremente cuantas veces lo deseen, para exponer ideas, refutar, profundizar o preguntar.			Objetivo de actividad Conocer y reflexionar sobre las actitudes, normas, hábitos y valores de la facultad
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo
Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del objetivo del seminario 2. Descripción de las reglas de trabajo del seminario Se explicará en que consiste la modalidad de seminario de conversación abierta o diálogo, así como las actividades a desarrollar durante la sesión. 3. Actividad de motivación Se presentará el video “Cultura organizacional”. Los docentes comentarán el vídeo y definirán cultura organizacional y su importancia en las instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point • Video de youtube 	25 minutos

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>1. Debate, discusión y análisis de la visión, misión y valores de la facultad Se presentará el vídeo “¿Cómo se creó la facultad?”. A partir del video se integrará la información con la visión, misión y valores de la facultad</p> <p>2. Debate y discusión sobre las funciones de una cultura organizacional Se presentará el vídeo “Funciones de la cultura organizacional”, posteriormente los docentes participarán activamente de forma oral mencionando la importancia de cada función.</p> <p>3. Formación de equipos de trabajo: Se formará 3 equipos de trabajo para distribuir a los 8 docentes, donde responderán 2 preguntas: - ¿Cómo desarrollan la cultura organizacional en la facultad?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point • Video de youtube 	<p style="text-align: center;">65 minutos</p>
<p style="text-align: center;">Cierre</p>	<p>3. Exposición de equipos de trabajo En equipos presentarán la respuesta a la pregunta en forma de ideas clave.</p> <p>4. Conclusiones El experto y facilitador de la actividad presentará las conclusiones finales del seminario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	<p style="text-align: center;">30 minutos</p>

4. Desarrollo personal:

La tercera fase de la propuesta se desarrollará mediante un “Taller de desarrollo personal” (Ruiz, 2006), el mismo que estará estructurado en 3 sesiones como se describe a continuación.

Un “Taller de desarrollo personal” es una oportunidad de aprendizaje, crecimiento y superación, que iniciará desde el autoconocimiento. Así mismo, permitirá desarrollar herramientas útiles para adquirir habilidades necesarias para ser líder de uno mismo y tener plenamente las riendas de la vida. Los participantes han recibido información previa de material que deben llevar al taller.

Objetivos de cada sesión del taller:

- **Sesión 1:** Facilitar las condiciones para que los docentes profundicen en su autoconocimiento y autovaloración, trabajando sobre la autoestima, respetando los límites propios de cada persona.
- **Sesión 2:** Contribuir a la formación de docentes capaces de automotivarse, asumiendo con responsabilidad el desarrollo propio.
- **Sesión 3:** Llevar planes de acción comprometidos y encaminados desarrollar potencialidades y a mejorar las debilidades.

Fase 3: sesión 1

TALLER DE DESARROLLO PERSONAL		
SESIÓN 1		
Tema: Construcción de un concepto propio	Tiempo	90 minutos
	Modalidad	Online – presencial
Responsable	Psicólogo educativo	
Descripción de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> - Esta actividad se desarrollará de forma activa, vivencial y reflexiva, generando una oportunidad de aprendizaje, crecimiento y superación, que iniciará desde el autoconocimiento. 		Objetivo Facilitar las condiciones para que los docentes profundicen en su autoconocimiento

			y autovaloración, trabajando sobre la autoestima, respetando los límites propios de cada persona.
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo
Inicio	<p>Presentación: Esta actividad es el primer acercamiento entre los participantes (docentes) y el psicólogo educativo. Se presentará oralmente cada uno de los docentes, describiendo: nombre, edad, profesión, hobbies y expectativas del taller. Esta primera actividad permitirá la creación de un clima de confianza y compromiso con el desarrollo del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	25 minutos
Desarrollo	<p>Actividad 1 Autoexploración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una fotobiografía: historia de vida a través de 5 fotos de momentos significativos, las cuales serán presentadas oralmente por cada docente. - Elaboración de un genograma familiar: los docentes desarrollarán esta actividad profundizando en la trayectoria académica y profesional de 2 generaciones. Esta información será presentada oralmente por cada docente. <p>Actividad 2 Trabajo grupal: Se dividirá en equipos de 2 integrantes y se discutirá de forma reflexiva las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que he tenido en la vida? - ¿Cómo he afrontado estos obstáculos? 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	65 minutos

Cierre	<p>Presentación en equipos Cada docente presentará de forma suscita la respuesta del compañero con el que trabajó.</p> <p>Conclusiones: El psicólogo educativo presentará las conclusiones de lo que se ha reflexionado durante todo el seminario y como esto ha permitido un autoconocimiento y autovaloración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	30 minutos
---------------	--	---	------------

Fase 3: sesión 2

TALLER DE DESARROLLO PERSONAL			
SESIÓN 2			
Tema: Capacidad de automotivación	Tiempo	90 minutos	
	Modalidad	Online – presencial	
Responsable	Psicólogo educativo		
<p>Descripción de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta actividad se desarrollará de forma activa, vivencial y reflexiva, permitiendo conocer y comprender los beneficios de la automotivación para diseñar un plan de mejora personal. 			<p>Objetivo</p> <p>Contribuir a la formación de docentes capaces de automotivarse, asumiendo con responsabilidad el desarrollo propio.</p>
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo
Inicio	<p>Presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> - El psicólogo educativo presentará el objetivo de la segunda sesión del taller - Correlacionará e integrará lo realizado en la primera sesión con lo que se desarrollará a continuación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	25 minutos

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>Actividad 1: Evaluando la motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada docente hará el ejercicio personal, describiendo en una hoja las actividades que lo inspiran y/o motivación en su vida diaria. - Cada docente compartirá su información de forma oral con todo el grupo <p>Actividad 2: Definiendo objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada docente de forma personal y reflexiva definirá las metas u objetivos realistas a corto y largo plazo que plantea para su vida - Cada docente compartirá su información de forma oral con todo el grupo <p>Exposición: El psicólogo educativo sensibilizará mediante la presentación: “Cada persona es la principal protagonista y motor de la vida”. Haciendo hincapié que la motivación más importancia parte de la esencia de cada uno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	65 minutos
<p style="text-align: center;">Cierre</p>	<p>Conclusiones: El psicólogo educativo presentará las conclusiones de lo que se ha reflexionado durante todo el taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	30 minutos

Fase 3: sesión 3

TALLER DE DESARROLLO PERSONAL			
SESIÓN 3			
Tema: Plan de acción	Tiempo	90 minutos	
	Modalidad	Online – presencial	
Responsable	Psicólogo educativo		
Descripción de la actividad:			Objetivo

	<p>- Esta actividad se desarrollará de forma activa, vivencial y reflexiva, permitiendo que los participantes desarrollen un plan de acción y se comprometan con el mismo con el fin de mejorar su calidad de vida.</p>		<p>Llevar planes de acción comprometidos y encaminados desarrollar potencialidades y a mejorar las debilidades.</p>
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo
Inicio	<p>Presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> - El psicólogo educativo presentará el objetivo de la tercera sesión del taller - Correlacionará e integrará lo realizado en la segunda sesión con lo que se desarrollará a continuación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	25 minutos
Desarrollo	<p>Exposición</p> <p>El psicólogo educativo presentará el video: ¿Cómo desarrollar un proyecto de vida? Posteriormente, discutirá con los docentes sobre los puntos más importantes observados.</p> <p>Actividad grupal:</p> <p>Se dividirá en equipos de 2 integrantes y se discutirá de forma reflexiva la siguiente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué es importante tener un plan de acción y/o de estrategias para lograr objetivos en la vida? - ¿Qué planes de acción y/o estrategias desarrollarás para lograr tus metas u objetivos? 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	65 minutos
Cierre	<p>Presentación en equipos</p> <p>Cada docente presentará de forma suscita la respuesta del compañero con el que trabajó.</p> <p>Conclusiones:</p> <p>El psicólogo educativo presentará las conclusiones de lo que se ha reflexionado durante todo el taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	30 minutos

	Finalizará el Taller de Desarrollo Personal, mediante conclusiones finales en base a las 3 sesiones desarrolladas.		
--	--	--	--

5. Orientación y retroalimentación:

La quinta fase de la propuesta se desarrollará mediante una actividad denominada “Confrontación con uno mismo” (Darling-Hammod, 2002), la misma que se desarrollará con la participación del experto y cada docente en sesiones privadas y confidenciales. Se empleará los ítems de la “Guía de observación estructurada” para lograr una evaluación más objetiva y ordenada. Mediante una autorreflexión de su accionar docente, este irá evaluando su desempeño e irá obteniendo retroalimentación inmediata y permanente por parte del experto.

ORIENTACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN			
Tiempo		90 minutos	
Modalidad		Online – presencial	
Responsable		Experto en docencia universitaria	
Descripción de la sesión: “Confrontación con uno mismo” Se evaluará de forma armónica y confidencial la práctica docente, recurriendo a grabaciones de video de las sesiones de clase de Laboratorio y Seminario. El docente desarrollará una autorreflexión de su accionar de forma dinámica obteniendo una retroalimentación permanente e inmediata por parte del experto. Se emplearán los ítems de la “Guía de observación estructurada” para lograr una evaluación más ordenada.			Objetivo Lograr una autorreflexión de la práctica docente obteniendo una retroalimentación permanente e inmediata por parte del experto.
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo
Inicio	1. Descripción de la sesión y presentación de los objetivos de orientación y retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> Plataforma de ZOOM 	15 minutos
Desarrollo	1. Según la “Guía de observación	<ul style="list-style-type: none"> Plataforma de ZOOM 	60 minutos

	<p>estructurada” se le consultará al docente qué opina sobre su desempeño en cada ítem.</p> <p>2. En circunstancias en las cuales se evidencia un pobre o nulo desarrollo del ítem referido, el experto procederá a dar las recomendaciones necesarias para mejorar su desempeño.</p> <p>3. El experto ayudará a la reflexión e importancia sobre las áreas que se están evaluando.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vídeos de la plataforma Blackboard Collaborate 	
Cierre	<p>1. Con ayuda del experto, el docente responderá la pregunta: ¿Qué he aprendido de esta “confrontación conmigo”?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plataforma de ZOOM 	15 minutos

6. Desarrollo docente:

La sexta y última fase de la propuesta consiste en un perfeccionamiento y crecimiento académico como docente con el objetivo de mejorar la práctica educativa y se desarrollará mediante un taller. Los docentes desarrollarán un cuestionario de autoevaluación, partiendo de las consideraciones y reflexiones de todo el desarrollo de la modelación. Serán críticos al reconocer sus principales falencias y generar propuestas de mejora personal y profesional.

TALLER DE DESARROLLO DOCENTE			
Tiempo	90 minutos		
Modalidad	Online – presencial		
Responsable	Experto en docencia universitaria		
<p>Descripción del taller: Es la fase final del modelo de autoevaluación y consiste en un perfeccionamiento y crecimiento académico como docente mediante el desarrollo de un “Cuestionario de autoevaluación”, partiendo de una consideración reflexiva de su actividad docente, logrando la capacidad de ser autocrítico y planteando oportunidades de mejorar.</p>			<p>Objetivo Lograr una reflexión, autovaloración y autoevaluación sincera y responsable del desempeño docente</p>
Etapas	Descripción de la etapa	Recursos	Tiempo

Inicio	1. Descripción de la sesión y presentación de los objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM 	10 minutos
Desarrollo	<p>1. El experto realizará un resumen de todas las actividades desarrolladas en las 5 fases previas y como ello ha contribuido al crecimiento personal y profesional.</p> <p>2. Los docentes desarrollarán de forma reflexiva y crítica el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente”.</p> <p>3. Posterior al desarrollo del cuestionario el docente diseñará propuestas de mejora desde su perspectiva para mejorar su desempeño como docente universitario.</p> <p>4. Trabajo en equipos: En equipos de 2 integrantes, los docentes compartirán su plan o propuesta para mejorar su desempeño como docente universitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM • Diapositivas en Power Point 	60 minutos
Cierre	<p>1. Presentación en equipos Cada docente presentará de forma suscita la respuesta del compañero con el que trabajó.</p> <p>2. Conclusiones: El experto presentará las conclusiones de lo reflexionado durante el taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de ZOOM 	20 minutos

Validación de la propuesta

Validación de la propuesta por juicio de expertos

La propuesta denominada, modelo de autoevaluación, que tiene como intención mejorar el desempeño docente de los especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima, fue validada por 3 expertos. Los especialistas fueron docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. El proceso de validación fue realizado mediante fichas proporcionadas por la universidad, las que contenían 10 ítems de evaluación (ver Anexo 5).

Características de los especialistas

Para la colaboración de los especialistas en la presente investigación, se consideró la experiencia profesional, el grado académico y la disponibilidad de cada uno (Tabla 20). Luego de seleccionarse a los expertos, se envió mediante correo electrónico institucional de la universidad, las fichas de validación.

Tabla 20

Datos de los especialistas

Apellidos y nombres	Grado académico	Especialidad/ profesión	Ocupación	Años de experiencia
Saavedra Villacrez Willy	Doctor	Licenciado en Educación	Docente postgrado	20 años
Ugarte Alfaro Patricia Marina	Doctora	Licenciada en Educación	Docente de postgrado	17 años
Sánchez Trujillo María De Los Ángeles	Doctora	Licenciada en Educación en la especialidad de Lengua y Literatura	Docente postgrado	16 años

Validación interna

La validación interna de la propuesta tiene como objetivo evaluar el contenido de la misma, la que fue evaluada mediante una ficha que contenía 10 ítems. Este instrumento presentaba una escala de valoración de 1 a 5. Además, tenía un campo para que los expertos puedan redactar aspectos positivos, negativos y sugerencias.

Los especialistas 1 y 3 valoraron la propuesta con 100 % y el experto 2 con 90 %, obteniendo un promedio de 96.66 % (Tabla 21), demostrando una adecuada validación interna.

Tabla 21

Validación interna

Indicadores	Experto 1		Experto 2		Experto 3	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Es factible de aplicación el resultado que se presenta.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
La propuesta posee claridad suficiente para ser aplicada por otros.	5	10 %	4	8 %	5	10 %
Es posible extender la propuesta a otros contextos semejantes.	5	10 %	4	8 %	5	10 %
La propuesta se corresponde con las necesidades sociales e individuales actuales.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
La propuesta es congruente entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
Existe novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.	5	10 %	4	8 %	5	10 %
Los propósitos de la propuesta están basados en los fundamentos educativos, curriculares y pedagógicos, y son detallados, precisos y efectivos.	5	10 %	4	8 %	5	10 %
La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	5	10 %	5	10 %	5	10 %

La propuesta plantea objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	5	10%	4	8 %	5	10 %
La propuesta plantea un plan de acción de lo general a lo particular.	5	10%	5	10 %	5	10 %
Total	50	100 %	45	90 %	50	100 %
Promedio porcentual			96.66 %			

Validación externa

Respecto de la validación externa, que tiene como objetivo evaluar la forma de la propuesta, se empleó una ficha constituida por 10 ítems. Este instrumento utilizaba una escala de valoración de 1 a 5. Además, tenía un campo para que los expertos puedan redactar aspectos positivos, negativos y sugerencias.

Los especialistas 1 y 3 valoraron la propuesta con 100 % y el experto 2 con 98.66 %, obteniendo un promedio de 98.66 % (Tabla 22), demostrando una adecuada validación externa.

Tabla 22

Validación externa

Indicadores		Experto 1		Experto 2		Experto 3	
		N°	%	N°	%	N°	%
Claridad	La propuesta está formulada con lenguaje apropiado.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
	La propuesta está expresada en conductas observables.	5	10 %	4	8 %	5	10 %
Objetividad	La propuesta está adecuada al avance de la ciencia pedagógica.	5	10 %	4	8 %	5	10 %
	La propuesta posee una organización lógica.	5	10 %	5	10 %	5	10 %

Suficiencia	La propuesta comprende aspectos de cantidad y calidad.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
Intencionalidad	La propuesta está adecuada para valorar los aspectos de las categorías.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
Consistencia	La propuesta está basada en aspectos teóricos científicos de la educación.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
Coherencia	Existe coherencia entre el propósito, diseño y el plan de implementación de la propuesta.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
Metodología	La propuesta plantea una estrategia que responde al propósito de la investigación.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
Pertinencia	La propuesta es útil y adecuada para la investigación.	5	10 %	5	10 %	5	10 %
	Total	50	100 %	48	96 %	50	100 %
Promedio porcentual				98.66 %			

En la siguiente tabla, se presenta la escala de valoración para la validación interna y externa de la propuesta de la investigación.

Tabla 23

Escala de valoración para la validación interna y externa

Escala	Rango frecuencia	Rango porcentaje
Deficiente	[10 - 17]	[20% - 35%]
Bajo	[18 - 25]	[36% - 51%]
Regular	[26 - 33]	[52% - 67%]
Bien	[34 - 41]	[68% - 83%]

Muy bien

[42 - 50]

[84% - 100%]

 Nota: Adaptado de los documentos normativos USIL (2021)

Resultado de la valoración de la modelación de la propuesta

A partir de la valoración interna y externa de la propuesta, modelo de autoevaluación, destinada a mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima, se alcanzó una validación promedio de 97.66 %. Este porcentaje corresponde a la escala “Muy bien” según la valoración de los documentos normativos USIL, indicando el cumplimiento de los criterios necesarios para su aplicación.

Tabla 24

Resultados de la valoración interna y externa

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Validación interna	100 %	90 %	100 %	96.66 %
Validación externa	100 %	96 %	100 %	98,66 %
Promedio	100 %	93 %	100 %	97.66 %
Promedio final	97.66 %			

Conclusiones aproximativas de los análisis y resultados de la propuesta, y su validación teórica o práctica

Luego de la validación por parte de los tres expertos, se concluye en primer lugar que, el modelo de autoevaluación propuesto en la presente investigación cumple con los criterios suficientes para su aplicación en los docentes médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima. Esta aplicación permitirá mejorar el desempeño docente de los participantes, generando posteriormente una mejor calidad de la enseñanza que contribuirá a la formación integral de los estudiantes de medicina humana.

En segundo lugar, se concluye que el modelo de autoevaluación diseñado, responde a las necesidades de los docentes y de la facultad, ya que ha sido diseñada luego de un estudio diagnóstico de la muestra. Así mismo, la propuesta está diseñada para un desarrollo 100% virtual debido a las medidas de restricción por la pandemia por COVID-19.

Finalmente, se concluye que la presente propuesta se encuentra lista para su aplicación, puesto que, posee los materiales necesarios para su ejecución (ver Anexo 6).

Conclusiones

El desempeño docente es el conjunto de acciones que desarrolla el profesional para responder a los objetivos de la actividad pedagógica y el cumplimiento de sus funciones, con el fin de desarrollar un proceso enseñanza-aprendizaje de calidad. Este proceso involucra un amplio abanico de capacidades y habilidades, siendo la evaluación el medio que permite determinar la calidad de la actividad, convirtiendo el proceso en una actividad de análisis y compromiso. En tal sentido, la propuesta denominada modelo de autoevaluación es una alternativa de valoración, ya que, actualmente la evaluación del desempeño docente solo se desarrolla desde el punto de vista del estudiante. Este modelo permite desarrollar el sentido de la autocrítica, permitiendo al docente involucrarse y comprometerse en el proceso de forma activa, asumiendo con responsabilidad y compromiso los resultados y las propuestas de mejora. Este modelo, está adaptado al contexto actual de la carrera, el curso y las necesidades de los estudiantes. Esta investigación culmina el proceso estableciendo conclusiones. Estas guardan relación con el marco teórico, el diagnóstico y la modelación.

Conclusión 1: La definición de la categoría apriorística problema, desempeño docente, es amplia e involucra un extenso abanico de capacidades y habilidades, entre ellas, un dominio profundo y actualizado del contenido de la materia a impartir, preparación en el campo de pedagogía y la didáctica, un adecuado empleo de las TIC, alto grado de motivación profesional y personal, y una adecuada gestión institucional (Escribano, 2018). Así mismo, para su desarrollo requiere un constante y permanente ejercicio de reflexión de la práctica profesional docente, además de, una participación en experiencias de aprendizaje que enriquezcan el conocimiento científico-pedagógico, todo ello con el propósito de lograr los objetivos y propósitos programados por la institución educativa.

Conclusión 2: Realizar estudios diagnósticos iniciales, con el objetivo de determinar la calidad del desempeño docente es de suma importancia, más aún si esta se realiza desde

diversas perspectivas. La propuesta apriorística de solución fue diseñada a partir de este diagnóstico, evidenciando diversas incongruencias entre la evaluación de los estudiantes y la realizada desde el punto de vista de otro colega docente. Es necesario definir las falencias de cada docente y generar propuestas de mejora individual, de esta forma se evidenciará una mejora progresiva en la calidad de la enseñanza.

Conclusión 3: La propuesta denominada, modelo de autoevaluación busca la reflexión y crítica del evaluado desde su perspectiva, actividad que permitirá mejorar su desempeño como docente. Este modelo ha sido desarrollado de forma integral, partiendo desde un desarrollo personal que permita el despliegue de habilidades de apreciación, pasando por la autorreflexión, autoconocimiento y autoexamen para posteriormente, sea el mismo docente quien genere propuestas de solución a las falencias encontradas en su práctica. Estas características han permitido finalmente que el modelo cuente con los criterios suficientes y sea validado para su aplicación.

Conclusión 4: La situación actual de pandemia por el COVID-19, ha generado que los perfiles docentes para la evaluación, tengan dentro de sus parámetros, de forma necesaria e indispensable, el conocimiento en Tecnología de Información y Comunicación (TICs). La virtualidad, mediante la cual se desarrolla el 100% de las actividades universitarias a la fecha, formará parte elemental para todas las carreras universitarias, a pesar del retorno a la presencialidad. Por ello, este parámetro requiere una reevaluación constante de sus indicadores con el objetivo de adaptarse a la realidad globalizada y en constante cambio.

Recomendaciones

Recomendación 1: El perfil que sea utilizado para evaluar el desempeño de un docente, debe considerar el amplio abanico de características que tiene la categoría problema, así mismo, debe estar basado en las necesidades del curso y de los estudiantes. Por ello, se requiere actualizar y adaptar el perfil para cada docente según la asignatura.

Recomendación 2: Se recomienda que la institución realice de forma periódica procesos de evaluación del desempeño docente desde las diversas perspectivas de los actores del proceso enseñanza – aprendizaje. Con esta información los responsables podrán reflexionar y generar estrategias de mejora para cada docente y, finalmente, mejorar la calidad de la enseñanza institucional.

Recomendación 3: La aplicación del presente modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente no puede ser generalizado y empleado en otras asignaturas de la universidad. Se requiere una evaluación diagnóstica que plantee las características y necesidades de los docentes y estudiantes. Además, es aconsejable que el modelo sea actualizado y responda a las necesidades y cambios del currículo universitario.

Recomendación 4: Los indicadores para evaluar las habilidades y conocimiento en TICs requieren ser reevaluados y adaptados a las circunstancias de un mundo globalizado y en constante cambio.

Referencias

- Abolaji, A. (2019). *El valor de la Educación en un Mundo Globalizado y su reflejo en la Política Educativa Española* (Tesis de grado).
<https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/b6708624-cb11-33ce-beaa-bf59abab3c2e/609399be-a95f-b7ed-194a-6847cdf2132e/>
- Almuiñas, J.L. y Galarza, J. (2013). *La evaluación del desempeño docente universitario: Experiencias Institucionales y Nacionales* (1era edición). Guayaquil: Artes gráficas Senefelder.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/la-evaluacion-del-desempeno-del-docente-universitario.pdf>
- Álvarez, N. (2007). Reseña de "Terminología Esencial en Currículo e Investigación Educativa" de Nancy Barreto de Ramírez. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 8(2), 221-222.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41080215.pdf>
- Ausubel, D. Novak, J. y Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Trillas.
- Barber, L.W. (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. La Muralla, S.A.
- Bernal, C. (2003). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Pearson Educación.
- Briceño, I. (2017). *Propuesta de un programa para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional "Federico Villareal"* (Tesis de maestría). <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7102/BC-1379%20BRICE%c3%91O%20MOREYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bunge, M. (2007). *La investigación científica*. Siglo XXI.
- Cámara, A., Baas, M. y Carrillo, I. (2017). *Formulación de un instrumento válido y confiable para la autoevaluación del desempeño docente de educación normal* [Ponencia]. Conferencia presentada en el Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis de Potosí, México.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1598.pdf>
- Campos, G. y Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, 7 (13), 45-60.
- Capcha, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. 4 (1), 243-261.

- Casas, J. y Morales, J. (2020). Estrategia de autoevaluación para mejorar la calidad del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, Perú. *Epistemia*, 4(2), 1-10. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1317/1245>
- Casanova, M. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (4), 6-20. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>
- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2003). *Evaluación educativa y promoción escolar* (1a. ed.). Pearson Educación.
- Castro, C. (2019). *Taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019* (Tesis de maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47136/Castro_ECR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ceballos, R. (2016). La autoevaluación docente en la formación continua. *Revista Universita Ciencia*, 5 (12), 24-41.
- Cerezal, J. y Fiallo, J. (2003). *Métodos científicos de las investigaciones pedagógicas* (1a. ed.). Editora Magisterial.
- Cerezal, J. y Fiallo, J. (2005). *¿Cómo investigar en pedagogía?* (1a. ed.). Asociación de Pedagogos de Cuba.
- Chávez, V. (2018). *Diseño e implementación de un modelo de formación permanente de equipos en la Universidades de Postgrado de Ecuador* (Tesis de doctorado). https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_663949/vacv1de1.pdf
- Cisterna, F. (2007). *Manual de metodología de la investigación cualitativa para educación y ciencias sociales* (1a. ed.). Universidad de Bio - Bio.
- Colmenero, M. y Pantoja, A. (2016). Las competencias docentes del profesorado universitario europeo en función del alumnado Erasmus. *Opción*, 32(7), 480-504. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048480029>
- Daoud, A. (2007). Propuesta de autoevaluación docente. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 4(9), 15-27.
- Darling-Hammond, L. (1986). A Proposal for Evaluation in the Teaching Profession. *The Elementary School Journal*, 86(4), 531-551. <http://www.jstor.org/stable/1001145>
- Darling-Hammond, L., Wise A. y Pease, S. (1986). Teacher evaluation in the Organizational Context: A Review of the Literature. *Review of Educational Research Fall*, 53 (3),

285-328.

- Darling-Hammond, L. y Youngs, P. (2002). Defining “Highly Qualified Teachers”: What Does “Scientifically-Based Research” Actually Tell Us?. *Educational Researcher*, 31 (9), 13-25.
- Darling-Hammond, L. (2014). Teacher Evaluation as Part of a Comprehensive System for Teaching and Learning. *American Educator*, 38 (4), 4-13.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1023870.pdf>
- De la Cruz, A., Grad, H., Gómez, E. y Martínez, F. (1992). *Autoevaluación del profesor universitario e intervención para la mejora de su docencia* (Tesis de maestría).
- Enrique, O. (2012). *Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la región Callao* (Tesis de maestría).
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-15.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033/pdf>
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente* (Tesis de maestría). <https://docplayer.es/2215994-El-desempeno-docente.html>
- Flores, E. (2010). *El desempeño docente universitario: concepciones de los alumnos versus las concepciones de los profesores* [Ponencia]. Conferencia presentada en el VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria – PUCP, Lima, Perú.
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/educacion/2020/02/14143647/elizabeth-flores-el-desempeno-docente-universitario-concepcion-de-los-alumnos-vs-concepcion-de-los-profesores.pdf>
- Fuentes-Medina M. y Herrero, J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1), 354-368. <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Dialnet-EvaluacionDocente-2796473.pdf>
- Gajardo, M. (2013). *Efectividad del Desempeño Docente*. Educación y desarrollo www.oas.org/cotep
- García-Ferrando, M., Ibáñez J. y Alvira, F. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad.
- Garrido, O., y Fuentes, P. (2008). La evaluación docente. Un aporte a la reconstrucción de prácticas pedagógicas más efectivas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 125-136.
- Gómez, L.F., y Valdés, M.G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación

- superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Graterol, Ch. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. (Tesis de maestría).
- Guevara, Y. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza. *Educare et Comunicare*, 8 (1), 14-24.
<http://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/380/809>
- Gutiérrez, E.I. (2010). *Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos* [Ponencia]. Conferencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Educación, Buenos Aires, República de Argentina.
<https://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>
- Guzmán-Valenzuela, C. (2017). Tendencias globales en educación superior y su impacto en América Latina: Desafíos pendientes. *Lenguas Modernas*, 50 (1), 15-32.
<https://revistas.uchile.cl/index.php/LM/article/view/49248/51715>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la Investigación* (3a. ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, S., y Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9 (17), 51-53.
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huaranca, E. (2017). *Aplicación de un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias, económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 2013* (Tesis de maestría).
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1654>
- Lanuez, M., Martínez, M. y Pérez, V. (2008). *La investigación educativa en el aula*. Pueblo y educación.
- Ley No. 30220 Ley Universitaria – MINEDU (2014). En Diario Oficial El Peruano.
http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Ley N°28740: Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). En Diario Oficial El Peruano.
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14243/PLAN_14243_2013_28740.pdf
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9 (8), 69-74.

- http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Martín, E. (2015). La Universidad y su compromiso social en la actualidad. *MENDIVE*, 17(2), 163-166.
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1565>
- Martínez, J., Laucirica, C. y Llanes, E. (2015). La ética, la bioética y la investigación científica en salud, complementos de un único proceso. *Revista Médica Electrónica*, 37 (4), 310-312.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242015000400001&lng=es&tlng=es.
- Martínez-González, A., Lifshitz-Guinzberg, A., Ponce-Rosas, R. y Aguilar, V. (2008). Evaluación del desempeño docente en cursos de especialización médica. Validación de un instrumento. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 46 (4), 375-382.
- Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez de Eulate, C., & Villardón-Galleg, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 18 (56), 1-30. <https://revistas.um.es/red/article/view/321621/225691>
- McGregor, D. M., (1986). *The Human Side of Enterprise*, Yarwood, D. L., *Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens*. Longman Publishing Group.
- Millman, J. y Darling-Hammond, L. (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. La muralla.
- Ministerio de Educación de Chile (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Manual del Buen Desempeño*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montenegro, I.A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos* (2a. ed.). Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murillo, F.J. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa* (2a. ed.). UNESCO.
- Ojeda, R. y Agüero, F. (2019). Globalización, Agenda 2030 e imperativo de la Educación Superior: reflexiones. *Revista Conrado*, 15, 125-134.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Organización de Naciones Unidas (2018). *Educación de calidad*.
https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/4_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Orellana, E., Juanes, B., Orellana, O. y Orellana, F. (2020). Formación pedagógica de los docentes de la carrera de medicina en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 176-184.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1574/1583>
- Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, I., Sardiñas, M.E. y Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129-143.
<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2106>
- Palacios, M. y Landi, N. (2010). La autoevaluación institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 53, 155-181. Recuperado de:
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie53a07.pdf>
- Peñaloza, W. (2000). *El currículo integral*. Optimice Editores.
- Piaget, J. (1969). *Psicología y Pedagogía* (1a ed.). Siglo Veintiuno Editores.
- Piña, C., Seife, A. y Rodríguez, C. (2012). El seminario como forma de organización de la enseñanza. *Medisur*, 10 (2), 109-116.
- Quiroz, S. (2019). *Taller de motivación en el desempeño docente en una Unidad Educativa del Guayas, 2018* (Tesis de maestría).
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43553>
- Ramos, M (1999). Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. *Revista Ciencias de la Educación*, (16), 117-157.
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18 (52), 39 – 49.
<http://www.redalyc.org/pdf/351/35124304004.pdf>
- Ruiz, S. (2006). *Talleres de Desarrollo Personal*. Abbott.
<http://docplayer.es/174468548-Talleres-de-desarrollo-personal.html>
- Ruiz-Corbella, M. y Aguilar-Feijoo, R.M. (2017). Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de autoevaluación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 8(21), 37-65.
<https://ries.universia.net/article/view/1502/competencias-profesor-universitario-elaboracion-validacion-cuestionario-autoevaluacion>

- Salazar, S.F. (2005). El aporte de la neurociencia para la formación docente. *Actualidades investigativas en Educación*, 5(1), 1-20.
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44750102.pdf>
- Sánchez, R. (2019). *Herramienta para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario* (Tesis de segunda especialidad).
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1562>
- Sarramona, J. (2007). Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario. (Tesis de maestría).
- Secretaría de Educación Pública, México (2015). Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación del desempeño docente.
http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/certificacionevaluadores/content/permanenciaMedia/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/Etapas_Docentes_Desempeno_EMS.pdf
- Segura, E. (2002) *Vigencia del humanismo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo*. *Revista Ciencias de la Educación*, (19), 89-106.
- Skeff, K. (1988). Enhancing Teaching Effectiveness and Vitality in the Ambulatory Setting. *Journal of General Internal Medicine*, 3(Apt Supplement), S26-S33. https://www.umassmed.edu/contentassets/ce94777b0b57419fa2958c66a6cf3bb7/rat_skeff_1988.pdf
- Smitter, Y. (2008). Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el instituto pedagógico de miranda "José Manuel Martínez". *Investigación y Postgrado*, 23(3), 281-298.
 Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872008000300013&lng=es&tlng=es
- Strauss, A. L. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada* (1. ed.). Editorial Universidad de Antioquia.
- Solabarrieta, J. (1997). *Un sistema de autoevaluación para el profesorado de Educación Secundaria Obligatoria* (Tesis doctoral).
- Tadeo J., Palacios, M., Aparicio C., Cañete, F., Calderoli F., Bogado, N., Ocampos, N. y Acosta, E. (2016). Propuesta del perfil docente basado en competencias de la facultad de ciencias médicas de la Universidad Nacional de Asunción. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 48(2), 119-140.
https://www.researchgate.net/publication/315939646_PROPUESTA_DEL_PERFIL_

DOCENTE_BASADO_EN_COMPETENCIAS_DE_LA_FACULTAD_DE_CIENCIAS_MEDICAS_DE_LA_UNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_ASUNCION

- Tirado, F., Miranda, A. y Sánchez, A. (2007). La evaluación como proceso de legitimidad: la opinión de los alumnos. Reporte de una experiencia. *Perfiles educativos*, 29 (118), 07-24. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v29n118/v29n118a2.pdf>
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias* (2a Ed.). Ecoe Ediciones.
- Trejo, K. (2019). Formación docente en competencias con enfoque humanista para adaptarse al cambio. *Revista Panamericana de Pedagogía*, 27(19), 125-127.
- Universidad Complutense de Madrid (2017). Modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UCM: Programa Docencia. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf?sequence=1>
- Valdés, H. (2000). *La Evaluación del Desempeño Docente* [Ponencia]. Conferencia presentada en el Encuentro Iberoamericano por Cuba, Ciudad de México, México. <https://es.scribd.com/doc/260549939/Encuentro-Iberoamericano-Sobre-Evaluacion-Del-Desempeno-Docente>
- Valdivé, C., Pérez, J. y Rosendo, R. (2008). Evaluación del desempeño docente en el aula como un indicador de calidad de la enseñanza. *Educare*, 12 (1), 199-222.
- Vera, J., Bueno, G., Calderón, N. y Medina, F. (2018). Modelo de autoevaluación y heteroevaluación de la práctica docente en Escuelas Normales. *Educação e Pesquisa*, 44 (e170360), 1-19. <https://www.scielo.br/pdf/ep/v44/1517-9702-ep-44-e170360.pdf>
- Vera, O. (2016a). Las competencias pedagógicas del profesor de Medicina. *Cuadernos*, 57(3), 68-73. http://www.scielo.org.bo/pdf/chc/v57n3/v57n3_a10.pdf
- Vera, O. (2016b). El nuevo modelo docente universitario en medicina. *Cuadernos*, 57 (1), 59-64. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1652-67762016000100009&script=sci_arttext
- Vergara, R. (2020). *Modelo de inducción docente: Una propuesta de mejora del desempeño docente en la universidad Continental - Huancayo* (Tesis de maestría). <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5725>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Madrid: Paidós.
- Yagual, P. (2019). *Programa de Estrategias Afectivas para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Guayas* (Tesis de maestría). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42981>
- Zabala, A. y Arnau, L. (2008): *11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias*. Editorial Graó.

Anexos

Anexo 1

Matriz metodológica

TÍTULO DE TESIS: MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS MÉDICOS ESPECIALISTA EN ANATOMÍA PATOLÓGICA DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA										
Pregunta científica general	Preguntas científicas específicas	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Enfoque, tipo y diseño de investigación	Métodos de investigación	Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	Técnicas	Instrumentos
¿Cómo mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en a en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima?	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Cuáles son las perspectivas teóricas que sustentan el modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima? – ¿Cuál es la situación actual del desempeño 	Determinar un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima	<ul style="list-style-type: none"> – Sistematizar las perspectivas teóricas que sustentan el modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima – Diagnosticar la situación actual del desempeño 	Categoría problema: Desempeño Docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación y planificación para la enseñanza 2. Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica 3. Actitud en la práctica docente 4. Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje 5. Cumplimiento de la normatividad 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Método histórico lógico</p> <p>Método de análisis síntesis</p> <p>Método inductivo deductivo</p> <p>Método de la modelación</p> <p>Métodos empíricos</p> <p>Método matemático o estadístico</p>	<p>Población: Todos los docentes y estudiantes de la facultad de medicina en estudio</p> <p>Muestra: 8 docentes del curso de Patología 40 estudiantes del curso de patología de la facultad de medicina en estudio</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Observación</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p>	<p>Guía de observación estructurada</p> <p>Cuestionario de evaluación del desempeño docente</p> <p>Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente</p> <p>Guía de entrevista semiestru</p>

	<p>docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima?</p> <p>– ¿Qué criterios teóricos, metodológicos y prácticos se deben tomar en cuenta en la modelación de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima?</p> <p>– ¿Cómo validar el modelo de autoevaluación para</p>		<p>docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima</p> <p>– Determinar los criterios teóricos, metodológicos y prácticos que se deben tomar en cuenta para la modelación de un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima</p> <p>– Validar los potenciales de un modelo de autoevaluación</p>	<p>Categoría propuesta de solución: Modelo de autoevaluación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dedicación a la actividad docente 2. Organización y planificación de la enseñanza 3. Dominio de la asignatura 4. Relación de calidad 5. Evaluación del aprendizaje 6. Investigación e innovación 7. Gestión institucional 			<p>Unidades de análisis: Médico especialista en anatomía patológica de la facultad de medicina en estudio</p> <p>Estudiante de medicina humana de la facultad en estudio</p>		<p>cturada</p>
--	---	--	---	---	--	--	--	---	--	----------------

	mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima?		n para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina de la ciudad de Lima							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Matriz de categorización

TÍTULO DE TESIS: MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS MÉDICOS ESPECIALISTA EN ANATOMÍA PATOLÓGICA DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA								
PREGUNTA CIENTÍFICA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	Ítems de guía de observación dirigida a docentes	Ítems del cuestionario dirigido a estudiantes	Ítems del cuestionario dirigido a docentes	Ítems de la entrevista dirigida a docentes
¿Cómo mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de	Determinar un modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina	Desempeño docente	el desempeño docente es el conjunto de acciones que desarrolla el profesional para responder a los objetivos de la actividad pedagógica y el	Preparación y planificación para la enseñanza: Es la capacidad del docente para organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje e incluye tanto los contenidos, así como los métodos, actividades, recursos didácticos, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas	1. El docente selecciona adecuadamente los materiales educativos, estrategias de enseñanza y formas de evaluación del aprendizaje que utilizará durante las sesiones de clase.	1, 2, 3	1, 2, 3	
					2. El docente organiza y estructura apropiadamente la sesión de clase, utilizando el tiempo de forma efectiva.	4, 5, 6	4, 5, 6	
					3. El docente evalúa el aprendizaje de los estudiantes de forma constante y varía la	7	7, 8	

Lima?	humana de la ciudad de Lima	cumplimiento de sus funciones (Sánchez, 2019), con el fin de desarrollar un proceso enseñanza-aprendizaje de calidad (Flores, 2012). Para lograr un ejercicio laboral de calidad, este proceso involucra un amplio abanico de capacidades y habilidades, entre ellas, un dominio profundo y actualizado del contenido de la materia a impartir, preparación en el campo de pedagogía y la didáctica, un adecuado empleo de las TIC, alto grado de motivación profesional y personal, y una adecuada gestión institucional (Escribano, 2018).		instrucción basándose en los resultados obtenidos.				
			Conocimiento de la asignatura e integración teórico/práctica: Es el dominio actualizado sobre la materia que el docente imparte, así como la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre los aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario en el cual se desempeñarán los estudiantes	1. El docente demuestra conocimiento de las materias que imparte durante la explicación teórica y las actividades prácticas.	8, 9, 10	9, 10, 11		
				2. El docente integra los conocimientos de las asignaturas que preceden a la suya, utilizándolos como herramienta para maximizar el aprendizaje de los estudiantes.	11	12		
				3. El docente integra los contenidos de las clases teóricas y prácticas a través del desarrollo de casos reales o imaginarios.	12	13		
			Actitud en la práctica	1. El docente respeta a sus alumnos sin importar diferencias de antecedentes, lenguaje, etnia y religión, tratándolos con justicia y equidad.	13	14		
				2. El docente interpreta los errores de los estudiantes como oportunidades para retroalimentar y aclarar la	14	15		

			<p>docente Son las formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias con los estudiantes u otro miembro de la universidad</p>	información teórica o práctica.				
				3. El docente demuestra compromiso con la actividad educativa en las diferentes actividades que se desarrollan dentro y fuera del aula.	15	16		
				4. El docente crea vínculos cálidos y valorativos con sus estudiantes, logrando un clima de confianza y respeto.	16, 17, 18	17, 18, 19		
				5. El docente manifiesta entusiasmo para seguir aprendiendo y mejorando su práctica docente a través de una reflexión crítica constante de su trabajo.	19	20		
			<p>Desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje Conjunto de actividades que realiza el docente con el fin de generar un clima propicio para el aprendizaje durante la sesión de clase teórica o práctica</p>	1. El docente logra generar interés y motivación por el aprendizaje durante toda la sesión de clase.	20, 21	21, 22		
				2. El docente genera reglas de conducta con los estudiantes y mantiene el desarrollo de la sesión clase de forma ordenada.	22	23		

				3. El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que se involucren activamente en la construcción de su propio aprendizaje.	23	24		
			Cumplimiento de la normatividad Cumplimiento de normas y/o reglas de la jefatura de curso o de Institución educativa superior donde labora el docente	1. El docente cumple con la entrega oportuna de una planeación educativa de calidad para el semestre próximo.	24	25		
				2. El docente asiste puntualmente a la actividades teóricas y prácticas y las registra oportunamente en el sistema virtual.	25, 26	26		
				3. El docente registra oportunamente las calificaciones producto de las evaluaciones en el sistema virtual.	---	27		
				4. El docente registra y reporta oportunamente la asistencia, tardanza y falta a las sesiones de clase de los estudiantes en el sistema virtual.	27	28		

		<p>La autoevaluación Es un proceso en el cual el agente evaluador y el sujeto evaluado son la misma persona. Es un proceso de autovaloración, autoconocimiento y autorregulación, actividades que están orientados hacia el diálogo reflexivo y continuo de cada ser humano consigo mismo (Tobón, 2010). Esta reflexión generará un mecanismo que permitirá detectar los logros y carencias dentro del accionar docente y, por lo tanto, asumir con responsabilidad y compromiso las decisiones que determinarán la mejora en calidad dentro del proceso educativo (Castillo</p>	<p>Dedicación a la actividad docente Es la atención o esfuerzo que dedica el docente a su actividad en la universidad con el objetivo de realizar un trabajo con responsabilidad y eficiencia</p>	1. El docente cumple con los horarios de clase teórica o práctica establecidos utilizando el tiempo de forma efectiva.			1	1
				2. El docente despierta el interés y genera motivación por los temas que imparte durante toda la sesión de clase.			2	2
				3. El docente adapta su forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes cuando sea necesario.			3	3
				4. El docente participa activamente en programas de capacitación y actualización propuestas por la universidad con el objetivo de mejorar su desempeño.			4	4
			<p>Organización y planificación de la</p>	1. El docente organiza y estructura cada sesión de clase teórica o práctica con anticipación.			5, 6	5
				2. El docente correlaciona los contenidos de las asignaturas anteriores con			7	--

		y Cabrerizo, 2003) (Barber, 1997). Así mismo, el docente estará en la capacidad de involucrarse y comprometerse con los procesos para mejorar su práctica y la calidad educativa (Ruiz-Corbella y Aguilar-Feijoo, 2017).	<p>enseñanza Es el proceso mediante el cual el docente realiza una toma de decisiones previas con el objetivo de organizar las actividades a desarrollar durante la sesión de clase</p>	los que está impartiendo para facilitar el aprendizaje.				
				3. El docente explica utilizando diversas herramientas para el aprendizaje, como: ilustraciones, organizadores visuales, mapas conceptuales, redes semánticas, etc.			8, 9	--
				4. El docente planifica y realiza actividades de apoyo y nivelación para los estudiantes que tienen vacíos en el aprendizaje.			10	--
			<p>Dominio de la asignatura Es el conocimiento que demuestra el docente sobre la materia o ciencia que imparte en la actividad teórica y práctica.</p>	1. El docente explica la información de forma clara y comprensible para todos los estudiantes de la clase teórica o práctica.			11, 12	--
				2. El docente utiliza y/o recomienda de forma útil, material bibliográfico para cursar las asignaturas que imparte.			13, 14	--
				3. El docente articula la información teórica con la práctica a través del			15	6

				desarrollo reflexivo de casos reales o ficticios.				
				4. El docente responde con agilidad a las preguntas que los estudiantes formulan, resolviendo de manera efectiva las inquietudes.			16	--
			Relación de calidad Calidad de interacción entre docentes y estudiantes, así como, la capacidad del docente para propiciar una mejor relación entre los estudiantes	1. El docente es paciente ante las dudas y preguntas de los estudiantes y retroalimenta el aprendizaje cuando lo necesitan.			17	--
				2. El docente tiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, aceptando las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas.			18	7
				3. El docente promueve la apertura al diálogo generando un clima de confianza y respeto.			19	--
				4. El docente propone a los alumnos trabajos colaborativos, para promover la interacción y participación entre ellos.			20	--
				5. El docente escucha con atención los problemas de			21	--

				los estudiantes y se preocupa por ayudarlos.				
		Evaluación del aprendizaje Son los tipos y formas de valoración que utiliza el docente para calificar a sus estudiantes.	1.	El docente informa de manera clara sobre el sistema de evaluación y las actividades a desarrollar que la definen: trabajos, seminarios, visitas, laboratorios, etc.			22	--
			2.	El docente emplea diversos instrumentos para la evaluación de los estudiantes (cuestionarios, proyectos, control de lecturas, etc.)			23	8
			3.	El docente evalúa, analiza e interpreta los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua y realizar los ajustes necesarios.			24	--
		Investigación e innovación Son las actividades que realiza el docente para	1.	El docente lidera, coordina y monitorea proyectos de investigación implicando a los estudiantes o colegas de la universidad.			25	9
			2.	El docente escribe artículos científicos (papers) y los publica en revistas			26	--

			obtener y ampliar conocimientos con el fin de mejorar las habilidades de investigación de los estudiantes y las suyas propias.	nacionales e internacionales indexadas.				
				3. El docente participa activamente con ponencias en congresos y otros eventos académicos organizados por la universidad y otras instituciones académico científicas.			27	--
			Gestión institucional Conjunto de actividades que realiza el docente para mejorar la dirección y administración de la asignatura a cargo y en general, de la universidad.	1. El docente cumple con responsabilidad y en los plazos establecidos las tareas asignadas por las jefaturas de curso o el departamento académico.			28	--
				2. El docente participa en las reuniones de planeación, seguimiento y evaluación de las jefaturas de curso o el departamento académico, compartiendo información, conocimientos y experiencias.			29	10
				3. El docente trabaja en equipo con colegas, generando un adecuado clima laboral, siendo flexible, receptivo y capaz			30	11

				de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo.				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

Datos generales:

- Carrera:
- Ciclo:
- Curso:
- Grupo:
- Tema de la clase: Laboratorio de Patología
- Fecha de aplicación:

Objetivo del instrumento: Determinar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Instrucciones: Observe si la ejecución de las actividades que se enuncian las realiza el docente marcando con una “x” el cumplimiento o no en la columna correspondiente. Así mismo, es importante anotar las observaciones pertinentes.

N	ÍTEMS	CUMPLIÓ	NO CUMPLIÓ	OBSERVACIONES
1	El docente tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase.			
2	El docente utiliza eficientemente la plataforma Blackboard.			
3	El material es adecuado para cumplir con los contenidos del curso.			
4	El docente presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase			
5	El docente presenta la relación entre la sesión de clase y la formación profesional.			
6	El docente presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla.			
7	El docente evalúa la participación de los estudiantes durante la sesión de clase.			
8	El docente explica los contenidos con claridad.			
9	El docente responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes.			

10	El docente hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información explicada.			
11	El docente repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos.			
12	El docente utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica.			
13	El docente promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase.			
14	El docente aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente.			
15	El docente refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes.			
16	El docente promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos.			
17	El docente promueve la participación de los estudiantes.			
18	El docente manifiesta estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp).			
19	El docente demuestra actualización en la información que brinda en la sesión de clase.			
20	El docente realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase.			
21	El docente genera sesiones de clase interesantes.			
22	El docente mantiene la sesión de clase de forma ordenada y organizada.			
23	El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje.			
24	El docente cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo.			

25	El docente respeta el horario de inicio y culminación de clases.			
26	El docente registra su ingreso y salida en el sistema INTRANET.			
27	El docente registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET.			

Instrumento 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales

- Curso:
- Ciclo:
- Edad:
- Género: Femenino () Masculino ()
- Fecha de aplicación:

Objetivo del instrumento: Determinar el desempeño docente de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Instrucciones: Estimado estudiante, como parte de una investigación, necesitamos que respondas a una serie de preguntas respecto de tu opinión sobre tu desempeño docente. Lee atentamente todas las preguntas y marca con una (x) según corresponda. ¡Muchas gracias por tu participación!

Nº	ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase?			
2	¿Utiliza hábilmente las diversas actividades de la plataforma Blackboard (Generación de sesión de clases, adjuntar información, generación de preguntas para pasitos o exámenes)?			
3	¿El material que utiliza (videos, lecturas, presentaciones, etc.) son adecuados para cumplir con los contenidos del curso?			
4	¿Presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase?			
5	¿Presenta la relación del tema de la sesión de clase con la formación profesional?			
6	¿Presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla?			
7	¿Utiliza diversos instrumentos de evaluación (cuestionarios, controles de lectura, proyectos, etc.)?			
8	¿Brinda retroalimentación a cada estudiante según las notas obtenidas producto de las evaluaciones?			
9	¿Explica los contenidos con claridad?			
10	¿Responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes?			
11	¿Hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información que expone?			
12	¿Repasa conocimientos previos de histología y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos?			
13	¿Utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica?			
14	¿Promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase?			

15	¿Aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente?			
16	¿Refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes?			
17	¿Promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones sobre temas cotidianos?			
18	¿Promueve la participación de los estudiantes?			
19	¿Está abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp)?			
20	¿La información que expone es actualizada?			
21	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase?			
22	¿Las sesiones de clase son cautivadoras e interesantes?			
23	¿Mantiene la participación de los estudiantes de forma ordenada y organizada?			
24	¿Brinda herramientas y oportunidades para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos?			
25	¿Cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo?			
26	¿Respeto el horario de inicio y culminación de clases?			
27	¿Publica oportunamente las notas en INTRANET para la visualización de los estudiantes?			
28	¿Registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET?			

Instrumento 3

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales

- Nombre:
- Carrera:
- Curso:
- Fecha de aplicación:

Objetivo del instrumento: Identificar las características del desempeño docente desde la autopercepción de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Instrucciones: Estimado docente, como parte de una investigación, necesitamos que respondas a una serie de preguntas respecto de tu autopercepción del desempeño docente. Lee atentamente todas las preguntas y marca con una (x) según corresponda. ¡Muchas gracias por tu participación!

Nº	ÍTEMS	NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Respeto el horario de inicio y culminación de las sesiones de clase?				
2	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la clase para generar el interés por el tema?				
3	¿Cambia su forma de enseñanza según las necesidades de los estudiantes?				
4	¿Participa en los programas de capacitación docente organizadas por la facultad o la universidad?				
5	¿Prepara con anticipación el material y la estructura de la sesión de clase?				
6	¿El material que comparte en la sesión de clase es el adecuado para cumplir los contenidos del curso?				
7	¿Utiliza imágenes de histología para repasar conocimientos previos y avanza a partir de ellos con los nuevos?				
8	¿Utiliza diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, etc.?				
9	¿Utiliza diversas herramientas de la plataforma Blackboard (tareas, encuestas, foros)?				
10	¿Realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de algunos estudiantes?				
11	¿Explica de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase?				
12	¿Realiza conclusiones al finalizar la sesión de clase?				
13	¿Coloca las referencias bibliográficas de la información utilizada en sus presentaciones?				
14	¿Recomienda diversos materiales bibliográficos a los estudiantes?				
15	¿Desarrolla las láminas H&E de laboratorio articulando la información teórica y práctica mediante casos clínicos?				
16	¿Responde con agilidad las preguntas y logra resolver la inquietud de los estudiantes?				
17	¿Es paciente ante las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizándolo como oportunidades de retroalimentación del aprendizaje?				

18	¿Mantiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, y acepta las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas?				
19	¿Promueve la apertura al diálogo generando un ambiente de confianza y respeto con los estudiantes?				
20	¿Promueve trabajos colaborativos de los estudiantes para generar interacción y participación entre ellos?				
21	¿Escucha con atención los problemas personales de los estudiantes y se preocupa por ayudarlos?				
22	¿Informa a los estudiantes las actividades que se desarrollarán para la evaluación exámenes, exposiciones, informes, participación, etc.?				
23	¿Emplea diversas formas para evaluar a los estudiantes, como cuestionarios, controles de lecturas, exámenes de laboratorio, etc.?				
24	¿Analiza e interpreta los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con el fin de realizar los ajustes necesarios a la actividad docente?				
25	¿Lidera, coordina y monitorea investigaciones (reportes de casos clínicos, proyectos de tesis, proyectos de investigación) implicando a los estudiantes o colegas de la universidad?				
26	¿Redactar artículos científicos (cartas al editor, reportes de casos clínicos, trabajos originales, etc.) para publicar en revistas nacionales e internacionales indexadas?				
27	¿Participa con ponencias en congresos u otros eventos académicos organizados por la FAMURP, SOCEMURP u otras instituciones científicas?				
28	¿Cumple con la entrega oportuna de la documentación solicitada por la jefatura de curso o el departamento académico?				
29	¿Participa activamente en las reuniones de planeación y seguimiento de la jefatura del curso, compartiendo información, conocimientos y experiencias?				
30	¿Es flexible, receptivo y trabaja en equipo con los colegas del curso, generando un adecuado clima laboral?				

Instrumento 4

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA DIRIGIDA A DOCENTES UNIVERSITARIOS

Datos generales

- Nombre del evaluador:
- Nombre del evaluado:
- Maestría:
- Doctorado:
- Condición laboral:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de la entrevista:
- Tiempo de duración de la entrevista:
- Medio empleado para la entrevista:

Objetivo del instrumento: : Identificar las características del desempeño docente desde la autopercepción de los médicos especialistas en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima

Instrucciones: Estimado docente, como parte de una investigación, necesitamos que respondas a una serie de preguntas respecto de su autopercepción del desempeño docente. Le pedimos que sea totalmente honesto en sus declaraciones y le aseguramos que toda la información se mantendrá en absoluto anonimato. ¡Muchas gracias por su participación!

1. ¿El tiempo destinado a la clase le resulta suficiente?
2. ¿Qué actividades de motivación realiza para despertar el interés por el tema de la sesión de clase?
3. ¿Cómo se adapta a los estilos de aprendizaje de cada estudiante?
4. ¿En qué actividades de capacitación o actualización organizadas por la universidad ha participado el último año?
5. ¿Cómo planifica y organiza la sesión de clase?
6. ¿Cómo relaciona la información teórica y práctica?
7. ¿Cómo percibe el clima durante la sesión de clase?
8. ¿Cómo evalúa a sus estudiantes?
9. ¿Qué proyectos de investigación ha asesorado el último año?
10. ¿En qué actividades académicas ha participado como ponente el último año?
11. ¿Cómo es la relación con los colegas docentes de la facultad y la universidad?

Anexo 4

Fichas de validación de instrumentos

Guía de observación estructurada

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

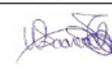
N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	El docente tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase.	X		X		X			
2	El docente utiliza eficientemente la plataforma Blackboard.	X		X		X			
3	El material es adecuado para cumplir con los contenidos del curso.	X		X		X			
4	El docente presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase	X		X		X			
5	El docente presenta la relación entre la sesión de clase y la formación profesional.	X		X		X			
6	El docente presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla.	X		X		X			
7	El docente evalúa la participación de los estudiantes durante la sesión de clase.	X		X		X			
8	El docente explica los contenidos con claridad.	X		X		X			
9	El docente responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes.	X		X		X			
10	El docente hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información explicada.	X		X		X			
11	El docente repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos.	X		X		X			
12	El docente utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica.	X		X		X			
13	El docente promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase.	X		X		X			
14	El docente aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente.	X		X		X			
15	El docente refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X			
16	El docente promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos.	X		X		X			
17	El docente promueve la participación de los estudiantes.	X		X		X			
18	El docente manifiesta estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp).	X		X		X			

19	El docente demuestra actualización en la información que brinda en la sesión de clase.	X		X		X			
20	El docente realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase.	X		X		X			
21	El docente genera sesiones de clase interesantes.	X		X		X			
22	El docente mantiene la sesión de clase de forma ordenada y organizada.	X		X		X			
23	El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje.	X		X		X			
24	El docente cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo.	X		X		X			
25	El docente respeta el horario de inicio y culminación de clases.	X		X		X			
26	El docente registra su ingreso y salida en el sistema INTRANET.	X		X		X			
27	El docente registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET.	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA:|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Nombres y apellidos	Willy Saavedra Villacrez	DNI N°	18194658
Dirección domiciliaria	Calle San Andrés 338	Teléfono / Celular	949860556
Título profesional / Especialidad	Licenciado en educación	Firma	
Especialidad	Licenciado en ciencias de la educación		
Grado académico	Doctor en ciencias de la educación	Lugar y fecha	Lima, 27 de abril 2021
Metodólogo/temático	Temático		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	El docente tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase.	x		x		x			
2	El docente utiliza eficientemente la plataforma Blackboard.	x		x		x			
3	El material es adecuado para cumplir con los contenidos del curso.	x		x		x			
4	El docente presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase	x		x		x			
5	El docente presenta la relación entre la sesión de clase y la formación profesional.	x		x		x			
6	El docente presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla.	x		x		x			
7	El docente evalúa la participación de los estudiantes durante la sesión de clase.	x		x		x			
8	El docente explica los contenidos con claridad.	x		x		x			
9	El docente responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes.	x		x		x			
10	El docente hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información explicada.	x		x		x			
11	El docente repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos.	x		x		x			
12	El docente utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica.	x		x		x			
13	El docente promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase.	x		x		x			
14	El docente aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente.	x		x		x			
15	El docente refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes.	x		x		x			
16	El docente promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos.	x		x		x			
17	El docente promueve la participación de los estudiantes.	x		x		x			
18	El docente manifiesta estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp).	x		x		x			

19	El docente demuestra actualización en la información que brinda en la sesión de clase.	x		x		x			
20	El docente realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase.	x		x		x			
21	El docente genera sesiones de clase interesantes.	x		x		x			
22	El docente mantiene la sesión de clase de forma ordenada y organizada.	x		x		x			
23	El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje.	x		x		x			
24	El docente cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo.	x		x		x			
25	El docente respeta el horario de inicio y culminación de clases.	x		x		x			
26	El docente registra su ingreso y salida en el sistema INTRANET.	x		x		x			
27	El docente registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET.	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Nombres y Apellidos	María Teresa Herrera Montoya	DNI N°	25600207
Dirección domiciliaria	Las Águilas 284 Urb. San Joaquín Bellavista Callao	Teléfono / Celular	966 948 837
Título profesional / Especialidad	Lic. Ciencias de la Educación	Firma	
Grado Académico	Mg. Psicopedagogía		
Metodólogo/ temático	Temático	Lugar y fecha	29/04/2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	El docente tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase.	X		X		X			
2	El docente utiliza eficientemente la plataforma Blackboard.	X		X		X			
3	El material es adecuado para cumplir con los contenidos del curso.	X		X		X			
4	El docente presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase	X		X		X			
5	El docente presenta la relación entre la sesión de clase y la formación profesional.	X		X		X			
6	El docente presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla.	X		X		X			
7	El docente evalúa la participación de los estudiantes durante la sesión de clase.	X		X		X			
8	El docente explica los contenidos con claridad.	X		X		X			
9	El docente responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes.	X		X		X			
10	El docente hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información explicada.	X		X		X			
11	El docente repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos.	X		X		X			Ordenar los ítems de acuerdo al orden de una sesión para que la observación se pueda hacer de manera secuencial
12	El docente utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica.	X		X		X			
13	El docente promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase.	X		X		X			
14	El docente aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente.	X		X		X			
15	El docente refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X			
16	El docente promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones de temas cotidianos.	X		X		X			

17	El docente promueve la participación de los estudiantes.	X		X		X			
18	El docente manifiesta estar abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp).	X		X		X			
19	El docente demuestra actualización en la información que brinda en la sesión de clase.	X		X		X			
20	El docente realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase.	X		X		X			
21	El docente genera sesiones de clase interesantes.		X		X		X	El concepto "interesante" es muy subjetivo. Pues lo que es interesante para unos puede no serlo para otros	Replantear este ítem
22	El docente mantiene la sesión de clase de forma ordenada y organizada.	X		X		X			
23	El docente brinda oportunidades y herramientas a los estudiantes para que participen activamente en la construcción de su aprendizaje.	X		X		X			
24	El docente cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo.	X		X		X			
25	El docente respeta el horario de inicio y culminación de clases.	X		X		X			
26	El docente registra su ingreso y salida en el sistema INTRANET.	X		X		X			
27	El docente registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET.	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):Hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Nombres y Apellidos	Patricia Marina Ugarte Alfaro	DNI N°	40210490
Dirección domiciliaria	Calle Santa Isabel 909 San Diego	Teléfono / Celular	943836097
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Educación. Especialidad Lenguaje y Literatura	Firma	
Grado Académico	Doctora en Educación	Lugar y fecha	Lima, 05 de mayo de 2021
Metodólogo/ temático	Metodólogo		

Cuestionario de evaluación del desempeño docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿Tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase?	X		X		X			
2	¿Utiliza eficientemente las diversas actividades de la plataforma Blackboard (Tareas, foros, videos, etc)?	X		X		X			
3	¿El material que utiliza (videos, lecturas, presentaciones, etc) son adecuados para cumplir con los contenidos del curso?	X		X		X			
4	¿Presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase?	X		X		X			
5	¿Presenta la relación del tema de la sesión de clase con la formación profesional?	X		X		X			
6	¿Presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla?	X		X		X			
7	¿Utiliza diversos instrumentos de evaluación (cuestionarios, controles de lectura, proyectos, etc.)?	X		X		X			
8	¿Discute con cada uno de los estudiantes las notas obtenidas producto de las evaluaciones?	X		X		X			
9	¿Explica los contenidos con claridad?	X		X		X			
10	¿Responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes?	X		X		X			
11	¿Hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información que expone?	X		X		X			
12	¿Repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos?	X		X		X			
13	¿Utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica?	X		X		X			
14	¿Promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase?	X		X		X			
15	¿Aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente?	X		X		X			
16	¿Refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X			
17	¿Promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones sobre temas cotidianos?	X		X		X			

18	¿Promueve la participación de los estudiantes?	X		X		X			
19	¿Está abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp)?	X		X		X			
20	¿La información que expone es actualizada?	X		X		X			
21	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase?	X		X		X			
22	¿Las sesiones de clase son interesantes?	X		X		X			
23	¿Mantiene la participación de los estudiantes de forma ordenada y organizada?	X		X		X			
24	¿Brinda herramientas y oportunidades para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos?	X		X		X			
25	¿Cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo?	X		X		X			
26	¿Respeto el horario de inicio y culminación de clases?	X		X		X			
27	¿Publica oportunamente las notas en INTRANET para la visualización de los estudiantes?	X		X		X			
28	¿Registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Nombres y apellidos	Willy Saavedra Villacrez	DNI N°	18194638
Dirección domiciliaria	Calle San Andrés 338	Teléfono / Celular	949860556
Título profesional / Especialidad	Licenciado en educación Licenciado en ciencias de la educación	Firma	
Grado académico	Doctor en ciencias de la educación	Lugar y fecha	Lima, 27 de abril 2021
Metodólogo/temático	Temático		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

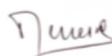
+

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿Tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase?	X		X		X			
2	¿Utiliza eficientemente las diversas actividades de la plataforma Blackboard (Tareas, foros, videos, etc)?	X		X		X			
3	¿El material que utiliza (videos, lecturas, presentaciones, etc) son adecuados para cumplir con los contenidos del curso?	X		X		X			
4	¿Presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase?	X		X		X			
5	¿Presenta la relación del tema de la sesión de clase con la formación profesional?	X		X		X			
6	¿Presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla?	X		X		X			
7	¿Utiliza diversos instrumentos de evaluación (cuestionarios, controles de lectura, proyectos, etc.)?	X		X		X			
8	¿ Discute con Brinda retroalimentación a cada uno de los estudiantes según las notas obtenidas producto de las evaluaciones?	X		X			X		
9	¿Explica los contenidos con claridad?	X		X		X			
10	¿Responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes?	X		X		X			
11	¿Hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información que expone?	X		X		X			
12	¿Repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos?	X		X		X			
13	¿Utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica?	X		X		X			
14	¿Promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase?	X		X		X			
15	¿Aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente?	X		X		X			
16	¿Refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X			
17	¿Promueve la apertura al diálogo y comunicación a través de conversaciones sobre temas cotidianos?	X		X		X			
18	¿Promueve la participación de los estudiantes?	X		X		X			
19	¿Está abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp)?	X		X		X			
20	¿La información que expone es actualizada?	X		X		X			
21	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase?	X		X		X			
22	¿Las sesiones de clase son interesantes?	X		X		X			
23	¿Mantiene la participación de los estudiantes de forma ordenada y organizada?	X		X		X			
24	¿Brinda herramientas y oportunidades para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos?	X		X		X			
25	¿Cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo?	X		X		X			
26	¿Respeto el horario de inicio y culminación de clases?	X		X		X			
27	¿Publica oportunamente las notas en INTRANET para la visualización de los estudiantes?	X		X		X			
28	¿Registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Nombres y Apellidos	María Teresa Herrera Montoya	DNI N°	25600207
Dirección domiciliar	Las Águilas 284 Urb. San Joaquín Bellavista Callao	Teléfono / Celular	966 948 837
Título profesional / Especialidad	Lic. Ciencias de la Educación	Firma	
Grado Académico	Mg. Psicopedagogía		
Metodólogo/ temático	Temático	Lugar y fecha	29/04/2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

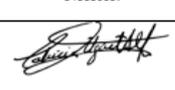
N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿Tiene preparado el material a utilizar en la sesión de clase?	X		X		X			
2	¿Utiliza eficientemente las diversas actividades de la plataforma Blackboard (Tareas, foros, videos, etc)?		X		X		X	¿Puede el estudiante determinar si el uso es "eficiente"?	
3	¿El material que utiliza (videos, lecturas, presentaciones, etc) son adecuados para cumplir con los contenidos del curso?		X		X		X	¿Cómo puede comprobar si sus materiales son adecuados?	
4	¿Presenta los objetivos o propósitos de la sesión de clase?	X		X		X			
5	¿Presenta la relación del tema de la sesión de clase con la formación profesional?	X		X		X			
6	¿Presenta las conclusiones de la sesión de clase al finalizarla?	X		X		X			
7	¿Utiliza diversos instrumentos de evaluación (cuestionarios, controles de lectura, proyectos, etc.)?	X		X		X			
8	¿Discute con cada uno de los estudiantes las notas obtenidas producto de las evaluaciones?	X		X		X			
9	¿Explica los contenidos con claridad?	X		X		X			
10	¿Responde con precisión las preguntas generadas por los estudiantes?	X		X		X			
11	¿Hace referencia a la bibliografía utilizada para fundamentar la información que expone?	X		X		X			
12	¿Repasa conocimientos previos y avanza a partir de ellos para explicar los nuevos?	X		X		X			
13	¿Utiliza casos clínicos reales o imaginarios para relacionar la información teórica con la práctica?	X		X		X			
14	¿Promueve un clima de respeto, equidad y cortesía durante todo el desarrollo de la sesión de clase?	X		X		X			
15	¿Aclara los conceptos errados de los estudiantes oportuna y cordialmente?	X		X		X			
16	¿Refleja compromiso con la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X			

18	¿Promueve la participación de los estudiantes?	X		X		X			
19	¿Está abierto a consultas del curso fuera del horario de clase (correo, celular, WhatsApp)?	X		X		X			
20	¿La información que expone es actualizada?		X		X	X		Este ítem es muy difícil por que el estudiante lo pueda responder, pues (salvo honrosas excepciones) no se dan cuenta de la actualización de la información que se presenta	
21	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la sesión de clase?	X		X		X			
22	¿Las sesiones de clase son interesantes?		X		X	X		El término "interesante" es muy subjetivo	
23	¿Mantiene la participación de los estudiantes de forma ordenada y organizada?	X		X		X			
24	¿Brinda herramientas y oportunidades para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos?	X		X		X			
25	¿Cumple con el desarrollo de los contenidos programados en el sílabo?	X		X		X			
26	¿Respeto el horario de inicio y culminación de clases?	X		X		X			
27	¿Publica oportunamente las notas en INTRANET para la visualización de los estudiantes?	X		X		X			
28	¿Registra la asistencia, tardanza y falta todas las sesiones de clase en INTRANET?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):Hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Nombres y Apellidos	Patricia Marina Ugarte Alfaro	DNI N°	40210490
Dirección domiciliar	Calle Santa Isabel 909 San Diego	Teléfono / Celular	943836097
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Educación. Especialidad Lenguaje y Literatura	Firma	
Grado Académico	Doctora en Educación	Lugar y fecha	Lima, 05 de mayo de 2021
Metodólogo/ temático	Metodólogo		

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿Respeto el horario de inicio y culminación de las sesiones de clase?	X		X		X			
2	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la clase para generar el interés por el tema?	X		X		X			
3	¿Cambia su forma de enseñanza según las necesidades de los estudiantes?	X		X		X			
4	¿Participa en los programas de capacitación docente organizados por la facultad o la universidad?	X		X		X			
5	¿Prepara con anticipación el material y la estructura de la sesión de clase?	X		X		X			
6	¿El material que comparte en la sesión de clase es el adecuado para cumplir los contenidos del curso?	X		X		X			
7	¿Utiliza imágenes de histología para repasar conocimientos previos y avanza a partir de ellos con los nuevos?	X		X		X			
8	¿Utiliza diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, etc.?	X		X		X			
9	¿Utiliza diversas herramientas de la plataforma Blackboard (tareas, encuestas, foros)?	X		X		X			
10	¿Realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de algunos estudiantes?	X		X		X			
11	¿Explica de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase?	X		X		X			
12	¿Realiza conclusiones al finalizar la sesión de clase?	X		X		X			
13	¿Coloca las referencias bibliográficas de la información utilizada en sus presentaciones?	X		X		X			
14	¿Recomienda diversos materiales bibliográficos a los estudiantes?	X		X		X			
15	¿Desarrolla las láminas H&E de laboratorio articulando la información teórica y práctica mediante casos clínicos?	X		X		X			
16	¿Responde con agilidad las preguntas y logra resolver la inquietud de los estudiantes?	X		X		X			
17	¿Es paciente ante las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizándolo como oportunidades de retroalimentación del aprendizaje?	X		X		X			
18	¿Mantiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, y acepta las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas?	X		X		X			
19	¿Promueve la apertura al diálogo generando un ambiente de confianza y respeto con los estudiantes?	X		X		X			
20	¿Promueve trabajos colaborativos de los estudiantes para generar interacción y participación entre ellos?	X		X		X			

21	¿Escucha con atención los problemas personales de los estudiantes y se preocupa por ayudarlos?	x		x		x			
22	¿Informa a los estudiantes las actividades que se desarrollarán para la evaluación exámenes, exposiciones, informes, participación, etc.?	x		x		x			
23	¿Empieza diversas formas para evaluar a los estudiantes, como cuestionarios, controles de lecturas, exámenes de laboratorio, etc.?	x		x		x			
24	¿Analiza e interpreta los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con el fin de realizar los ajustes necesarios a la actividad docente?	x		x		x			
25	¿Lidera, coordina y monitorea investigaciones (reportes de casos clínicos, proyectos de tesis, proyectos de investigación) implicando a los estudiantes o colegas de la universidad?	x		x		x			
26	¿Redactar artículos científicos (cartas al editor, reportes de casos clínicos, trabajos originales, etc.) para publicar en revistas nacionales e internacionales indexadas?	x		x		x			
27	¿Participa con ponencias en congresos u otros eventos académicos organizados por la FAMURP, SOCEMURP u otras instituciones científicas?	x		x		x			
28	¿Cumple con la entrega oportuna de la documentación solicitada por la jefatura de curso o el departamento académico?	x		x		x			
29	¿Participa activamente en las reuniones de planeación y seguimiento de la jefatura del curso, compartiendo información, conocimientos y experiencias?	x		x		x			
30	¿Es flexible, receptivo y trabaja en equipo con los colegas del curso, generando un adecuado clima laboral?	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Nombres y apellidos	Willy Saavedra Villacres	DNI N°	18194658
Dirección domiciliar	Calle San Andrés 338	Teléfono / Celular	949860556
Título profesional / Especialidad	Licenciado en educación Licenciado en ciencias de la educación	Firma	
Grado académico	Doctor en ciencias de la educación	Lugar y fecha	Lima, 27 de abril 2021
Metodólogo/temático	Temático		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿Respeto el horario de inicio y culminación de las sesiones de clase?	X		X		X			
2	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la clase para generar el interés por el tema?	X		X		X			
3	¿Cambia su forma de enseñanza según las necesidades de los estudiantes?	X		X		X			
4	¿Participa en los programas de capacitación docente organizados por la facultad o la universidad?	X		X		X			
5	¿Prepara con anticipación el material y la estructura de la sesión de clase?	X		X		X			
6	¿El material que comparte en la sesión de clase es el adecuado para cumplir los contenidos del curso?	X		X		X			
7	¿Utiliza imágenes de histología para repasar conocimientos previos y avanza a partir de ellos con los nuevos?	X		X		X			
8	¿Utiliza diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, etc.?	X		X		X			
9	¿Utiliza diversas herramientas de la plataforma Blackboard (tareas, encuestas, foros)?	X		X		X			
10	¿Realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de algunos estudiantes?	X		X		X			
11	¿Explica de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase?	X		X		X			
12	¿Realiza conclusiones al finalizar la sesión de clase?	X		X		X			
13	¿Coloca las referencias bibliográficas de la información utilizada en sus presentaciones?	X		X		X			
14	¿Recomienda diversos materiales bibliográficos a los estudiantes?	X		X		X			
15	¿Desarrolla las láminas H&E de laboratorio articulando la información teórica y práctica mediante casos clínicos?	X		X		X			
16	¿Responde con agilidad las preguntas y logra resolver la inquietud de los estudiantes?	X		X		X			
17	¿Es paciente ante las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizándolo como oportunidades de retroalimentación del aprendizaje?	X		X		X			
18	¿Mantiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, y acepta las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas?	X		X		X			
19	¿Promueve la apertura al diálogo generando un ambiente de confianza y respeto con los estudiantes?	X		X		X			
20	¿Promueve trabajos colaborativos de los estudiantes para generar interacción y participación entre ellos?	X		X		X			

21	¿Escucha con atención los problemas personales de los estudiantes y se preocupa por ayudarlos?	X		X		X			
22	¿Informa a los estudiantes las actividades que se desarrollarán para la evaluación exámenes, exposiciones, informes, participación, etc.?	X		X		X			
23	¿Emplea diversas formas para evaluar a los estudiantes, como cuestionarios, controles de lecturas, exámenes de laboratorio, etc.?	X		X		X			
24	¿Analiza e interpreta los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con el fin de realizar los ajustes necesarios a la actividad docente?	X		X		X			
25	¿Lidera, coordina y monitorea investigaciones (reportes de casos clínicos, proyectos de tesis, proyectos de investigación) implicando a los estudiantes o colegas de la universidad?	X		X		X			
26	¿Redactar artículos científicos (cartas al editor, reportes de casos clínicos, trabajos originales, etc.) para publicar en revistas nacionales e internacionales indexadas?	X		X		X			
27	¿Participa con ponencias en congresos u otros eventos académicos organizados por la FAMURP, SOCEMURP u otras instituciones científicas?	X		X		X			
28	¿Cumple con la entrega oportuna de la documentación solicitada por la jefatura de curso o el departamento académico?	X		X		X			
29	¿Participa activamente en las reuniones de planeación y seguimiento de la jefatura del curso, compartiendo información, conocimientos y experiencias?	X		X		X			
30	¿Es flexible, receptivo y trabaja en equipo con los colegas del curso, generando un adecuado clima laboral?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Nombres y Apellidos	María Teresa Herrera Montoya	DNI N°	25600207
Dirección domiciliar	Las Águilas 284 Urb. San Joaquín Bellavista Callao	Teléfono / Celular	966 948 837
Título profesional / Especialidad	Lic. Ciencias de la Educación	Firma	
Grado Académico	Mg. Psicopedagogía		
Metodólogo/ temático	Temático	Lugar y fecha	29/04/2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿Respeto el horario de inicio y culminación de las sesiones de clase?	X		X		X			
2	¿Realiza actividades de motivación al inicio y durante la clase para generar el interés por el tema?	X		X		X			
3	¿Cambia su forma de enseñanza según las necesidades de los estudiantes?	X		X		X			
4	¿Participa en los programas de capacitación docente organizadas por la facultad o la universidad?	X		X		X			
5	¿Prepara con anticipación el material y la estructura de la sesión de clase?	X		X		X			
6	¿El material que comparte en la sesión de clase es el adecuado para cumplir los contenidos del curso?	X		X		X			
7	¿Utiliza imágenes de histología para repasar conocimientos previos y avanza a partir de ellos con los nuevos?	X		X		X			
8	¿Utiliza diversas herramientas para la enseñanza como mapas conceptuales, organizadores visuales, videos, etc.?	X		X		X			
9	¿Utiliza diversas herramientas de la plataforma Blackboard (tareas, encuestas, foros)?	X		X		X			
10	¿Realiza actividades de apoyo o nivelación para reforzar vacíos en el aprendizaje de algunos estudiantes?	X		X		X			
11	¿Explica de forma sencilla y ordenada la información de la sesión de clase?	X		X		X			
12	¿Realiza conclusiones al finalizar la sesión de clase?	X		X		X			
13	¿Coloca las referencias bibliográficas de la información utilizada en sus presentaciones?	X		X		X			
14	¿Recomienda diversos materiales bibliográficos a los estudiantes?	X		X		X			
15	¿Desarrolla las láminas H&E de laboratorio articulando la información teórica y práctica mediante casos clínicos?	X		X		X			
16	¿Responde con agilidad las preguntas y logra resolver la inquietud de los estudiantes?	X		X		X			
17	¿Es paciente ante las dudas o preguntas de los estudiantes, utilizándolo como oportunidades de retroalimentación del aprendizaje?	X		X		X			
18	¿Mantiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes, y acepta las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas?	X		X		X			
19	¿Promueve la apertura al diálogo generando un ambiente de confianza y respeto con los estudiantes?	X		X		X			
20	¿Promueve trabajos colaborativos de los estudiantes para generar interacción y participación entre ellos?	X		X		X			

21	¿Escucha con atención los problemas personales de los estudiantes y se preocupa por ayudarlos?	X		X		X			
22	¿Informa a los estudiantes las actividades que se desarrollarán para la evaluación exámenes, exposiciones, informes, participación, etc.?	X		X		X			
23	¿Emplica diversas formas para evaluar a los estudiantes, como cuestionarios, controles de lecturas, exámenes de laboratorio, etc.?	X		X		X			
24	¿Analiza e interpreta los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con el fin de realizar los ajustes necesarios a la actividad docente?	X		X		X			
25	¿Lídera, coordina y monitorea investigaciones (reportes de casos clínicos, proyectos de tesis, proyectos de investigación) implicando a los estudiantes o colegas de la universidad?	X		X		X			
26	¿Redactar artículos científicos (cartas al editor, reportes de casos clínicos, trabajos originales, etc.) para publicar en revistas nacionales e internacionales indexadas?	X		X		X			
27	¿Participa con ponencias en congresos u otros eventos académicos organizados por la FAMURP, SOCEMURP u otras instituciones científicas?	X		X		X			
28	¿Cumple con la entrega oportuna de la documentación solicitada por la jefatura de curso o el departamento académico?	X		X		X			
29	¿Participa activamente en las reuniones de planeación y seguimiento de la jefatura del curso, compartiendo información, conocimientos y experiencias?	X		X		X			
30	¿Es flexible, receptivo y trabaja en equipo con los colegas del curso, generando un adecuado clima laboral?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.....

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

Nombres y Apellidos	Patricia Marina Ugarte Alfaro	DNI N°	40210490
Dirección domiciliar	Calle Santa Isabel 909 San Diego	Teléfono / Celular	943836097
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Educación. Especialidad Lenguaje y Literatura	Firma	
Grado Académico	Doctora en Educación	Lugar y fecha	Lima, 05 de mayo de 2021
Metodólogo/ temático	Metodólogo		

Guía de entrevista semiestructurada

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿El tiempo destinado a la clase le resulta suficiente?	X		X		X			
2	¿Qué actividades de motivación realiza para despertar el interés por el tema de la sesión de clase?	X		X		X			
3	¿Cómo se adapta a los estilos de aprendizaje de cada estudiante?	X		X		X			
4	¿En qué actividades de capacitación o actualización organizadas por la universidad ha participado el último año?	X		X		X			
5	¿Cómo planifica y organiza la sesión de clase?	X		X		X			
6	¿Cómo relaciona la información teórica y práctica?	X		X		X			
7	¿Cómo percibe el clima durante la sesión de clase?	X		X		X			
8	¿Cómo evalúa a sus estudiantes?	X		X		X			
9	¿Qué proyectos de investigación ha asesorado el último año?	X		X		X			
10	¿En qué actividades académicas ha participado como ponente el último año?	X		X		X			
11	¿Cómo es la relación con los colegas docentes de la facultad y la universidad?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA DIRIGIDA A DOCENTES UNIVERSITARIOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Nombres y apellidos	Willy Saavedra Villacrez	DNI N°	18194658
Dirección domiciliaria	Calle San Andrés 338	Teléfono / Celular	949860556
Título profesional / Especialidad	Licenciado en educación Licenciado en ciencias de la educación	Firma	
Grado académico	Doctor en ciencias de la educación	Lugar y fecha	Lima, 27 de abril 2021
Metodólogo/temático	Temático		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿El tiempo destinado a la clase le resulta suficiente?	X		X		X			
2	¿Qué actividades de motivación realiza para despertar el interés por el tema de la sesión de clase?	X		X		X			
3	¿Cómo se adapta a los estilos de aprendizaje de cada estudiante?	X		X		X			
4	¿En qué actividades de capacitación o actualización organizadas por la universidad ha participado el último año?	X		X		X			
5	¿Cómo planifica y organiza la sesión de clase?	X		X		X			
6	¿Cómo relaciona la información teórica y práctica?	X		X		X			
7	¿Cómo percibe el clima durante la sesión de clase?	X		X		X			
8	¿Cómo evalúa a sus estudiantes?	X		X		X			
9	¿Qué proyectos de investigación ha asesorado el último año?	X		X		X			
10	¿En qué actividades académicas ha participado como ponente el último año?	X		X		X			
11	¿Cómo es la relación con los colegas docentes de la facultad y la universidad?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA DIRIGIDA A DOCENTES UNIVERSITARIOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Nombres y Apellidos	María Teresa Herrera Montoya	DNI N°	25600207
Dirección domiciliaria	Las Águilas 284 Urb. San Joaquín Bellavista Callao	Teléfono / Celular	966 948 837
Título profesional / Especialidad	Lic. Ciencias de la Educación	Firma	
Grado Académico	Mg. Psicopedagogía	Lugar y fecha	29/04/2021
Metodólogo/temático	Temático		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Formulación de los ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿El tiempo destinado a la clase le resulta suficiente?	X		X		X			
2	¿Qué actividades de motivación realiza para despertar el interés por el tema de la sesión de clase?	X		X		X			
3	¿Cómo se adapta a los estilos de aprendizaje de cada estudiante?	X		X		X			
4	¿En qué actividades de capacitación o actualización organizadas por la universidad ha participado el último año?	X		X		X			
5	¿Cómo planifica y organiza la sesión de clase?	X		X		X			
6	¿Cómo relaciona la información teórica y práctica?	X		X		X			
7	¿Cómo percibe el clima durante la sesión de clase?	X		X		X			
8	¿Cómo evalúa a sus estudiantes?	X		X		X			
9	¿Qué proyectos de investigación ha asesorado el último año?	X		X		X			
10	¿En qué actividades académicas ha participado como ponente el último año?	X		X		X			
11	¿Cómo es la relación con los colegas docentes de la facultad y la universidad?	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA DIRIGIDA A DOCENTES UNIVERSITARIOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.....

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

Nombres y Apellidos	Patricia Marina Ugarte Alfaro	DNI N°	40210490
Dirección domiciliaria	Calle Santa Isabel 909 San Diego	Teléfono / Celular	943836097
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Educación. Especialidad Lenguaje y Literatura	Firma	
Grado Académico	Doctora en Educación		
Metodólogo/ temático	Metodólogo	Lugar y fecha	Lima, 05 de mayo de 2021

Anexo 5

Fichas de validación de la modelación

Experto 1:

Ficha de validación de la propuesta metodológica

Datos generales

- **Apellidos y nombres de especialista:**
- **Grado de estudios alcanzado:**
- **Resultado científico en valoración (título de la tesis):** Modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialista en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima
- **Autor del resultado científico (nombres y apellidos del tesista):** Karina Liset Patiño Calla

Aspectos por observar

- **Ficha de validación interna**

Indicadores	Escala de valoración					Aspectos		
	1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Es factible de aplicación el resultado que se presenta.					X			
La propuesta posee claridad suficiente para ser aplicada por otros.					X			
Es posible extender la propuesta a otros contextos semejantes.					X			
La propuesta se corresponde con las necesidades sociales e individuales actuales.					X			
La propuesta es congruente entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.					X			
Existe novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.					X			
Los propósitos de la propuesta están basados en los fundamentos educativos, curriculares y pedagógicos, y son detallados, precisos y efectivos.					X			
La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.					X			

La propuesta plantea objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.					X			
La propuesta plantea un plan de acción de lo general a lo particular.					X			

- **Ficha de validación externa**

Indicadores		Escala de valoración					Aspectos		
		1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Claridad	La propuesta está formulada con lenguaje apropiado.					X			
Objetividad	La propuesta está expresada en conductas observables.					X			
Actualidad	La propuesta está adecuada al avance de la ciencia pedagógica.					X			
Organización	La propuesta posee una organización lógica.					X			
Suficiencia	La propuesta comprende aspectos de cantidad y calidad.					X			
Intencionalidad	La propuesta está adecuada para valorar los aspectos de las categorías.					X			
Consistencia	La propuesta está basada en aspectos teóricos científicos de la educación.					X			
Coherencia	Existe coherencia entre el propósito, diseño y el plan de implementación de la propuesta.					X			
Metodología	La propuesta plantea una estrategia que responde al propósito de la investigación.					X			
Pertinencia	La propuesta es útil y adecuada para la investigación.					X			

- **Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:**
- **Opinión de aplicabilidad: Aplicable**
- **Resultados**

$$\text{Promedio de valoración} = \frac{\text{Valoración interna} + \text{valoración externa}}{2} =$$

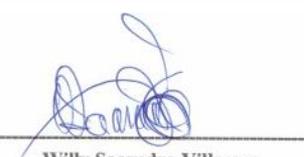
Escala de valoración

Escala	Rango frecuencia	Rango porcentaje
Deficiente	[10 - 17]	[20% - 35%]
Bajo	[18 - 25]	[36% - 51%]
Regular	[26 - 33]	[52% - 67%]
Bien	[34 - 41]	[68% - 83%]
Muy bien	[42 - 50]	[84% - 100%]

Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente () b) Bajo () c) Regular () d) Bien () e) Muy Bien (X)

Nombres y Apellidos	Willy Saavedra Villacrez		
DNI N°	18194658	Teléfono / Celular	949860556
Dirección domiciliaria	Av. América Norte 2391		
Título profesional / Especialidad	Licenciado en educación Licenciado en ciencias de la comunicación		
Grado Académico	Doctor en ciencias de la educación		
Ocupación y años de experiencia	24 años	Docente de pre y posgrado	
Metodólogo/temático	Metodólogo		Temático X


 Willy Saavedra Villacrez
 DNI: 18194658
 Lugar y fecha: La Molina, 17 de agosto de 2021

Experto 2:**Ficha de validación de la propuesta metodológica****Datos generales**

- **Apellidos y nombres de especialista:** Ugarte Alfaro, Patricia Marina
- **Grado de estudios alcanzado:** Doctora en Educación
- **Resultado científico en valoración (título de la tesis):** Modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialista en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima
- **Autor del resultado científico (nombres y apellidos del tesista):** Karina Liset Patiño Calla

Aspectos por observar

- **Ficha de validación interna**

Indicadores	Escala de valoración					Aspectos		
	1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Es factible de aplicación el resultado que se presenta.					X			
La propuesta posee claridad suficiente para ser aplicada por otros.				X				
Es posible extender la propuesta a otros contextos semejantes.				X				
La propuesta se corresponde con las necesidades sociales e individuales actuales.					X			
La propuesta es congruente entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.					X			
Existe novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.				X				
Los propósitos de la propuesta están basados en los fundamentos educativos, curriculares y pedagógicos, y son detallados, precisos y efectivos.				X				
La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.					X			
La propuesta plantea objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.				X				
La propuesta plantea un plan de acción de lo general a lo particular.					X			

- **Ficha de validación externa**

Indicadores		Escala de valoración					Aspectos		
		1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Claridad	La propuesta está formulada con lenguaje apropiado.					X			
Objetividad	La propuesta está expresada en conductas observables.				X				
Actualidad	La propuesta está adecuada al avance de la ciencia pedagógica.				X				
Organización	La propuesta posee una organización lógica.					X			
Suficiencia	La propuesta comprende aspectos de cantidad y calidad.					X			
Intencionalidad	La propuesta está adecuada para valorar los aspectos de las categorías.					X			
Consistencia	La propuesta está basada en aspectos teóricos científicos de la educación.					X			
Coherencia	Existe coherencia entre el propósito, diseño y el plan de implementación de la propuesta.					X			
Metodología	La propuesta plantea una estrategia que responde al propósito de la investigación.					X			
Pertinencia	La propuesta es útil y adecuada para la investigación.					X			

- **Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:**
- **Opinión de aplicabilidad:** La Propuesta es aplicable
- **Resultados**

$$\text{Promedio de valoración} = \frac{\text{Valoración interna} + \text{valoración externa}}{2} = 46.5$$

Escala de valoración

Escala	Rango frecuencia	Rango porcentaje
Deficiente	[10 - 17]	[20% - 35%]
Bajo	[18 - 25]	[36% - 51%]
Regular	[26 - 33]	[52% - 67%]
Bien	[34 - 41]	[68% - 83%]
Muy bien	[42 - 50]	[84% - 100%]

Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente () b) Bajo () c) Regular () d) Bien () e) Muy Bien (X)

Nombres y Apellidos	Patricia Marina Ugarte Alfaro		
DNI N°	40210490	Teléfono / Celular	943836097
Dirección domiciliaria	Calle Santa Isabel 909 Urb. San Diego – SMP		
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Educación		
Grado Académico	Doctora en Educación		
Ocupación y años de experiencia	Coordinadora Académica EEGG – USMP Docente postgrado USIL Experiencia: 17 años		
Metodólogo/temático	Metodólogo	X	Temático



Firma

Lugar y fecha: La Molina, 13 de agosto de 2021

Experto 3:**Ficha de validación de la propuesta metodológica****Datos generales**

- **Apellidos y nombres de especialista:** Sánchez Trujillo, María de los Ángeles
- **Grado de estudios alcanzado:** Doctora
- **Resultado científico en valoración (título de la tesis):** Modelo de autoevaluación para mejorar el desempeño docente de los médicos especialista en anatomía patológica de una facultad de medicina humana de la ciudad de Lima
- **Autor del resultado científico (nombres y apellidos del tesista):** Karina Liset Patiño Calla

Aspectos por observar

- **Ficha de validación interna**

Indicadores	Escala de valoración					Aspectos		
	1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Es factible de aplicación el resultado que se presenta.					X			
La propuesta posee claridad suficiente para ser aplicada por otros.					X			
Es posible extender la propuesta a otros contextos semejantes.					X			
La propuesta se corresponde con las necesidades sociales e individuales actuales.					X			
La propuesta es congruente entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.					X			
Existe novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.					X			
Los propósitos de la propuesta están basados en los fundamentos educativos, curriculares y pedagógicos, y son detallados, precisos y efectivos.					X			
La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.					X			
La propuesta plantea objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.					X			
La propuesta plantea un plan de acción de lo general a lo particular.					X			

- **Ficha de validación externa**

Indicadores		Escala de valoración					Aspectos		
		1	2	3	4	5	Positivos	Negativos	Sugerencias
Claridad	La propuesta está formulada con lenguaje apropiado.					X			
Objetividad	La propuesta está expresada en conductas observables.					X			
Actualidad	La propuesta está adecuada al avance de la ciencia pedagógica.					X			
Organización	La propuesta posee una organización lógica.					X			
Suficiencia	La propuesta comprende aspectos de cantidad y calidad.					X			
Intencionalidad	La propuesta está adecuada para valorar los aspectos de las categorías.					X			
Consistencia	La propuesta está basada en aspectos teóricos científicos de la educación.					X			
Coherencia	Existe coherencia entre el propósito, diseño y el plan de implementación de la propuesta.					X			
Metodología	La propuesta plantea una estrategia que responde al propósito de la investigación.					X			
Pertinencia	La propuesta es útil y adecuada para la investigación.					X			

- **Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:** La propuesta es clara y está directamente conectada con la problemática planteada.
- **Opinión de aplicabilidad:** La propuesta es aplicable.
- **Resultados**

$$\text{Promedio de valoración} = \frac{\text{Valoración interna} + \text{valoración externa}}{2} = 50$$

Escala de valoración

Escala	Rango frecuencia	Rango porcentaje
Deficiente	[10 - 17]	[20% - 35%]
Bajo	[18 - 25]	[36% - 51%]
Regular	[26 - 33]	[52% - 67%]
Bien	[34 - 41]	[68% - 83%]
Muy bien	[42 - 50]	[84% - 100%]

Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente () b) Bajo () c) Regular () d) Bien () e) Muy Bien (X)

Nombres y Apellidos	María de los Ángeles Sánchez Trujillo		
DNI N°	41795000	Teléfono / Celular	945682957
Dirección domiciliaria	Avenida Paseo de la Castellana 783, Santiago de Surco		
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Educación en la especialidad de Lengua y Literatura		
Grado Académico	Doctora en Ciencias de la Educación		
Ocupación y años de experiencia	Docente, 16 años de experiencia		
Metodólogo/temático	Metodólogo	X	Temático



Firma

Lugar y fecha: La Molina, ...13.... de.....agosto..... de 2021

Anexo 6**Materiales para la aplicación de la propuesta****FASE 1**
SENSIBILIZACIÓN

EXPERTO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Tema:**Importancia de un modelo de autoevaluación
en docentes universitarios****SEMINARIO****objetivo de actividad**

- ✓ Internalizar la necesidad e importancia del proceso de Autoevaluación

REGLAS DE TRABAJO

1. Conversación **abierta**
2. **Libre opinión** en todo momento

Vídeo: “Un buen maestro sabe que en todo ser humano hay grandeza”.



**¿CUÁL SERÍA EL ROL
DEL DOCENTE EN
LA UNIVERSIDAD?**

**¿Qué características
debe tener el perfil
de un docente de la
facultad**

Anexo 7

Fase 2: Contextualización

**FASE 2
CONTEXTUALIZACIÓN**

EXPERTO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SEMINARIO
Desarrollando cultura organizacional
en La | facultad

objetivo de actividad

- Conocer y reflexionar sobre las actitudes, normas, hábitos y valores de la facultad

REGLAS DE TRABAJO

1. Conversación abierta
2. Libre opinión en todo momento

vídeo: cultura organizacional



¿qué es cultura organizacional y cuál es su importancia?

vídeo: “¿cómo se creo LA facultad



**¿CUÁLES SON LAS
FUNCIONES DE LA
CULTURA
ORGANIZACIONAL?**

Anexo 8

Fase 3: Sensibilización

**FASE 3
DESARROLLO PERSONAL**

PSICÓLOGO EDUCATIVO

Sesión 1:

SESIÓN 1

CONSTRUCCIÓN de un concepto PROPIO

Objetivo de La sesión 1

- Facilitar las condiciones para que los docentes profundicen en su autoconocimiento y autovaloración, trabajando sobre la autoestima, respetando los límites propios de cada persona.

ACTIVIDAD 1

1. ¡Vamos a conocernos!
2. Presentación oral de cada participante

ACTIVIDAD 2

1. AUTOEXPLORACIÓN

-Fotobiografía

ACTIVIDAD 3

1. AUTOEXPLORACIÓN

-Genograma familiar

ACTIVIDAD 4

1. ACTIVIDAD GRUPAL

¿Cuáles han sido los principales obstáculos que he tenido en la vida?

ACTIVIDAD 4

1. ACTIVIDAD GRUPAL

¿Cómo he afrontado estos obstáculos?

Sesión 2

SESIÓN 2

capacidad de automotivación

ACTIVIDAD 1

1. Evaluando la motivación

Actividades que lo **inspiran y/o motivación** en su vida diaria.

objetivo de La sesión 2

- Contribuir a la formación de docentes **capaces de automotivarse**, asumiendo con responsabilidad el desarrollo propio.

¿qué aprendimos en La sesión 1?

ACTIVIDAD 2

1. Definiendo objetivos

Metas u objetivos realistas a corto y largo plazo que plantea para su vida

SESIÓN 3

PLAN de acción

objetivo de La sesión 3

- ✓ **Desarrollar un plan de acción** comprometido y encaminado a desarrollar potencialidades y a mejorar las debilidades.

**¿QUÉ aprendimos en
La sesión 2?**

Vídeo: “¿cómo desarrollar un proyecto de vida?”



ACTIVIDAD 1

1. Formación de grupos de trabajo

¿Porqué es importante tener un plan de acción y/o de estrategias para lograr objetivos en la vida?

ACTIVIDAD 1

1. Formación de grupos de trabajo

¿Qué planes de acción y/o estrategias desarrollarás para lograr tus metas u objetivos?

**CIERRE DEL TALLER DE
DESARROLLO PESONAL**

Anexo 9

Fase 4: Orientación y retroalimentación

FASE 4
ORIENTACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

EXPERTO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

“CONFRONTACIÓN CON UNO MISMO”

objetivo de actividad

- ✓ Lograr una **autorreflexión de la práctica docente** obteniendo una retroalimentación permanente e inmediata por parte del experto

DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN

- ✓ Se evaluará de forma **armónica y confidencial** la práctica docente, recurriendo a grabaciones de video de las sesiones de clase de Laboratorio y Seminario

**“Guía de observación
estructurada”**

Anexo 10

Fase 5: Desarrollo docente

**FASE 5
DESARROLLO DOCENTE**

EXPERTO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

TALLER
TALLER de desarrollo docente

objetivo de actividad

- ✓ Lograr una reflexión, autovaloración y autoevaluación sincera y responsable del desempeño docente

**¿qué hemos
aprendido en LAS
FASES 1,2,3 Y 4?**

APLICACIÓN
“CUESTIONARIO DE
AUTOEVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE”

DISEÑANDO
PROPUESTAS PARA MEJORAR
EL DESEMPEÑO DOCENTE

TRABAJO EN EQUIPOS
Compartiendo mi PLAN o
Propuesta de mejora