

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN



TESIS

**EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LOGRO DEL PERFIL DE EGRESO EN
ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN
PRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO,
2018**

PRESENTADA POR:

WIDO WILLAM CONDORI CASTILLO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

TESIS

EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LOGRO DEL PERFIL DE EGRESO EN
ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN
PRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO,
2018

PRESENTADA POR:

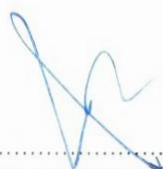
WIDO WILLAM CONDORI CASTILLO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

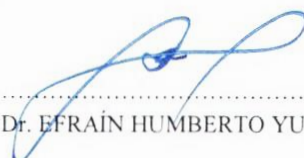
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



.....
Dr. PERCY SAMUEL YABAR MIRANDA

PRIMER MIEMBRO



.....
Dr. EFRAÍN HUMBERTO YUPANQUI PINO

SEGUNDO MIEMBRO



.....
Dr. JORGE ALFREDO ORTIZ DEL CARPIO

ASESOR DE TESIS



.....
Dr. HEBER NEHEMIÁS CHUI BETANCUR

Puno, 24 de octubre de 2019.

ÁREA: Educación.

TEMA: Desempeño docente y perfil de egreso de los estudiantes.

LÍNEA: Evaluación de desempeño de instituciones educativas.

DEDICATORIA

A Benjamín y Asunta, por darme la existencia; y en ella la capacidad por superarme y desear lo mejor en cada tránsito de la vida, aunque sea difícil el camino.

A Patricia, mi compañera de vida al cual admiro su persistencia en el logro de metas y objetivos. A Fernando, Leonardo y Eduardo que son la fuerza y el motivo de superación

AGRADECIMIENTOS

- A las autoridades, colegas docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, para ellos mi profundo reconocimiento por brindar espacios de discusión sobre currículo universitario y acreditación de programas de estudios.
- A los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano por su apoyo constante en la recopilación de la información.
- Al asesor de la investigación que, con su amplia experiencia y trayectoria en su ejercicio profesional, brindó valiosa contribución en el desarrollo de este trabajo.
- A mis familiares que han contribuido con su apoyo moral me impulsaron la concretización de mis objetivos y las metas trazadas.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LA LITERATURA**

1.1 Marco teórico	3
1.1.1 El docente universitario y sus dimensiones	3
1.1.2 Competencias profesionales del docente universitario	4
1.1.3 Desempeño docente en educación superior	5
1.1.4 Evaluación del desempeño docente	7
1.1.4.1 Modelos de la evaluación del desempeño docente	8
1.1.4.2 Funciones de la evaluación del desempeño docente	9
1.1.4.3 Competencias y desempeño docente	10
1.1.5 Gestión de los docentes: según el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (2016)	10
1.1.6 La evaluación del desempeño docente en la UNA – Puno (Reglamento de evaluación de desempeño docente, 2018)	11
1.1.6.1 Proceso de evaluación al desempeño docente en la UNA – Puno	11
1.1.6.2 Evaluación al desempeño docente, a cargo de los estudiantes	12
1.1.7 Características y perfil de los docentes	13
1.1.7.1 Características de los docentes	14
1.1.7.2 Rasgos del Perfil del docente	15
1.1.8 El diseño del currículo universitario	19
1.1.9 Del modelo educativo a la construcción del perfil de egreso – Las competencias	21
	iii

1.1.9.1	Modelo educativo	21
1.1.9.2	Perfil del egreso	21
1.1.9.3	Unidades de competencia	21
1.1.9.4	Elementos de competencia	22
1.1.9.5	Capacidades	22
1.1.9.6	Las áreas de formación profesional	22
1.1.9.7	Elementos del currículo: Plan de estudios semestral o anual	22
1.1.9.8	El currículo del Programa de Estudios de Educación Primaria de la UNA Puno (Estructura Curricular Flexible por Competencias, 2008)	23
1.1.9.9	Fundamentación del currículo	23
1.1.9.10	Concepción y características del currículo por competencias y flexible	25
1.1.9.11	Perfil de egreso del Programa de Estudios de Educación Primaria	27
1.1.9.12	Áreas de formación académico profesional	30
1.1.10	Formación por competencias	39
1.1.10.1	El enfoque socioformativo y el pensamiento complejo	40
1.1.10.2	Las competencias bajo el enfoque socioformativo	42
1.1.11	La evaluación por competencias	43
1.1.11.1	La evaluación constructivista y la evaluación socioformativa	44
1.1.11.2	Instrumentos de evaluación bajo el enfoque por competencias constructivista y socioformativa	45
1.1.11.3	La evaluación por competencias en la Universidad Nacional del Altiplano (Reglamento de evaluación de los aprendizajes, 2018)	47
1.1.11.4	Características de la evaluación	48
1.1.11.5	Procesos de la evaluación	48
1.1.11.6	Las etapas de la evaluación	49
1.2	Antecedentes	50

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	56
2.2	Enunciado del problema	57
2.2.1	Problema general	57

2.2.2 Problemas específicos	57
2.3 Justificación	57
2.4 Objetivos	58
2.4.1 Objetivo general	58
2.4.2 Objetivos específicos	58
2.5 Hipótesis	59
2.5.1 Hipótesis general	59
2.5.2 Hipótesis específicas	59

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio	60
3.2 Población y muestra de Estudio	60
3.3 Método de investigación	61
3.4 Descripción de métodos por objetivos específicos	62
3.5 Operacionalización de Variables	64
3.6 Técnicas e instrumentos para recopilar y sistematizar la información	64
3.6.1 Desempeño Docente	64
3.6.2 Logro del perfil de egreso:	65
3.7 Plan de recolección de datos	66
3.8 Prueba de Hipótesis Estadística	67
3.8.1 Prueba de correlación de Spearman	67
3.8.2 Estadística para la prueba de Hipótesis	68

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Comportamiento de las variables y el análisis de la distribución normal	70
4.1.1 Estadísticos descriptivos	70
4.1.2 Evaluación de la Normalidad de los datos de las variables	71
4.2 Evaluación del Desempeño del docente	74
4.3 Logro del Perfil de egreso	76
4.4 Correlación y relación del desempeño docente y el logro del perfil de egreso	77
4.4.1 Coeficiente de correlación Spearman	77
4.4.2 Regresión Lineal Simple (RLS)	78

4.5	Correlación y relación del desempeño docente y el logro del perfil de egreso en la función de facilitador, investigador y promotor	80
4.5.1	Resultados descriptivos de las funciones del logro del perfil de egreso	80
4.5.2	Correlación y relación de variables	82
4.5.3	Regresión Lineal Simple (RLS)	83
4.6	Prueba de hipótesis estadística de Spearman	88
4.7	Discusión	91
	CONCLUSIONES	93
	RECOMENDACIONES	94
	BIBLIOGRAFÍA	95
	ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Escalas de calificación al desempeño docente del Reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNA Puno	12
2. Criterios de evaluación al desempeño docente del Reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNA Puno	13
3. Escala de calificación del desempeño Docente	65
4. Escala de calificación del logro del perfil de egreso de acuerdo a sus funciones como Facilitador, Investigador y Promotor.	66
5. Grado de relación según coeficiente de correlación	68
6. Calculo de la media y desviación estándar	71
7. Evaluación de la normalidad según el método numérico Skewness/ Kurtosis tests for Normality	73
8. Evaluación de la normalidad según el método numérico Shapiro-Wilk test for normal data	74
9. Evaluación del Desempeño Docente según los egresados del Programa de Educación Primaria, en el semestre académico 2018 – II.	75
10. Evaluación del Perfil de logro del egreso del Programa de Educación Primaria de la UNA- Puno, semestre académico 2018 – II.	76
11. Coeficiente de correlación entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso.	78
12. Modelo de RLS del logro del perfil de egreso y el desempeño docente	78
13. Logro del perfil de egreso en la función de facilitador del Programa de Educación Primaria, en el semestre académico 2018 - II	80
14. Logro del perfil de egreso en la función de investigador del Programa de Educación Primaria, semestre académico 2018 – II	81
15. Logro del perfil de egreso en la función de promotor del Programa de Educación Primaria, semestre académico 2018 - II	81
16. Correlación de variables de las funciones del egresado	83
17. Modelo de RLS del logro del perfil de egreso en la función de facilitador y el desempeño docente	84
18. Modelo de RLS del logro del perfil de egreso en la función de investigador y el desempeño docente	85
	vii



19. Modelo de RLS de logro del perfil de egreso en la función promotor y el
desempeño docente

86

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Pasos fundamentales en la docencia estratégica.	6
2. Evaluación de la normalidad de las variables de investigación.	72
3. Evaluación del Desempeño del docente según los egresados.	75
4. Distribución porcentual del logro del perfil de egreso.	77
5. Línea de estimación del logro del perfil de egreso y el desempeño docente.	79
6. Distribución porcentual de las funciones del logro del perfil de egreso	82
7. Línea de estimación de las funciones del egresado y el desempeño docente.	87

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de Consistencia	103
2. Encuesta de Satisfacción de desempeño docente	104
3. Encuesta de valoración de actitudes	105
4. Matriz de la evaluación del saber hacer del perfil del egreso	110
5. Resultados de Análisis de los datos	111
6. Base de datos de la investigación	123

RESUMEN

Esta investigación busca relacionar las variables desempeño docente y logro del perfil de egreso, puesto que se pone en cuestión el desempeño del docente, lo que constituye un indicador muy importante, considerando que la formación profesional de los estudiantes no sería concordante a lo ofrecido con perfil del egreso planteado en el currículo. Tiene como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y el logro del perfil del egreso, siendo los objetivos específicos: Identificar la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión facilitador del logro del perfil de egreso, identificar la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión investigador del logro del perfil de egreso, e identificar la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión promotor del logro del perfil de egreso. El tipo de investigación al que corresponde es descriptivo y el diseño de investigación que se utilizó es correlacional, teniendo una población de 21 estudiantes del X semestre académico 2018 -II. Se implementó instrumentos de recolección de datos tales como encuesta (Variable desempeño docente) y prueba de conocimientos, rúbricas y escalas de estimación (variable logro del perfil del egreso). Los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman sostienen que el desempeño docente tiene una relación positiva muy alta en razón al valor $Rho = 0.849$ con el perfil de logro del egresado, además se tiene un coeficiente de determinación $R^2 = 0.746$ que nos da conocer que aproximadamente el 74.6% de la variación de la variable del perfil de logro del egresado puede ser explicada por la variación de la variable desempeño docente.

Palabras clave: Competencia, currículo, desempeño docente, evaluación, perfil del egreso, programa de estudio

ABSTRACT

This research has considered the problem to investigate the relationship between the variables teacher performance and achievement of the profile of the egress, since the performance of the teacher is questioned, which is a very important indicator considering the training students professional would not be consistent with what was offered as a profile of the egress raised in the respective curriculum. It aims to determine the relationship between the teaching performance and the achievement of the profile of the egress, being the specific objectives: To identify the relationship between the level of teacher performance with the facilitating dimension of the achievement of the income profile, identify the relationship between the level of teaching performance and the research dimension of achieving the egress profile, and identifying the relationship between the level of teaching performance with the promoting dimension of the achievement of the egress profile. The type of research to which it corresponds is descriptive and the research design that was used is correlational, with a population of 21 students from the tenth academic semester 2018 - II. Data collection tools such as survey (Variable teaching performance) and knowledge test, rubrics and estimation scales (variable achievement of the egress profile) were implemented. The results obtained from Spearman's correlation coefficient maintain that the teaching performance has a very high positive ratio due to the Rho value 0.849 with the achievement profile of the graduate, in addition we have a coefficient of determination $R^2 = 0.746$ that gives us know that approximately 74.6% of the variation in the achievement profile variable of the graduate can be explained by the variation of the variable teaching performance.

Keywords: Competence, curriculum, egress profile, evaluation, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La educación en toda su trayectoria constituye un gran reto que viene asumiendo la universidad hacia un futuro inmediato de cambios cada vez más profundos en la ciencia y tecnología. Aceptarlo implica modificar una serie de aspectos académicos, estructurales, administrativos, pero fundamentalmente de recursos humanos quienes se constituyen en la base de la academia ya que el principal papel de la educación es la formación de personas capaces de sostener y fortalecer la democracia logrando mayores niveles de competencia para la sociedad en su conjunto.

Los cambios socioeconómicos y tecnológicos van reconfigurando un mundo totalmente transformado respecto de lo que era el siglo XX. La ciencia y tecnología van cambiando la vida de las personas de una manera que nunca antes había ocurrido en semejante extensión en tan poco tiempo. Nos trajo a la modernidad vertiginosamente. El desafío de la Universidad de nuestra época es el de contribuir a la existencia de una comunidad social que demanda un desarrollo permanente y armónico, que abra perspectivas nuevas de bienestar social, por tanto, debe realizar un esfuerzo permanente para estar a la altura del tiempo en que vivimos e implicada en su desarrollo.

En esta perspectiva surge la exigencia por la calidad de la formación, de la educación que mide el talento humano, el impacto que tienen los profesionales en los escenarios laborales y en este caso, fundamentalmente, la formación de profesionales en educación primaria que requieren de una formación integral, basada no sólo en conocimientos científico- tecnológicos sino también en aspectos humanísticos que le permita formar a generaciones considerando criterios de democracia, ayuda mutua, tolerancia, responsabilidad entre otros.

El estudio de investigación es relevante porque desde el punto de vista metodológico se comprobó la existencia de la relación directa entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso del Programa de Estudios de Educación Primaria. Desde el aspecto académico brinda información relevante sobre el impacto que pueda ocasionar el currículo en la formación de los futuros profesionales. Desde el punto de vista pedagógico pretende plantear estrategias para ejercer una buena docencia bajo el enfoque socioformativo.

El método de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo y diseño correlacional. Se ha aplicado la encuesta para valorar el desempeño de los docentes por parte de los estudiantes y se utilizó la prueba de conocimientos, rúbricas y escalas de estimación para valorar el logro del perfil de egreso en distintos momentos.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos; el capítulo I se refiere a la Revisión Literaria que contiene el marco teórico que comprende: desempeño docente, perfil de egreso y los antecedentes; el capítulo II, contiene el planteamiento del Problema, desarrollando una descripción del problema, justificación, preguntas de investigación, objetivos e hipótesis; el capítulo III, integrado por la metodología, estudio de las variables; luego el capítulo IV muestra los resultados y discusiones de investigación; finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 El docente universitario y sus dimensiones

Barrientos (2013) considera que el docente universitario es la persona que se dedica a cultivar y transmitir saberes, realiza investigaciones educativas o en su campo profesional, y gestiona la responsabilidad social; por lo que, según Benito y Cruz (2005) debe contar con las siguientes competencias:

- Dominar tanto el conocimiento de su disciplina como la gestión del mismo.
- Innovar sobre su propia práctica docente, lo que implica reflexionar e investigar integrando el conocimiento disciplinar y el pedagógico como vía para la mejora continua.
- Dominar las herramientas relacionadas con el currículo (diseño, planificación y gestión del mismo).
- Saber favorecer entre los alumnos un clima de motivación hacia un aprendizaje de calidad.
- Saber trabajar en colaboración con colegas y potenciar el aprendizaje colaborativo entre los alumnos.
- Poseer las habilidades comunicativas y de relación que la función docente requiere.
- Estar comprometido con la dimensión ética de la profesión docente.

- Además (...) habrá de ser capaz de trabajar y generar conocimientos en los diferentes entornos de aprendizaje y ser sensible a las demandas, necesidades y expectativas tanto de los alumnos como de la sociedad.

Zabalza (2003) considera tres dimensiones del docente universitario:

- a) Dimensión Profesional.** Por el cual se puede acceder a los componentes que definen su propia profesión, como saber sus exigencias: ¿Cómo y en torno a qué parámetros construye su identidad profesional?; ¿cuáles son las necesidades de formaciones iniciales y permanentes, etc.?
- b) Dimensión Personal.** Permite considerar los siguientes aspectos: (1) El tipo de compromiso personal propio de la profesión docente. (2) Las condiciones de tipo personal que les afectan como: Sexo, edad, condición social, entre otros. (3) Problemas personales que se puedan asociar a lo profesional como estrés, desmotivación, etc. (4) Satisfacción, así como insatisfacción del trabajo que realiza.
- c) Dimensión Laboral.** Comprende los sistemas de selección del docente. Promoción, incentivos, condiciones laborales, horarios, obligaciones, etc.

1.1.2 Competencias profesionales del docente universitario

Echeverría (2002) indica que para desempeñar eficientemente una profesión es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma (componente técnico) y, a su vez, un ejercicio eficaz de estos necesita un “saber hacer” (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución “saber ser” (componente personal) y “saber estar” (componente participativo). El mismo autor afirma que la competencia de acción profesional implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de movilizar los saberes que se aprenden como resultado de la experiencia laboral y de la conceptualización y reconceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes, aumentando su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

1.1.3 Desempeño docente en educación superior

Tobón (2005) considera que, desde el enfoque de la formación basada en competencias, el énfasis no está en los estudiantes, ni tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica de ambos. Bajo esta premisa se pone énfasis en la docencia estratégica.

Parra *et al.* (2017) propone que: El desafío para los maestros es poder contribuir al desarrollo integral de las competencias de los estudiantes”.

En esta perspectiva los docentes deben asumir: la actualización, la innovación en las clases, promover la retroalimentación, además las experiencias de aula, personales y colectivas como temas de reflexión. Estos diálogos son muy nutricos desde el contexto, las tendencias y todos los grupos interesados en una educación que genere en la sociedad el impacto requerido.

La docencia estratégica pretende promover el aprendizaje significativo de contenidos y el desarrollo de habilidades de pensamiento con el fin de que los estudiantes puedan controlar sus propios procesos de aprendizajes, es decir, se conviertan en aprendices auto suficientes. En esta perspectiva, el énfasis está en los estudiantes, buscando que estos aprendan estrategias que les permitan autorregular su aprendizaje (Quesada, 2001).

De acuerdo con esto, la docencia estratégica consiste en la comprensión y regulación que los docentes realizan del proceso aprendizaje-enseñanza, con el fin de formar determinadas competencias en sus estudiantes y, al mismo tiempo, construir y afianzar sus propias competencias como profesionales de la pedagogía, teniendo como guía la formación humana integral (proyecto Ético de vida), la transdisciplinariedad, la apertura mental, la flexibilidad, las demandas sociales y económicas, y el entretrejado del saber mediante la continua reflexión sobre la práctica (Schon, 1998).

En la conceptualización, según Tobón (2015) hay dos conceptos que dan cuenta de los pasos esenciales por medio de los cuales se da la docencia estratégica: conocimiento y autorregulación (Ver Figura 1). Considera que conocer implica para el docente hacer parte del aprendizaje de los estudiantes, involucrándose en sus metas y colocándose en su lugar sin perder el propio rol de maestro. Esto se

concretiza en un permanente diagnóstico de cómo se están formando las competencias, orientando a cada estudiante para que se autodiagnostique.

Considera que la autorregulación tiene tres acciones: planear, monitorear y valorar. La planeación parte de la comprensión de las finalidades de la formación, y determina como, donde, cuándo y con qué medios se van a formar las competencias. En esta fase se planea la enseñanza de estrategias de aprendizaje de acuerdo con cada uno de los tres saberes: saber conocer (estrategias cognitivas y metacognitivas), saber hacer (estrategias de ejecución) y saber ser (estrategias emocionales y sociales). Luego se ejecuta lo planeado y se monitorea, actividad que consiste en supervisar como se esté llevando a cabo la ejecución del proceso de aprendizaje-enseñanza, con el fin de introducir cambios si es necesario. Por último, se valora de forma continua el proceso de formación de las competencias en los estudiantes y la puesta en acción de las estrategias docentes teniendo en cuenta los resultados, los cuales se comparan con los propósitos iniciales.



Figura 1. Pasos fundamentales en la docencia estratégica.

1.1.4 Evaluación del desempeño docente

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje y el logro de los aprendizajes de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra y en Cuba, por ejemplo, se han interesado en estándares y competencias requeridas por los profesores y su papel en los procesos educativos (Emery, 2001).

Para Mateo (2000) existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del docente en la mejora de la universidad.

Ruiz (1999) considera a la evaluación como un proceso de análisis de la información recogida acerca del objeto de estudio para luego emitir juicios de valor sobre el mismo en pro de una mejora. En la evaluación docente, el objeto de estudio es el desempeño docente en la enseñanza y debe caracterizarse por ser: integral, evaluando diversos aspectos de la función docente; permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es continua; participativa, involucrando a los diversos actores de la institución, y contextual, en el sentido de que sea acorde a la realidad de la institución, sistematizando y extendiendo aquellas experiencias que ya se han desarrollado. Se considera que la evaluación docente debe permitir una retroalimentación, ya que debe dar información a los docentes sobre sus logros y sus dificultades y al resto de la institución sobre la enseñanza; la toma de decisiones, los resultados de la evaluación docente deben ser un insumo para tomar decisiones orientadas a mejorar el proceso de enseñanza y la identificación de necesidades de formación, desarrollando las estrategias más adecuadas para satisfacerlas (Lourerio y Miguéz, 2006).

La evaluación del docente universitario es entendida por varios autores como una tarea multidimensional y compleja, que debe realizarse a partir de información procedente de diversas fuentes, empleando un enfoque multiestratégico (Mateo *et al.*, 1996, Muñiz, García & Virgos, 1991 y Muñoz, Ríos & Abalde, 2002). Se considera conveniente tender hacia un Sistema de Evaluación Docente, que incluya distintas fuentes de información. Entre los distintos insumos de los que se

nutre una evaluación integral se encuentran las opiniones de los estudiantes, la auto-evaluación del docente, la evaluación por parte del superior jerárquico, la evaluación de sus pares y la observación metodológica (Muñoz *et al*, 2002).

1.1.4.1 Modelos de la evaluación del desempeño docente

Existen diferentes tipos de modelos de evaluación del desempeño docente, por ejemplo: (Valdez, 2000)

- a) **Modelos centrados en el perfil del docente:** evalúan el desempeño del docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil diseñado, de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen directivos, profesores, alumnos y padres, sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar cualidades importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes.
- b) **Modelos centrados en los resultados obtenidos:** evalúan el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados de sus estudiantes. Se sustentan en el criterio de que, para evaluar a los docentes, no hay que centrar la atención en lo que éste hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor realiza.
- c) **Modelos centrados en el comportamiento del docente en el aula:** evalúan la eficacia docente identificando aquellos comportamientos relacionados con los logros de los estudiantes, fundamentalmente los que se relacionan con su capacidad para crear un ambiente favorable de aprendizaje en la clase.
- d) **Modelos centrados de la práctica reflexiva:** evalúan para la mejora del docente y no para el control orientado a despidos o promoción. Se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios para encontrar y resolver problemas prácticos, en la cual las capacidades de los profesores crecen (análisis de la actuación para

ver éxitos, fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera).

1.1.4.2 Funciones de la evaluación del desempeño docente

Algunos autores como Carrizales & Rodríguez (1999), Saravia (2004), Cruz (2007), Stiggins & Duke (1988), Rebolledo & Ayala, (2006) en sus estudios e investigaciones muestran una serie de coincidencias en determinar las funciones de la evaluación al docente, considerando que una buena evaluación al desempeño docente debe cumplir las siguientes funciones: diagnóstica, instructiva, educativa, desarrolladora.

- a) **Función de diagnóstico:** La evaluación del profesorado debe caracterizar el desempeño del docente en un período determinado; debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, análisis de los factores intervinientes, de modo que le sirva al director, al jefe de área y al docente, de guía para la identificación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- b) **Función instructiva:** Porque los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c) **Función educativa:** Pues a través de los resultados conoce sus fortalezas y deficiencias, y a su vez, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas, y optimizar las suficiencias.
- d) **Función desarrolladora:** Ya que, por la evaluación misma, el docente puede madurar y asumir los resultados como un estímulo para crecer, constantemente, pudiendo seguir auto criticando su desempeño futuro, haciendo los correctivos sobre la marcha; de esa manera aprende de sus errores, corrige sus debilidades y fortalece sus áreas fuertes, todo lo que se revierte en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.4.3 Competencias y desempeño docente

Le Boterf (2001) define el término competencia como la capacidad de movilizar y aplicar correctamente en un entorno laboral determinado, recursos propios (habilidades, conocimientos y actitudes) con fines de lograr un resultado definido (Producto o servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente. La competencia contiene componentes que se refieren al saber, hacer y ser.

1.1.5 Gestión de los docentes: según el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (2016)

El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (SINEACE) establece los estándares de acreditación de programas de estudio de universidades a nivel del país.

En la Dimensión Gestión Docente del modelo de acreditación que involucra estándares 14, 15, 16 y 17, se pretende que los programas de estudio implementen mecanismos de Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento; Plana docente adecuada; Reconocimiento de las actividades de labor docente; y el Plan de desarrollo académico del docente.

Entre otros criterios, se busca que el programa de estudios tenga mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento o separación. El perfeccionamiento incluye actualización, innovación pedagógica, manejo de tecnologías de información y comunicación, entre otros campos. El programa de estudios evalúa el grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación y perfeccionamiento. Además de, que los docentes cuenten con los grados académicos exigidos por el programa de estudios superiores, así como con las calificaciones que aseguren el logro del perfil del egreso, tanto:

- Profesionales,
- Didácticas y
- Personales.

1.1.6 La evaluación del desempeño docente en la UNA – Puno (Reglamento de evaluación de desempeño docente, 2018)

La evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se rige por su reglamento, aprobado por Resolución Rectoral N° 1243-2018-R-UNA, que rige a partir del año 2018. La finalidad está establecida en el Art. 2° el cual es “garantizar la implementación de mecanismos que evalúen el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento, de manera progresiva, permanente y sostenida en el marco de una cultura de calidad institucional”.

La evaluación a los docentes es obligatoria y semestral, constituye un proceso sistemático de recopilación de información que, luego de ser procesada, sirve para tomar decisiones orientadas a la mejora continua del desempeño profesional, académico, de investigación y de responsabilidad social de los docentes de la UNA Puno, a través de procesos de capacitación y de perfeccionamiento.

1.1.6.1 Proceso de evaluación al desempeño docente en la UNA – Puno

Según el reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNA Puno, dicha evaluación comprende la labor lectiva y no lectiva y se aplica mediante instrumentos de evaluación. Dichos instrumentos son aprobados por Consejo Universitario a propuesta de vicerrectorado académico.

En concordancia con el Art. 9° del reglamento, la evaluación considera escalas de calificación de acuerdo a la tabla 1:

Tabla 1

Escalas de calificación al desempeño docente del Reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNA Puno

Escala de calificación	Juicio de valor	Interpretación
1	De modo muy insatisfactorio	El docente debe replantear en gran medida su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador
2	De modo insatisfactorio	El docente necesita replantear parcialmente su desempeño, en el aspecto que señala el indicador
3	De modo satisfactorio	El docente tiene un desempeño apropiado, pero debe preocuparse por seguir mejorando el aspecto concerniente al indicador
4	De modo muy satisfactorio	El docente tiene buen desempeño, en el aspecto señalado por el indicador

Fuente: Reglamento de desempeño docente de la Universidad Nacional del Altiplano, 2018.

1.1.6.2 Evaluación al desempeño docente, a cargo de los estudiantes

En la evaluación del desempeño docente, según el reglamento, participan las autoridades (Decano, Director de Departamento, Director de la Escuela Profesional, Coordinadores de Investigación, Coordinadores de Responsabilidad Social, Coordinadores de Tutoría y los estudiantes.

Considerando el reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNA Puno, solo los estudiantes matriculados en cada componente curricular y que asistan regularmente a las sesiones de aprendizaje pueden evaluar a los docentes. Dicha evaluación está monitoreada por el director de la Escuela Profesional. Los criterios de evaluación del desempeño docente están referidas a los siguientes aspectos:

Tabla 2
Criterios de evaluación al desempeño docente del Reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNA Puno

N°	Criterios de evaluación
1	El/la docente demuestra dominio de conocimientos y procesos del componente curricular que está a su cargo.
2	El/la docente desarrolla actividades de enseñanza aprendizaje donde los estudiantes participan activamente.
3	El/la docente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje utiliza adecuadamente procesos metodológicos, material didáctico, bibliografía actualizada y otros que contribuyen a un mejor aprendizaje.
4	El/la docente entregó y explicó el sílabo de su Componente Curricular.
5	El/la docente evalúa de acuerdo a los criterios de desempeño con técnicas e instrumentos indicados en sus sílabos en las fechas establecidas.
6	El/la docente facilita para que el estudiante tenga iniciativa, piense, razone, cree situaciones para resolver problemas relacionados con los conocimientos tratados.
7	El/la docente motiva el deseo de aprender, trabajar en equipo e interactuar activamente: docente-estudiantes, estudiantes-estudiantes.
8	El/la docente promueve actividades de investigación formativa, que permita la búsqueda de información en diversas fuentes bibliográficas, a fin de ampliar los temas tratados en clase.
9	El/la docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del componente curricular.
10	El/la docente utiliza estrategias de retroalimentación hasta que el alumno logre un buen nivel de aprendizaje.

Fuente: Reglamento de evaluación del desempeño docente de la Universidad Nacional del Altiplano, 2018

1.1.7 Características y perfil de los docentes

En la Estructura Curricular flexible por competencias (2008 – 2012) del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del altiplano se establece las características de los docentes y su correspondiente perfil del docente, las cuales se dan a conocer a continuación:

1.1.7.1 Características de los docentes

a. Aptitudes

Aptitudes	Fortalezas	Debilidades
Estudios de Post grado, especialización y perfeccionamiento o permanente.	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos Docentes con grado de Maestro y otros con estudio concluido con mención en diferentes áreas de la ciencia de la educación. - Docentes especializados en diferentes áreas de la ciencia - conocimiento y difusión de la cultura local, regional y nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Carga académica excesiva y poca disponibilidad de tiempo para la obtención de grado. - Falta de espacios para la discusión de temas educativos.

b. Aplicación práctica de los enfoques educativos actuales

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre los enfoques educativos actuales. - Docentes capacitados en el uso de estrategias metodológicas y recursos educativos. - Docentes capacitadores a profesores en actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultades en el seguimiento individual durante el desarrollo de las prácticas Pre profesionales. - Excesiva cantidad de estudiantes y carga académica para el normal desarrollo de sesiones y asesoramiento. - Disponibilidad de tiempo para desarrollo de sesiones y capacitación a docentes a la vez.

c. Actitudes

Actitudes	Fortalezas	Debilidades
Ser democrático.	Predisposición de los docentes para la práctica de la democracia.	No existe espacios para generar actitudes democráticas
Ser investigador.	Se realiza investigaciones por parte de los docentes nombrados.	Las investigaciones sin profundidad que no tiene impacto local, regional y nacional.
Promotor del trabajo cooperativo.	Los docentes promueven el trabajo de investigación, cooperación y socialización dentro del respeto mutuo.	Poco interés en asumir y cumplir responsabilidades, así como participar en trabajos en equipo en beneficio de la escuela.
Ser innovador.	Existe deseos de proponer innovaciones y proyectos en diversas áreas a través de investigaciones y atención a la demanda	Pocos docentes para cubrir la plana de formadores o atender trabajos interdisciplinarios y carencia de presupuesto para cumplirla.
Representan y promueven la identidad cultural regional y nacional (compromiso social)	90% de docentes con especialización en Educación Intercultural Bilingüe. Por lo tanto, existe un fuerte compromiso e identidad regional y nacional	Poca experiencia en el plano práctico e interés por recuperar, promover y actuar en la trascendencia cultural
Cultivo personal de actitudes y valores ético-morales (como modelo para los alumnos).	Conocimiento y práctica de actitudes ligadas a los valores ético morales en la institución formadora	Voluntad en consolidar el código ético del docente de la Escuela Profesional de Educación Primaria.
Ser asertivo, franco, abierto en las relaciones con alumnos y docentes.	Docentes motivados y comprometidos con la unidad, práctica y buenas relaciones interpersonales	Inadecuado clima institucional respecto a las relaciones interpersonales.

d. Capacitación: Actualizado al II semestre académico de 2018

Los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria, configuran el siguiente espectro en el área de capacitación:

Títulos y/o capacitación	Fortalezas	Debilidades
Título Profesional Universitario	El 100% de los docentes lo tienen.	Todavía aún no se satisface a las demandas y exigencias de los usuarios.
Otros títulos	40% de docentes con título en Educación Intercultural Bilingüe. 40% de docentes estudios concluidos en Educación Intercultural Bilingüe.	- Ganar o generar espacios en la comunidad para tener presencia y trascendencia para bien de los sectores excluidos. - Recursos y disponibilidad de tiempo para obtener el título.
Estudios de Post Grado	30% de Maestros 50% de docentes con estudios de maestría concluidos 20% de docentes que van cursando estudios de maestría.	- Poco espacio para ejercer y demostrar su capacidad acorde a su nivel. - Recursos y disponibilidad de tiempo para obtener el título.
Capacitación Permanente	Docentes preparados, producto de la asistencia a diferentes eventos de capacitación y perfeccionamiento	- Capacidad de dosificación de los contenidos que responda a las expectativas de los estudiantes, para que estos sean útiles en el desempeño docente de los pupilos.
En los tres últimos años a partir de los docentes ordinarios, se realizaron cursos de capacitación en la especialidad como: PONENTE: ORGANIZADOR PARTICIPANTE	a) El 50% de los docentes en diferentes eventos de capacitación. b) 100% de docentes en diferentes eventos a nivel de la Escuela, la Universidad y la comunidad. c) El 100% de docentes participan en diferentes eventos de capacitación y actualización. d) El 100% de los docentes participaron en la elaboración del Rediseño Curricular de la Escuela.	- Carencia de experiencia y dominio de temas específicas. - Necesita apoyo y facilidades de parte de las autoridades universitarias. - Asistencia irregular, la mayoría asiste sólo para obtener el certificado de capacitación. - Poco conocimiento de currículo y experiencia en la elaboración de un Rediseño. - Necesita voluntad, interés y mayores niveles de capacitación, actualización, identificación y compromiso para con la escuela.

1.1.7.2 Rasgos del Perfil del docente

En el currículo del programa de estudios de Educación Primaria se considera los rasgos del perfil del docente que vienen a ser las

características de los docentes quienes cumpliendo su rol direccionarán a que los estudiantes logren el perfil del egresado. Los rasgos del perfil del docente están organizados por saberes (saber hacer, saber ser y saber convivir) y funciones (función facilitadora, Función investigador, promoción humana y cultura, y administración). A continuación, se detalla los rasgos del perfil docente considerando las funciones:

a. Función de facilitador

<p>Saber hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explica y fundamenta el Marco Teórico Conceptual de los lineamientos de la Política Educativa vigente - Identifica estrategias para la elaboración del PDI, PCC, PCA, Unidades Didácticas (Unidades de Aprendizaje, Módulos, Proyectos, Talleres) S.A. - Analiza y precisa estrategias metodológicas para el logro de competencias en las diferentes áreas curriculares, grados y ciclos de Educación Primaria. - Explica los diferentes ritmos, tipos de aprendizaje. - Precisa la estructura de los indicadores de logro, técnicas e instrumentos de evaluación. - Sintetiza criterios básicos para la organización del aula y uso óptimo del tiempo en el nivel primario. - Identifica el proceso de elaboración de medios y materiales educativos bidimensionales, tridimensionales. - Conoce y explica teorías psicológicas del aprendizaje que respondan a satisfacer las exigencias de las diferencias individuales.
<p>Saber ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica, organiza, ejecuta y evalúa sus actividades personales y profesionales en forma crítica, creativa y constructivamente. - Actúa con ética y responsabilidad en el desempeño profesional. - Demuestra alto grado de autoestima como facilitador. - Posee actitudes positivas hacia el cambio, de acuerdo a los lineamientos de política vigente. - Emite juicios de valor en forma reflexiva a cerca de los logros y dificultades de sus jóvenes en el proceso de aprendizaje significativo. - Demuestra liderazgo en el desempeño profesional, a nivel de Facultad así como propiciar en sus alumnos a nivel de centro Educativo como en la comunidad.
<p>Saber convivir</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza y ejerce su función docente en forma solidaria justa y honesta respetando la organización del Centro Educativo. - Promueve la práctica de valores en la familia universitaria y escolar. - Contribuye a la preservación de las manifestaciones culturales, local, regional y nacional. - Demuestra sensibilidad social frente a los problemas del entorno, el aula, Facultad, Universidad y comunidad en general. - Concreta propuesta de desarrollo curricular según la realidad del trabajo, tanto en el medio rural, urbano marginal.

b. Función de investigador

Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza e identifica la realidad local, regional, para elaborar proyectos de investigación educativa. - Maneja estrategias de planificación curricular, según los diseños de Investigación Educativa. - Explica aspectos de la realidad social, económica, política, jurídica, cultural, local, regional, nacional. - Propone proyectos de investigación a nivel: Teórico, curricular y evaluativo.
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> - Investiga permanentemente problemas de índole técnico, pedagógico y administrativo para proponer alternativas de solución. - Detecta situaciones conflictivas, así como las potencialidades de la realidad biopsicosocial y cultural del educando. - Practica valores que coadyuven en tareas de organización de la investigación educativa. - Asume responsabilidades en la investigación educativa. - Reconoce el trabajo como fuente principal de desarrollo. - Posee y desarrolla una profunda conciencia intercultural. - Propicia y organiza eventos de investigación pedagógica. - Posee actitud democrática y promueve la práctica de los derechos humanos y la cultura de paz.
Saber convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza e interpreta la realidad educativa para plantear alternativas de solución. - Cultiva la creatividad y el espíritu de investigación en los educandos. - Comparte experiencias de investigación educativa, integrándose con facilidad en diferentes realidades y equipos de trabajo. - Comparte y defiende los resultados de la investigación. - Redacta en equipo conformes de investigación con diseños apropiados.

c. Promoción humana y cultura

<p>Saber hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las estrategias para la formulación de Proyectos de Desarrollo Curricular. - Identifica los principios de la Organización Curricular. - Es consciente de la necesidad de mejorar el nivel de vida de la comunidad. - Identifica las técnicas o instrumentos de evaluación de las de Proyección Social. - Propone actividades de tipo social, cultural, recreativo y deportivo para el desarrollo de la comunidad. - Domina los procesos de Administración, gerencia con sentido empresarial en la comunidad.
<p>Saber ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Posee capacidad de iniciativa y creatividad para promover el desarrollo social y comunal. - Interna liza responsablemente la problemática comunal. - Toma decisiones oportunas para la solución de problemas socio-comunales. - Asume liderazgo y conciencia empresarial para la solución de problemas de EEP y la comunidad. - Posee sólidos valores para la convivencia armónica en le sociedad. - Valora y propicia la explotación racional de los recursos naturales. - Interna liza responsablemente la problemática comunal
<p>Saber convivir</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se opone a la discriminación étnica y social a la intolerancia a la injusticia practicando el respeto a sus semejantes y honestidad en su trato social. - Se integra y se relaciona responsablemente a la familia, al trabajo y la comunidad. - Protege, conserva el patrimonio cultural. - Asume crítica y constructivamente acciones tendientes al desarrollo de la comunidad. - Respeta los derechos y las normas internacionales que mejoren condiciones de vida. - Promueve el trabajo cooperativo en las tareas comunales que mejoren las condiciones de vida. - Promueve la práctica de valores, la capacidad creadora y la vocación ocupacional y/o profesional.

d. Administración

Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica los procesos de la Administración Educativa. - Posee conocimientos sobre la Planificación, Organización, Dirección, Gestión Ejecución y Evaluación Administrativa. - Domina estrategias para la elaboración de documentos de gestión administrativa, pedagógica. - Maneja el Marco Teórico Conceptual de la Gestión Administrativa.
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> - Asume responsablemente sus funciones en el C.E. respetando los principios y normas educativas. - Gerencia la Institución educativa en forma dinámica aplicando los principios de autoridad y otros. - Participa solidariamente en la gestión educativa. - Asume responsablemente los cambios en forma crítica y creativa asumiendo sus opiniones y decisiones. - Propicia un clima de respeto y colaboración mutua entre los diversos agentes educativos. - Demuestra la práctica de valores en la gestión administrativa y pedagógica. - Demuestra la práctica de valores en el proceso administrativo. - Evalúa la gestión administrativa.
Saber convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica y elabora Proyectos de Desarrollo Institucional, Planes de Trabajo, en forma compartida. - Propicia trabajo creativo y solidario entre el cuerpo directivo, docente, administrativo, educandos y padres de familia. - Comparte experiencias sobre la gerencia, y elaboración de documentos. - Concreta y participa en acciones de gestión administrativo y pedagógica. - Delega funciones para desconcentrar las acciones de la gestión administrativa. - Práctica la coevaluación, heteroevaluación y autoevaluación de la gestión administrativa y pedagógica.

1.1.8 El diseño del currículo universitario

El diseño del currículo universitario como actividad inherente a la docencia universitaria se hace en el marco de procesos colaborativos y busca la participación de los diversos estamentos de la comunidad educativa, para que se

trabaje en torno a una visión compartida y los procesos académicos respondan a la diversidad de retos educativos en el contexto (Tobón, Pimienta & García, 2012), este proceso toma en cuenta la dinámica social y cultural de la institución educativa, se realiza mediante el trabajo en equipo, y el propósito es alcanzar la formación integral de las personas.

El diseño curricular basado en competencias según Zabalza (2003), Catalano, Avolio de Cols & Sladogna (2004), Tuning (2007), Tobón *et al.*, (2012), González & González (2008) entre otros, tiene las siguientes características:

- Considera al perfil como el conjunto de competencias generales y específicas que orientan el proceso formativo.
- Las competencias genéricas o específicas se derivan en unidades de competencia y estas en elementos de competencias, los cuales se expresan como capacidades de cada uno de los componentes formativos del plan de estudios.
- Adopta una estructura modular.
- Desarrolla un enfoque integrador respecto de todas sus dimensiones.
- Tiende a la integración de capacidades, de contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales; de teoría y práctica, de actividades y evaluación.
- Los criterios para la aprobación de los distintos módulos se basan en los criterios de evaluación establecidos en el logro de desempeños.
- Adopta para su desarrollo un enfoque de enseñanza-aprendizaje significativo.
- Es un modelo didáctico flexible, integrador y dinámico que orienta el proceso formativo de un programa de una carrera profesional (Huerta, 2014).

1.1.9 Del modelo educativo a la construcción del perfil de egreso – Las competencias

1.1.9.1 Modelo educativo

Un modelo para Tobón (2008) es la imagen o representación del conjunto de relaciones que definen el proceso educativo con miras a su mejor entendimiento. Se constituye en un marco referencial teórico-práctico que permite entender implicaciones, alcances, limitaciones y debilidades de un sistema formativo. El modelo educativo es una representación de un sistema, sus características y funciones como institución social, donde intervienen estudiantes, profesores, directivos y otros trabajadores, quienes interactúan en el proceso docente-educativo.

1.1.9.2 Perfil del egreso

Como lo expresa Irigoín (2006) una carrera universitaria de pre grado necesita tener un perfil de egreso. Es decir, en términos simples, la declaración pública de aquellas competencias que un estudiante debe tener para que la universidad le otorgue un determinado grado o título al egresar de su carrera, y para los cuales se espera lograr.

El perfil de egreso debe ser el punto de convergencia entre los intereses y avances del mundo sociocultural y laboral, de las profesiones, las disciplinas, de los estudiantes, y de la universidad a través de sus principios y valores institucionales (Tobón, 2006)

1.1.9.3 Unidades de competencia

La unidad de competencia es el resultado de la transcripción de las funciones identificadas en el mapa funcional, relacionadas con las competencias genéricas o específicas implícitas en el ejercicio profesional. Son desempeños específicos que describen las funciones que caracterizan a una profesión, se desprenden de las competencias específicas de una carrera y se convierten en competencias específicas de cada asignatura (Tobón, 2013).

1.1.9.4 Elementos de competencia

Son los saberes específicos expresados en: saber, saber ser y saber hacer; los cuales se identifican como indicadores del desempeño de los estudiantes en forma de las capacidades organizadas en conocimientos, habilidades y destrezas; actitudes y valores. Son desempeños ante actividades muy precisas mediante los cuales se pone en acción la unidad de competencia. Dan origen a las unidades didácticas.

1.1.9.5 Capacidades

Las capacidades son potencialidades inherentes a la persona, se pueden desarrollar a lo largo de toda su vida. Ellas se cimientan en la interrelación de procesos cognitivos, socio afectivos y motores. En el proceso formativo, el elemento fundamental es la capacidad. La formación opera como una transformación de capacidades, como una progresión de las mismas, y allí la hipótesis es la de la transferencia (Catalano et al, 2004).

1.1.9.6 Las áreas de formación profesional

La formación profesional universitaria adopta un enfoque filosófico y epistemológico desde una perspectiva humanista, social y cultural; y es el currículo la herramienta que posibilita la formación en este sentido. Este currículo, según la Ley universitaria peruana N° 30220 (2014), comprende tres áreas: la formación general, la formación específica y la formación especializada.

1.1.9.7 Elementos del currículo: Plan de estudios semestral o anual

Zabalza (2008) considera que el plan de estudios constituye el proceso de formalización de una serie de decisiones curriculares de organización de sus componentes (módulos, asignaturas, cursos, talleres, seminarios, etc.), adoptadas en el momento determinado en función de una serie de criterios claramente establecidos. Las competencias genéricas y específicas son la fuente de construcción del plan de estudios.

La construcción del currículo como un proyecto formativo, con un enfoque por competencias considera una serie de elementos y componentes, al

plantear un currículo. Para Díaz (2002) estos elementos se denominan estrategias de implementación, los cuales se clasifican en variantes e invariantes.

a) **Elementos variantes.** Son aquellos componentes capaces de permitir cambios o modificaciones al currículo, con la finalidad de hacerlo más pertinente, eficaz y útil en la formación de las competencias del estudiante. En este sentido, cabe resaltar la flexibilidad curricular

Para Díaz (2002) las funciones de la flexibilidad se pueden resumir en lo siguiente: académica, curricular, pedagógica y administrativa.

b) **Elementos invariantes.** Se denominan elementos invariantes a aquellos componentes curriculares que, debido a las políticas institucionales, las normas y directivas organizativas, las características de la organización y los componentes del plan de estudios, no tienen la posibilidad de cambiar de una carrera a otra (Zabalza, 2003, Tobón, 2007 & Catalano *et al.*, 2004). Veamos algunos elementos: Número de carreras, número de semestres, número de créditos por carrera, número de créditos por semestre y número de horas teóricas y prácticas por semestre.

1.1.9.8 El currículo del Programa de Estudios de Educación Primaria de la UNA Puno (Estructura Curricular Flexible por Competencias, 2008)

La estructura curricular flexible por competencias 2008 – 2012 del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano está aprobado por Resolución Rectoral el mismo que ha sido ampliado hasta el semestre académico 2014-I. A continuación, se presenta los contenidos fundamentales.

1.1.9.9 Fundamentación del currículo

Respondiendo a las demandas, intereses y expectativas de la sociedad actual y del futuro, se ha puesto en marcha el enfoque centrado en el aprendizaje, donde el alumno(a) pasa a ser el actor principal del proceso

enseñanza-aprendizaje y el docente un mediador que con su gran sapiencia y destreza induce al aprendizaje (en un ambiente dinámico de interactividad), preparándose a enfrentar retos del futuro, para lo que se requiere profesoras y profesores con una actitud de cambio y nuevos perfiles. En consecuencia, en estos tiempos de cambios de carácter económico, político, social, cultural y moral, corresponde a la educación superior asumir un papel protagónico en el estudio crítico de estos cambios, la creación y transformación de conocimientos para satisfacer estas expectativas. La educación superior debe encarar su propia transformación, proceso que requiere la participación de toda la sociedad y sectores comprometidos con la educación.

En tal razón, la Escuela Profesional de Educación Primaria fundamenta la presente estructura en lo siguiente:

- Adapta principios psicológicos, pedagógicos y educacionales; conocimientos humanísticos, sociales y culturales para la búsqueda de soluciones a las demandas, necesidades y carencias de la región y del país.
- Adapta estrategias y métodos educativos en todos los niveles, ello posibilita el intercambio del aprendizaje entre personas e instituciones para facilitar una formación sólida y disciplinada.
- En una sociedad cambiante se requiere una formación integral- general, profesional y de especialidad, que propicie el desarrollo de la persona como un todo y favorezca su crecimiento personal, autonomía, socialización, la práctica de valores, la convivencia armónica con la naturaleza y propiciar la práctica de los pilares de la educación.
- El conocimiento que tiene valor funcional y de uso es el que puede ser transferido a nuevas situaciones. Los contextos de aprendizaje más efectivos son los que están basados en ambientes, problemas o casos que permiten que el aprendiz se involucre en la situación que le demanda o le exige adquirir las destrezas o el conocimiento necesario para resolver el problema, teniendo en cuenta que el desarrollo

cognitivo, el aprendizaje, es un proceso mental y activo, donde cada alumno(a) tiene su propio ritmo de aprendizaje que se tiene que inducir al desarrollo.

- Considerando los avances cambios y exigencias de un mundo globalizado, la Escuela Profesional de Educación Primaria busca la preparación de los futuros profesionales a través de una formación técnica, científica y humanística mediante un currículo por competencias al incluir las capacidades y actitudes.

La presente Estructura Curricular promueve el trabajo paralelo de la teoría con la práctica, manteniendo una interacción desde el inicio de la formación profesional y considerando el Currículo Nacional Vigente.

1.1.9.10 Concepción y características del currículo por competencias y flexible

La Estructura Curricular por Competencias y Flexible de la Escuela Profesional de Educación Primaria – FCEDUC, constituye un instrumento que norma y orienta la formación profesional de los estudiantes que egresan. Sintetiza las intenciones educativas y resume los aprendizajes previstos. Se consolida a través de la validación en la práctica misma de las modificaciones que se estiman pertinentes, manteniendo unidad dentro de la diversidad de las Escuelas Profesionales y las especialidades que forman parte de la Facultad de Ciencias de la Educación.

- **Su enfoque socio – cultural**, toma como referente fundamental el contexto de la realidad donde se desarrolla la Facultad de Ciencias de la Educación y es adecuado a las características de la Escuela Profesional de Educación Primaria; esto permitirá a los estudiantes aprender a convivir y a desarrollar una acción transformadora para contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo local, regional y nacional.
- **Es cognitivo**, porque privilegia el desarrollo de las capacidades intelectivas del estudiante permitiendo un desenvolvimiento óptimo de sus estructuras mentales. Se pone énfasis en el aprender a aprender,

aprender a hacer y aprender a pensar de acuerdo con los propios ritmos y estilos de aprendizaje que tiene cada uno de los estudiantes de esta Escuela y Facultad; más aún consideramos que el desarrollo cognitivo está coherentemente vinculado a las estructuras socio afectivas de nuestros jóvenes estudiantes.

- **Es afectivo**, porque brinda atención especial a los sentimientos, emociones, pasiones y motivaciones de la persona, extendiéndose a las situaciones Inter – humanas y experiencias de la vida; esta, permitirá a nuestros estudiantes conocer, expresar y controlar su mundo interior brindando después respuestas coherentes para vivir con autonomía, en relación con los otros y en contacto con el contexto, socio – cultural en el cual se desenvolverá mediante una búsqueda compartida del bienestar.

La Estructura Curricular de la Escuela Profesional de Educación Primaria

- Facultad de Ciencias de la Educación presenta las siguientes características:

- **Científica, humanista y valorativo** favorece el dominio de los conocimientos científicos, la formación de convicciones y vivencia de valores para hacer del profesional docente un sujeto de respeto y confianza; en un contexto de cambios significativos, pero sin perder de vista la dimensión humana de la existencia.
- **Es abierto, flexible y diversificable**. Permite la validación de propuestas y modificaciones que se estimen pertinentes previo proceso de evaluación, en función de las exigencias de la realidad mundial, nacional, regional y local, así como de las exigencias cognitivas instrumentales y laborales.
- **Es integral globalizado e Inter disciplinario**. Está orientado a lograr la formación integral de los estudiantes y formar una visión holística de la realidad. Su enfoque es Inter. – disciplinar, buscando la integración de las disciplinas y la participación comprometida en la ejecución de los ejes curriculares y contenidos transversales.

- **Es reconceptualista**, busca el desarrollo del pensamiento y la creatividad del estudiante a quien se considera constructor de su propio aprendizaje. Enseñar a pensar, asumir una actitud crítica, resolver problemas y tener conciencia de la necesidad del auto aprendizaje permanente.

1.1.9.11 Perfil de egreso del Programa de Estudios de Educación Primaria

El perfil académico-profesional de competencias, es el perfil ideal de salida o del egresado, al concluir el estudiante con sus estudios de manera satisfactoria dentro del marco del Currículo por Competencias y Flexible. Constituye la descripción de los rasgos que deben caracterizar a un estudiante al culminar un proceso educativo. Describe las características del egresado en función de las actividades que como futuro profesional estará en condiciones de realizar en el campo educativo.

El perfil de egreso está organizado por funciones (función de facilitador, función investigador y función de promotor) y saberes (saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir). A continuación, se presentan los rasgos del perfil de egreso considerando las funciones:

a. Función de facilitador

Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalece su identidad personal y profesional y cultiva su autoestima. - Es coherente con principios éticos y espirituales. - Tiene altas expectativas en sus alumnos e interés por estimular aprendizaje significativo. - Desarrolla y maneja su sensibilidad.
Saber convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Brinda afecto, seguridad y confianza. - Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos. - Maneja relaciones humanas a diferente nivel: Interpersonal, interinstitucional, trabajo en equipo. - Promueve relaciones humanizantes de género, familiares y comunitarias. - Vive los valores religiosos de su propia confesión y respeta los de otras confesiones. - Genera respuesta adecuada para el bienestar colectiva y la defensa civil. - Se identifica con su nación y promueve valores patrióticos, la soberanía y defensa nacional. - Estimula el desarrollo del sentido de fiesta y de las capacidades lúdicas propias y de sus educandos.
Saber pensar	<ul style="list-style-type: none"> - Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad. - Posee una cultura general de calidad para el nivel de educación superior. - Canaliza la política y legislación educativas vigentes, así como la orientación proveniente de los objetivos regionales, nacionales y de la humanidad de nuestro tiempo. - Domina la teoría curricular, las respectivas técnicas de planificación y diversificación, así como diseños de evaluación coherentes con los nuevos enfoques de la educación. - Desarrolla los niveles más altos del pensamiento lógico formal y del juicio formal.
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Define y elabora proyectos educativos institucionales, sobre la base del diagnóstico y perfiles institucionales y garantiza su gestión eficiente. - Diversifica el currículo en función de las necesidades y posibilidades ecogeográficas, económicas y socioculturales de la región y del área de influencia de su institución. - Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características etnolingüísticas de los niños, de su cosmovisión, experiencias y potencialidades. - Elabora proyectos de aprendizaje en diversos escenarios o situaciones: bilingüismo, escuela unidocente, aula multigrado, aula heterogénea del mismo grado, aula o grupo de nivelación, niños que trabajan, escuelas de padres, alfabetización y post alfabetización de adultos, tele-educación. - Promueve el auto e Inter - aprendizaje al aplicar metodologías activas, de preferencia constructivistas, que favorezcan la iniciativa personal y grupal, así como la auto e Inter.-evaluación permanentes. - Domina diversas técnicas para la selección, adecuación, diseño, elaboración y empleo de materiales educativos, a partir de materiales recuperables educativos a partir de materiales propios del lugar. - Maneja técnicas de trabajo grupal que faciliten generación de liderazgo, uso eficiente del tiempo, actitudes democráticas, empatía y respeto mutuo. - Crea y mantiene un ambiente estimulante para el aprendizaje y la socialización en el aula y en la escuela. - Aplica teorías, enfoques y metodologías contemporáneas sobre comunicación, educación por el movimiento, educación social, educación ambiental y educación para el trabajo.

b. Función de investigador

Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> - Asume los cambios crítica y creativamente. - Desarrolla interés y curiosidad por comprender y profundizar diferentes aspectos de la realidad. - Cultiva la libertad de espíritu. - Asume responsablemente el riesgo de sus opiniones.
Saber convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta el pensamiento divergente y valora la interculturalidad. - Analiza e interpreta, en equipo multidisciplinario, la realidad compleja, para plantear alternativas de solución. - Coordina con especialistas afines y promueve el intercambio de saberes.
Saber pensar	<ul style="list-style-type: none"> - Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre Filosofía, Epistemología, Estadística, Comunicación e Investigación Educativa. - Recoge los aportes del saber tradicional.
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja técnicas e instrumentos para obtener información de todo tipo de fuentes, para procesarla, analizarla e interpretarla. - Realiza proyectos de investigación sobre la problemática educativa local y de sus alumnos, con el propósito de identificar alternativas pertinentes. - Sistematiza su práctica y la socializa.

c. Función de promotor

Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> - Posee sólidos valores jerarquizados y vive en coherencia con ellos. - Desarrolla su conciencia cívica y ecológica, particularmente en el aprecio por la vida. - Mantiene independencia, permeabilidad y apertura.
Saber convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce, practica y divulga la defensa de la salud, de los recursos naturales, de los derechos humanos y de la paz. - Practica y fomenta la responsabilidad solidaria la participación y la equidad. - Se compromete con los problemas y aspiraciones de los demás. - Favorece la concertación, la organicidad y la institucionalidad democrática.
Saber pensar	<ul style="list-style-type: none"> - Posee conocimientos suficientes y actualizados sobre los aspectos ecogeográficos, económico, social, político y cultura de la comunidad en la cual trabajo.
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Hace participar a la comunidad educativa en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral de la comunidad, e integra a ésta en la gestión de la escuela. - Utiliza resultados de la investigación en la solución de problemas de la comunidad. - Fomenta la identidad cultural de la población a través del uso de la lengua materna de ésta y del desarrollo y difusión de los respectivos valores culturales. - Maneja y difunde técnicas agro ecológicas y de conservación del medio, orientadas al uso sostenible de los recursos.

1.1.9.12 Áreas de formación académico profesional

En base al perfil profesional del egresado de la Escuela Profesional de Educación Primaria - Facultad de Ciencias de la Educación, se organizan los contenidos que permitirán el desarrollo de actividades cognitivas e instrumentales a fin de lograr los objetivos de formación profesional. Las áreas están en relación con las funciones del perfil.

En cada área se presenta un conjunto de componentes curriculares que en su ejecución desarrollaran competencias, capacidades y actitudes.

En la organización de la estructura curricular y considerando la ley universitaria se consideran las siguientes áreas:

Organización de la Estructura Curricular 2008 - 2012	Según Ley Universitaria N° 30220
Área de formación general	Área General
Área de formación básica Área de investigación Área de formación complementaria	Área Específica
Área de formación especializada Área de prácticas pre profesionales	Área de Especialidad

a. Área de formación general

La misión o propósito de esta área, de carácter estratégica en la formación profesional, es integrar, articular, dar una visión panorámica, estructural e histórica, permitiendo la comprensión de los diversos contextos educativos, sociales, científicos, tecnológicos, etc. Esta área es común a todas las escuelas profesionales de la FCEDUC, incluye las competencias, capacidades, actitudes y valores deseables de todos los egresados. Esta área representa el 10 % del total de componentes de la formación profesional.

La formación integral del docente requiere, entre otros fundamentos filosóficos, culturales, psicológicos conocimientos científicos que le permitan el logro de una visión racional y global del mundo que lo rodea y del cual forma parte.

La finalidad es la de propiciar una sólida formación en torno al contexto que le permita ser un educador integrador, vincular distintas áreas del conocimiento y darle un verdadero carácter interdisciplinario que fortalecerá sus aprendizajes y estar en igualdad de condiciones académicas con relación a otras profesiones

Componentes de Formación General

Nro.	Código	Componentes
01	EDU100	Pensamiento Lógico Matemático
02	EDU101	Comprensión de Textos
03	EDU102	Ciencias Naturales
04	EDU103	Filosofía
05	EDU104	Historia de la Cultura Peruana
06	EDU105	Realidad Nacional

b. Área formación profesional básica

La misión o propósito de esta área de carácter estructural básica de la formación profesional, es contribuir en la formación de las bases conceptuales y teóricas que permiten analizar, internalizar y explicar los fundamentos científicos-tecnológicos de las diversas disciplinas que coadyuvan en la formación profesional del licenciado en la educación. Incluye a los contenidos básicos directamente relacionados con la profesión al margen de toda especialización.

Esta área representa el 33 % del total de horas de la formación profesional.

El futuro profesional de la Educación debe conocer, con actitud reflexiva y crítica, los fundamentos científico-Tecnológicos de las diversas disciplinas propedéuticas que son imprescindibles para su adecuada formación profesional especializada, es decir, para manejar las disciplinas teóricas y tecnológicas propias de la profesión, es imprescindible el conocimiento de las disciplinas básicas o propedéuticas. Por eso, esta área considera, al margen de toda especialización, contenidos básicos directamente relacionados con el ejercicio de la profesión.

Componentes de Formación Profesional Básica

Nro	Código	Componentes	Observaciones
01	EDU200	Estrategias de Estudio Universitario	
02	SIS201	Informática Básica	
03	EDU202	Matemática Básica I	
04	EDU203	Producción de Textos	
05	EDU204	Biología General	
06	HUM205	Psicología Evolutiva	
07	EDU206	Filosofía de la Educación	
08	EDU207	Matemática Básica II	
09	EDU208	Educación Ambiental	
10	HUM209	Psicología Cognitiva	
11	EDU210	Sociología de la Educación	
12	EPR211	Historia de la Educación Peruana	
13	EPR212	Cultura Andina y Educación Intercultural	
14	EDU213	Teoría de la Educación	
15	HUM214	Taller de Idioma Nativo: Quechua o Aimara	Se desarrolla hasta el 2013-I.
		Taller de Idioma Nativo Quechua (electivo)	<i>Se desarrolla a partir del 2013-II. Según</i>
		Taller de Idioma Nativo Aimara (electivo)	<i>R.D N° 432-2013-D-FCEDUC-UNA y Resolución Rectoral N° 3873-2013-R-UNA</i>
16	EPR215	Teoría y Diseño Curricular	
17	EDU216	Administración Educativa I	
18	EDU217	Desarrollo y Defensa Nacional	
19	EDU218	Administración Educativa II	
20	DER219	Legislación Educativa	

c. Área de formación profesional especializada

Es un área de carácter aplicativo y terminal de la formación profesional, orientado a la especialización en el manejo de teorías y estrategias aplicables en el nivel de educación primaria; por lo que comprende el desarrollo de teorías relacionadas a las disciplinas científicas y tecnológicas básicas, manejo de estrategias y recursos didácticos, uso de técnicas de solución de problemas, aplicación de tecnologías de punta, reingeniería de sistemas o procesos, etc. Es un área cuya finalidad es el logro del perfil profesional postulado para la Escuela Profesional de Educación Primaria. En consecuencia, las asignaturas o componentes formativos presentan específicamente las características del perfil. Esta área promueve la aplicación concreta de las ciencias básicas y

tecnológicas en áreas específicas del campo profesional. Esta área representa aproximadamente el 36 % del total de horas de formación del currículo.

La Escuela Profesional de Educación Primaria – Facultad de Ciencias de la Educación, forma profesionales íntegros y calificados Científica y metódicamente, teórica y prácticamente capaces de: impartir educación a niñas y niños que pasan oportunamente por el proceso educativo en el nivel primario, gestionar y administrar a nivel de aula e Institución Educativa Primaria. En consecuencia, las asignaturas o componente curriculares del área de Formación Profesional Especializada, tiene por finalidad la formación de profesionales calificados técnica y científicamente con manejo y capacidad académica, pedagógica, psicológica, de gestión y administración de la Institución Educativa Primaria y con compromiso social para apoyar el desarrollo de la Región Andina. Así mismo, se procura la práctica y vivencia de valores, con respeto a los derechos humanos y el desarrollo de comportamientos democráticos y ciudadanos en los diversos ámbitos donde deberán actuar, promoviendo el desarrollo de su identidad personal y cultural, el conocimiento y comprensión de su medio natural, sociocultural y la capacidad de autonomía, liderazgo y responsabilidad.

El conjunto de componentes curriculares está orientado a que el futuro docente del nivel primario promueva la comunicación en toda las áreas, el manejo operacional del conocimiento, el desarrollo personal, espiritual, físico, afectivo, social, vocacional y artístico, el pensamiento lógico, la creatividad, la adquisición de habilidades necesarias para el despliegue de potencialidades de la niña y niño, así como la comprensión de hechos cercanos a su ambiente natural y social como lo demanda el sistema educativo actual.

Componentes de Formación Profesional Especializada

Nro.	Código	Componentes	Observaciones
01	EPR300	Historia y Geografía para Educación Primaria	
02	EPR301	Identidad y Convivencia Social	
03	EPR302	Taller de Desarrollo de Lecto-Escritura	
04	EPR303	Tutoría y Educación en Valores	
05	EPR304	Desarrollo del Pensamiento Lógico Matemático	
06	EPR305	Estrategias para el Desarrollo de la Expresión y Comprensión Oral	
07	EPR306	Conservación del Medio Ambiente para la Vida	
08	EPR307	Materiales Educativos	
09	EDU308	Número, Relaciones y Funciones para Educación Primaria	
10	EPR309	Estrategias para la Comprensión y Producción de Textos	
11	EPR310	Desarrollo de la Creatividad Científica	
12	EDU311	Geometría y Estadística para Educación Primaria	
13	EPR312	Estrategias Metodológicas de Enseñanza – Aprendizaje	
14	EPR313	Literatura Infantil Quechua o Aimara	Se desarrolla hasta el 2013-I.
		Electivos Literatura Infantil Quechua (electivo) Literatura Infantil Aimara (electivo)	<i>Se desarrolla a partir del 2013-II. Según R.D N° 432-2013-D-FCEDUC-UNA y Resolución Rectoral N° 3873-2013-R-UNA</i>
15	EPR314	Diversificación y Programación Curricular	
16	EPR315	Estrategias para el Desarrollo del Pensamiento Lógico Matemático	
17	EPR316	Evaluación del Aprendizaje	
18	EPR317	Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje de la Lengua: Quechua o Aimara	Se desarrolla hasta el 2013-I.
		Electivos Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje del Idioma Nativo Quechua (electivo) Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje del Idioma Nativo Aimara (electivo)	<i>Se desarrolla a partir del 2013-II. Según R.D N° 432-2013-D-FCEDUC-UNA y Resolución Rectoral N° 3873-2013-R-UNA</i>
19	EDU318	La Etnomatemática en Educación Primaria	
20	EPR319	Estrategias para el Desarrollo del Canto, Música y Danza	
21	EPR320	Estrategias para el Desarrollo del Dibujo, Pintura y Papiroflexia	
22	EPR321	Marketing Educativo y Empresa en Instituciones Educativas Primarias	

d. Área de investigación

El área tiene el propósito de promover el desarrollo de la competencia investigativa del estudiante, desarrollando las capacidades y actitud

científica para conocer la realidad educativa y desarrollar teorías que le permitan fundamentar las soluciones prácticas en el proceso educativo, promoviendo las alternativas tecnológicas, la innovación de sistemas, la formulación de proyectos y el desarrollo de la educación primaria y de la educación general. Esta área representa el 6% del total de horas de formación profesional.

El área de Investigación es permanente durante la formación universitaria del estudiante de la Escuela Profesional de Educación Primaria, está sustentada y organizada en las bases epistemológicas y científicas que propician el desarrollo de la competencia investigativa de los estudiantes, la misma que, está centrado en la ejecución de investigaciones referidas a problemas tendientes a mejorar el proceso y servicio educativo, de tal manera que estén aptos para preparar, ejecutar y difundir el conocimiento científico logrado o alcanzado. Por ello el área de Investigación es de vital importancia en la era del conocimiento y de los grandes adelantos científico-tecnológicos.

Componentes del área de investigación

Nro	Código	Componentes
01	EPR500	Metodología de la Investigación Educativa
02	EPR501	Proyecto de Investigación Educativa
03	EST502	Diseños Estadísticos Aplicados a la Investigación Educativa
04	EDU503	Redacción del Informe de Investigación Educativa

e. Área de prácticas pre-profesionales

Esta área, de carácter estratégica, promueve la interacción en forma sistemática del estudiante en el desempeño profesional. Tiene la función de integrar el aspecto cognitivo, habilidades, destrezas con creatividad, iniciativa, criticidad, ética y actitudes positivas hacia el ejercicio profesional, dándole oportunidades para la toma de decisiones acertadas en diferentes contextos problemáticos.

Esta área representa el 10% del total de horas de la formación profesional.

La Facultad de Ciencias de la Educación como unidad académica de la Universidad Nacional del Altiplano, se rige de acuerdo con la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria y sus modificatorias y por el Estatuto vigente respondiendo a la política Educativa del Estado.

Las Prácticas Pre-Profesionales es un área en la Estructura Curricular de la Escuela Profesional de Educación Primaria y tiene como propósito fundamental poner en contacto a las futuras profesionales con la realidad educativa. Los componentes de Prácticas Pre Profesionales permiten a los estudiantes del V, VI, VII, VIII, IX y X Semestre, plasmaran el perfil diseñado para esta área del diseño curricular, que busca que el egresado: Planifique, implemente, ejecute y evalúe procesos y proyectos educativos con creatividad y pertinencia a su referente cultural (sociopolítico, lingüístico, tecnológico y científico) y ambiental; para mejorar la calidad de los aprendizajes en las instituciones educativas y de su contexto; practicando y promoviendo valores que propicien la convivencia social con una actitud de comunicación empática e intercultural asumiendo propuestas de cambio en el desarrollo de la sociedad.

Los componentes del área de Prácticas Pre-profesionales están orientadas a consolidar la formación profesional especializada del docente en Educación Primaria, pues le permite desde el inicio una relación directa con el quehacer técnico pedagógico y administrativo de la Institución Educativa de Educación Primaria para luego asumir en forma técnica y científica su rol de docente en el aula en forma directa con los discentes diseñando y ejecutando actividades de aprendizaje discontinuo y continuas, aplicando diversas estrategias metodológicas y materiales según la naturaleza de las capacidades descritas en el Instrumentos que orientan y rigen el Sistema Educativo Nacional y Regional de la Educación Básica Regular en el nivel Educación Primaria.

Componentes de práctica pre profesional

Nro.	Código	Componentes
01	EPR600	Diagnóstico Educativo
02	EPR601	Práctica de Desarrollo de Habilidades Pedagógicas
03	EPR602	Práctica Pedagógica Inicial
04	EPR603	Práctica Pedagógica Intermedia
05	EPR604	Práctica Pedagógica Intensiva
06	EPR605	Práctica de Proyectos Educativos

f. Área de formación complementaria: actividades

Esta área tiene el propósito de promover la participación activa en la educación física, el deporte y la recreación en sus diferentes manifestaciones.

Esta área representa el 5% aproximadamente del total de horas de la formación profesional

El área de actividades complementarias tiene la finalidad de valorar la actividad física a través de los deportes colectivos como el básquetbol, voleibol, fútbol y los deportes individuales y de salón como Atletismo, Gimnasia Aeróbica, Natación, Tae Kwon Do, Musculación y el Ajedrez para incorporarlos dentro de su proyecto de vida y refuercen los valores sociales y morales.

La educación se relaciona estrechamente con los procesos de desarrollo evolutivo mejorándolos y tratando de resolver problemas posturales. La intervención pedagógica debe favorecer el proceso de desarrollo integral de tal forma que los aprendizajes a la vez que proporcionen nuevas adquisiciones sirvan para alcanzar un desarrollo óptimo de las distintas capacidades.

La actividad física tiene beneficios en diferentes aspectos fisiológicos psicológicos, sociológicos, psicológicos y motores, considerando que su práctica es dinámica y que los ejercicios físicos practicados en forma permanente contribuyen en el mantenimiento de la salud.

Componentes del área de formación complementaria: actividades

Nro.	Código	Componentes
01	EFI700	Deportes Colectivos (Electivos) ➤ Fútbol ➤ Voleibol ➤ Básquetbol
02	EFI701	Deportes Individuales (Electivos) ➤ Atletismo de Campo ➤ Gimnasia Aeróbica ➤ Natación ➤ Tae Kwon Do ➤ Musculación ➤ Ajedrez

1.1.10 Formación por competencias

Según Tobón (2013a) existen diversos enfoques para abordar las competencias tales como: conductual, funcional, constructivista y socioformativo, los cuales se detallan brevemente a continuación:

- El enfoque conductual es el que tiene más vigencia en la educación, y está centrado en la conducta y la adaptación al medio.
- El enfoque funcional está centrado en las acciones útiles y prácticas de las actividades, tareas y proyectos.
- El enfoque constructivista está centrado en el aprendizaje guiado y con sentido, de las situaciones cotidianas.
- El enfoque socioformativo no se centra en el aprendizaje como meta, sino en la formación de personas con un claro proyecto ético de vida en el marco de interdependencias sociales, culturales y ambientales, en la dinámica sincrónica y diacrónica.

Diversos países vienen adoptando, en la actualidad, la formación por competencias y su discusión es latente y muy variado. Las razones por las que el enfoque por competencias se implementa en la actualidad, según Tobón (2007), son:

- **Aumento de la pertinencia de los programas educativos.** El enfoque basado en competencias busca la pertinencia de los programas educativos

de nivel universitario, puesto que orienta el aprendizaje acorde con los “retos y problemas del contexto social, comunitario, profesional, organizacional y disciplinar – investigativo”, considerando estudios sistemáticos tales como el análisis funcional, el estudio de problemas, registro de comportamientos, el análisis de los procesos, etc., Fomenta el desarrollo sostenible y las necesidades vitales de las personas, permitiendo que el aprendizaje, enseñanza y la evaluación tengan sentido para los estudiantes, docentes, instituciones educativas y la sociedad.

- **Gestión de la calidad.** “El enfoque de las competencias posibilita gestionar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes mediante dos contribuciones: evaluación de la calidad del desempeño y evaluación de la calidad de la formación que brinda la institución educativa”.
- **Política educativa internacional.** La formación basada en competencias se está convirtiendo en una política educativa internacional de amplio alcance lo que hace esencial su estudio riguroso y la consideración en la educación universitaria: (1) por las contribuciones conceptuales y metodológicas a las competencias por diversos investigadores y organismos internacionales, (2) el Congreso Mundial de Educación Superior ha considerado como una política clave para la educación superior, (3) Países latinoamericanos como Colombia, México, Chile y Argentina han adoptado el enfoque por competencias, y (4) importantes proyectos internacionales tales como Tuning de la comunidad europea, Alfa Tuning latinoamericana y el proyecto 6 x 4 en Latinoamérica, tienen como base las competencias.
- **Movilidad.** El enfoque de las competencias es pilar en la búsqueda de la movilidad de estudiantes, docentes, investigadores y profesionales de diversos países donde se promueve dicho enfoque.

1.1.10.1 El enfoque socioformativo y el pensamiento complejo

Las tendencias universales y vigentes en la educación han generado retos a las instituciones de educación superior frente a los cambios continuos y constantes que instan a dar respuestas contundentes a las nuevas demandas del sector, de lo local a lo global. En este marco ha de considerarse el

enfoque socioformativo planteado por Sergio Tobón (2017) quien considera que este enfoque “enfatisa en cómo cambiar la educación desde el cambio del pensamiento de las personas responsables de ella a través de la investigación – acción, teniendo en cuenta la persona humana cómo un todo, una de cuyas dimensiones son las competencias”.

Según Tobón *et al.* (2015) para la socioformación implica que los ciudadanos sean capaces de resolver problemas del contexto, gestionando el conocimiento en diferentes fuentes con un sentido crítico y trabajando de manera colaborativa. Para Tobón (citado por Tobón, Guzmán, Hernández y Cardona, 2015), esto debe hacerse con una visión global, pero actuando en contextos específicos y locales, para así; lograr impacto, a través de la búsqueda, procesamiento, adaptación, creación, innovación y aplicación de conocimiento con colaboración y uso de las Tic, sin dejar de considerar los valores universales.

Este enfoque educativo, surge incorporando algunos principios de la propuesta del pensamiento complejo de Edgar Morín (Tobón, 2013). Sobre todo, en relación a las aportaciones epistemológicas de la complejidad y del propio análisis sistémico brindado por esta corriente. La cual, nos permite entender los procesos de desorganización, frente al de organización; de orden, frente al de caos; el de unidad, frente al de diversidad; conceptos que nos aportan elementos para comprender la profundidad diversos fenómenos sociales, los que sin duda son complejos y como tales deben ser abordados.

Tobón *et al.* (2015) afirman que la complejidad para Morín, es la capacidad del sujeto de interconectar distintas dimensiones de lo real. Ante la emergencia de hechos u objetos multidimensionales, interactivos y con componentes aleatorios o azarosos, el sujeto se ve obligado a desarrollar una estrategia de pensamiento que no sea reductiva ni totalizante, sino reflexiva. Es decir, el pensamiento complejo es un tejido de elementos o partes heterogéneas, asociadas y entrelazadas que se complementan entre sí.

El abordaje de un proceso desde la complejidad implica, entonces, articular sus diversos componentes para lograr comprenderlos en sus diferentes dimensiones y dinámica de cambio. El caos y la incertidumbre que son comunes a todo proceso, debe hacerse mediante estrategias flexibles. Sin embargo, sin bien, el pensamiento complejo busca el abordaje de los problemas desde diversas dimensiones y desde la articulación de saberes, no pretende por ello, explicarlo todo porque admite que el conocimiento es inacabado.

1.1.10.2 Las competencias bajo el enfoque socioformativo

Las competencias, desde el enfoque socio formativo propuesto por Tobón (2007) concepción asumida plenamente en la formación universitaria, se definen como:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas (Tobón, 2007).

La formación por competencias es una estrategia, un modo de actuación de los estudiantes y maestros con el propósito de buscar alcanzar la formación integral de las personas a través de un programa educativo que utilice un proceso de planificación, ejecución, evaluación y gestión de un proyecto educativo que fomente el dominio de una serie de competencia que se traducen en un conjunto de desempeños que evidencian el dominio del saber, saber hacer y saber ser; en diferentes contextos y fomentando su capacidad de resolver problemas complejos en diferentes situaciones, contribuyendo al desarrollo social, económico, cultural y ambiental; con sentido de reto, flexibilidad y mejoramiento continuo (Tobón, 2013a).

1.1.11 La evaluación por competencias

La evaluación en la formación por competencias se escalona en un continuo aprendizaje evaluación. De este modo, las actividades para el aprendizaje y la evaluación son similares. Sin embargo, las actividades de evaluación evolucionan y se modifican según el grado de aprendizaje de una competencia.

Respecto a la evaluación en la educación superior, Fernández (2010) toma como puntos de partida las siguientes consideraciones:

- Las evaluaciones requieren instrumentos complejos y variados. No puede limitarse a calificaciones, pruebas de lápiz y papel y la repetición de información.
- La evaluación debe de constituir una oportunidad de aprendizaje y utilizarse para promoverlas en todos los estudiantes y no para adivinar o seleccionar a quien posee ciertas competencias.
- La evaluación por competencias obliga a utilizar una diversidad de instrumentos y a implicar a diferentes agentes (docentes, estudiantes y otros), proporcionando información sobre el progreso y desarrollo de la competencia, sugiriendo caminos de mejora. Se tiene que tener muestras de las ejecuciones de los alumnos y utilizar la observación como estrategia de recogida de información sistemática. Ésta puede acompañarse de registros cerrados (check-list, escalas, rúbricas) o de registros abiertos, y puede hacerse por parte del profesorado, por parte de los compañeros o por parte del propio estudiante.
- La evaluación ha de ser coherente con el resto de elementos del diseño formativo, ha de hallarse integrada en el mismo.
- La evaluación ha de hacer más conscientes a los estudiantes de cuál es su nivel de competencias, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras.

1.1.11.1 La evaluación constructivista y la evaluación socioformativa

La evaluación constructivista tiene como finalidad determinar los saberes tales como ser hacer, conocer y convivir. El aprendizaje es basado en saberes. Para Huanca (2017), la metodología que presenta es análisis de saberes previos, abordaje de intereses de los estudiantes, autorregulación del estudiante, evaluación mediante situaciones con sentido o dinámicas. El papel del docente es acompañar y orientar a los estudiantes a que se autoevalúen y mejoren. (Tobón, 2015).

Tobón (2018) y Huanca (2017) coinciden en indicar que la evaluación desde el enfoque socioformativo se orienta directamente a la actividad y no a los objetivos, busca el desarrollo máximo de las competencias en base a problemas del contexto y el análisis de evidencias para mejorar continuamente el talento humano. De ahí que la evaluación busca garantizar el desarrollo midiendo el nivel de desempeño y teniendo en cuenta habilidades como el uso y contextualización del conocimiento para generar soluciones y niveles de desempeño para su medición (Gutiérrez, 2018)

El enfoque socioformativo para Tobón (2018) contribuye al desarrollo, porque implica orientar la formación a la mejora de condiciones de vida; dentro de este marco el autor distingue 6 ejes, varios de estos relacionados con la evaluación:

- Contar con resultados de aprendizaje claros y pertinentes para los problemas de hoy.
- Fijar un problema contextualizado con un producto o evidencia en el que se logre identificar el impacto de una solución planteada.
- Contar con instrumentos objetivos, que sean válidos y confiables para la medición del aprendizaje, ya sea a través de listas de cotejo, escalas, rúbricas o matrices, dependiendo de la complejidad del problema.
- Resaltar la valoración colaborativa.

- Darle la importancia al otro, como favorecedor de la mejora y del desarrollo de incrementos en el aprendizaje.
- Direccionar la enseñanza y el aprendizaje hacia una articulación de acciones que busquen impacto en el contexto.

1.1.11.2 Instrumentos de evaluación bajo el enfoque por competencias constructivista y socioformativa

Existen una diversidad de técnicas e instrumentos de evaluación bajo el enfoque de evaluación por competencias considerando que son constructivista y socioformativo. A continuación, se presenta algunos instrumentos de evaluación.

- Las pruebas objetivas

Según Molina (2006) los exámenes escritos o pruebas objetivas, son aquellas en las que la información se obtiene presentando al alumno una serie de tareas o cuestiones que se consideran representativas de la conducta a medir o valorar. A partir de la ejecución en las tareas propuestas o de las respuestas generadas en el proceso de su realización, se infiere la presencia o ausencia de esa conducta en los alumnos.

Se caracterizan porque mide resultados máximos, las condiciones de su aplicación son estándares, las tareas son uniformes para todos los alumnos quienes se dan cuenta de que están siendo examinados, y existen patrones externos que permiten realizar las medidas. Estos instrumentos resultan también válidos para la evaluación formativa, si se utilizan como fuente de información complementaria y no única, y se entienden como medios para analizar y valorar otros aspectos del trabajo de los alumnos.

En general, se consideran especialmente indicados para evaluar las capacidades de: recordar contenidos relevantes, asociar relaciones entre contenidos próximos, y ejercitar la atención, la observación, la memoria, la curiosidad el análisis reflexivo, etc.

- Las escalas de estimación

Tobón (2017) considera a las escalas de estimación como:

...instrumentos para evaluar productos de desempeño determinando el grado de calidad, satisfacción o frecuencia con el cual se logra cada indicador. Se caracterizan porque cada indicador se evalúa con grados o niveles que responden a una determinada escala y los niveles no poseen descriptores, como sí ocurre en las rúbricas sintéticas y analíticas.

La escala de estimación se diseña estableciendo el producto a evaluar, los indicadores que se van a tener en cuenta y los niveles de desempeño o escala a emplear. La escala se debe corresponder con los indicadores, las metas de aprendizaje y el propósito del instrumento. Los niveles de la escala pueden ser los de la taxonomía socioformativa u otros.

Además, se sugiere elaborar las escalas de estimación considerando los siguientes elementos: (1) Los indicadores deben posibilitar valorar diferentes niveles de logro. (2) Se sugiere tener entre 4 y 8 indicadores como máximo. El número depende de la complejidad de la evidencia o del proceso que se esté evaluando. (3) Evitar el uso de adjetivos.

- Las rúbricas

Cano (2015) en sentido amplio, considera que las rúbricas se identifican con cualquier pauta de evaluación, preferentemente cerrada (tipo check-list o escala). En sentido estricto se asimila a una matriz de valoración que incorpora en un eje los criterios de ejecución de una tarea y en el otro eje una escala y cuyas casillas interiores están repletas de texto (no en blanco, como sucede con las escalas para que el evaluador señale el grado de adquisición de cada criterio). En cada casilla de la rúbrica se describe qué tipo de ejecución sería merecedora de ese grado de la escala.

Tobón (2017) considera que existen dos tipos de rúbricas socioformativas: analíticas y sintéticas:

Las rúbricas socioformativas analíticas son instrumentos para evaluar productos de desempeño mediante niveles de actuación y descriptores, considerando una serie de indicadores y el abordaje de un problema del contexto. La principal diferencia con las escalas de estimación es que poseen descriptores para determinar con mayor claridad el nivel de desempeño logrado por los estudiantes en una evidencia... Las rúbricas socioformativas sintéticas son instrumentos para evaluar productos de desempeño mediante niveles de actuación y descriptores, articulando los indicadores o tomando como referencia el producto de manera general, sin valorar cada indicador por separado, tal como sucede en las rúbricas socioformativas analíticas. Se componen de una única fila de descriptores.

La utilización de rúbricas, siguiendo a Kan (2007), permite la interiorización de los criterios de evaluación, promover la realización de actividades bajo criterios de calidad, así como la reflexión sobre el rendimiento y errores.

1.1.11.3 La evaluación por competencias en la Universidad Nacional del Altiplano (Reglamento de evaluación de los aprendizajes, 2018)

El reglamento de evaluación del aprendizaje de la Universidad Nacional del Altiplano fue aprobado por resolución Rectoral N° 1242-2018-R-UNA, cuya finalidad es de lograr un proceso transparente en la evaluación del aprendizaje de los estudiantes de las diferentes escuelas profesionales y programas de estudio.

En el art. 5° se define a la evaluación del aprendizaje como un proceso interactivo que permite la valoración sobre el nivel de logro del aprendizaje alcanzado por el estudiante, en el desarrollo de las competencias, con el propósito de tomar decisiones que conlleven a la mejora de los procesos de aprendizaje-enseñanza.

1.1.11.4 Características de la evaluación

Son características de la evaluación del proceso de aprendizaje enseñanza en los programas de estudio las siguientes:

- Integral: Permite emitir juicios de valor en los diferentes aspectos en que se estructuran las competencias de formación profesional.
- Analiza y acompaña constantemente los logros y dificultades en el aprendizaje de las competencias diseñadas en el currículo del programa de estudio.
- Intencional: Garantiza que cada estudiante logre aprendizajes óptimos de las competencias profesionales previstas, las mismas que están consideradas en escalas cuantitativos y cualitativos.
- Formativa: Orienta y regula el proceso de aprendizaje enseñanza y permite apreciar el desarrollo y la práctica de valores y actitudes positivas por parte de los estudiantes, lo cual constituye la esencia del aprender a ser.
- Democrática: Evalúa tópicos conocidos y compartidos por el docente y los estudiantes a través de la metacognición, coevaluación y autoevaluación.

1.1.11.5 Procesos de la evaluación

En el artículo 9° del reglamento se menciona las fases de la evaluación, los cuales son: planificación, recolección de la información, procesamiento de la información y comunicación y/o publicación de los resultados. En los art. Del 10° al 13° se realizan las precisiones de cada fase:

Art. 10° En el proceso de planificación, se deben realizar acciones que permitan determinar el propósito de la evaluación, los niveles de logro del aprendizaje y la elaboración de una tabla de especificaciones para la evaluación.

Art. 11°. La recolección de información, se efectuará mediante la aplicación sistemática de los procedimientos e instrumentos de evaluación.

Art. 12°. Durante el procesamiento de la información, el docente analizará e interpretará los resultados obtenidos para tomar decisiones para la mejora de la labor del proceso aprendizaje – enseñanza.

Art. 13°. Durante la fase de comunicación y/o publicación, se darán a conocer los resultados a los estudiantes e instancias académicas, conforme lo establece el art. 31 del presente reglamento.

1.1.11.6 Las etapas de la evaluación

Las etapas de la evaluación de los componentes curriculares están precisadas en el Art. 14° del reglamento de evaluación de los aprendizajes, los cuales son: Evaluación inicial o de entrada (diagnóstica), evaluación de proceso (formativa) y, evaluación final (sumativa). En los artículos 15° al 17° del reglamento, se detallan cada etapa:

Art. 15°. La evaluación inicial o de entrada, se realizará al inicio del proceso educativo, con la finalidad de identificar aprendizajes previos de los estudiantes. Esta evaluación, orienta el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes.

Art. 16°. La evaluación de proceso o formativa, tiene por finalidad determinar el nivel de desarrollo de las competencias en los estudiantes y se evalúan por medio de actividades que evidencian los aprendizajes alcanzados a través de:

- a) Evidencias de conocimiento: el estudiante demuestra dominio de conceptos, definiciones, leyes, principios, axiomas, enfoques o teorías.
- b) Evidencias de desempeño: ejercita acciones prácticas a través de actitudes positivas.

c) Evidencias de producto: el estudiante elabora productos físicos o tangibles que sintetizan el logro del aprendizaje; comprende informes de investigación, maquetas, ensayos, proyectos, informes de laboratorio, prácticas o simulaciones.

Art. 17°. La evaluación final, se aplica en el componente curricular con el fin de apreciar el logro alcanzado en las competencias propuestas.

Para determinar el logro de las competencias, se establece la siguiente escala cualitativa – cuantitativa:

Escala cuantitativa – cualitativa para determinar el logro de las competencias

Cualificación cuantitativa	Apreciación cualitativa	Nivel de logro de la competencia
17 a 20	Excelente	Logró eficazmente la competencia
14 a 16	Bueno	Logró la competencia en forma aceptable
11 a 13	Regular	Logro la competencia en proceso
00 a 10	Deficiente	No logra la competencia

Fuente: Art. 20° del reglamento de evaluación de aprendizaje de la Universidad Nacional del Altiplano, 2018.

1.2 Antecedentes

Aquí se presenta las diferentes investigaciones internacionales y nacionales realizadas anteriormente.

Bonilla (2010) en su tesis bajo un enfoque integral y desarrollador, llega a la conclusión de que, en la evaluación del docente, tanto en el pre test como en el pos test, la mayoría de variables mostraron altas calificaciones (en especial el dominio del tema), excepto la reflexión sobre su práctica y el trabajo en equipo. Los estudiantes, calificaron con mejor puntuación la Motivación e Interacción y la Puntualidad; por el contrario, los aspectos peor valorados por ellos, tanto en el pre test como en el pos test, fueron los logros del proceso de Enseñanza/Aprendizaje y la Asignación de Tareas.

Lourerio, Míguez & Otegui (2016) estudio realizado en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República de Uruguay, concluye que es de gran importancia que la evaluación docente abarque las diferentes variables que influyen en el proceso educativo y que a partir de la información recogida, la misma se analice y discuta de modo de

permitir tomar decisiones oportunas, fundamentadas y racionales. No resulta sencillo instalar prácticas de evaluación en todas las dimensiones necesarias, es preciso seguir esforzándose por superar las resistencias y generar una cultura de evaluación, enfatizando su carácter formativo. Indica que se debe impulsar la evaluación docente como una reflexión permanente sobre la práctica, a fin de comprenderla y mejorarla.

Ceballos & Ceballos (2015) tuvo como propósito comparar el perfil de egreso del plan de estudios de la licenciatura en educación física 2002, con el plan de estudios por competencias 2011 de las Escuelas Normales de México. Los resultados muestran que los contenidos de enseñanza, junto con las habilidades intelectuales, la competencia didáctica, la generación de ambientes formativos, así como la aplicación crítica del plan de estudios, son los elementos que más se repiten.

Córdova & Barbosa (2004) persiguen determinar cómo se forman los profesionales para los empleos existentes; y, analizar cómo preparar profesionales capaces de generar empleos. Se presenta un estudio de grupos de discusión en panel con ingenieros agrónomos de la Universidad de Guanajuato para determinar el perfil de salida de dicha licenciatura. Los egresados sugieren: mantener las prácticas en unidades agropecuarias, mejorar las habilidades de manejo de maquinaria y equipo agrícola, fortalecer el área básica agronómica, fomentar la visión empresarial, de comercialización, de calidad de procesos y productos, formular y evaluar proyectos productivos, formar líderes y emprendedores, desarrollar la creatividad, puntualidad, constancia, disciplina, relaciones humanas, profundizar la formación humanista y, formar con el ejemplo; vincular dependencia con egresados y universidades, al profesor y la investigación con empresas agropecuarias.

Olivos, Voisin & Fernandez (2015) en su investigación persigue identificar las fortalezas y debilidades que presentan los actuales egresados en ejercicio, para incorporar a la revisión curricular mencionada más arriba, las mejoras necesarias. Se realizó una entrevista abierta a 19 empleadores de diferentes niveles educativos y modalidades de enseñanza del francés, en la ciudad de Puebla, México, durante el 2014, abordando su apreciación sobre la calidad de la formación de competencias: ocupacionales, humanas y de mercado. Los resultados convergen en algunos puntos: necesidad de elevación del nivel de certificación de lengua, especialización de FOS (negocios y turismo), orientación

al público de educación básica y media superior, relaciones públicas y comunicación, y el manejo de marketing.

Martínez (2015) en su investigación se plantea como objetivo proponer una metodología de reformulación del currículum de la Licenciatura de Química Farmacéutica Bióloga de la Universidad Veracruzana, en el marco del Modelo Educativo Integral y Flexible a partir de la revisión del perfil de egreso del plan de estudios 2002 y la propuesta del Proyecto Tuning-América Latina para esta disciplina. Llega a la conclusión de que considerando los cambios acelerados que ocurren en los mercados de trabajo es necesario que los estudiantes incorporen en sus procesos de enseñanza- aprendizaje competencias que les brinden esa capacidad de adaptación permanente al cambio, pero al mismo tiempo se formen como ciudadanos comprometidos.

Pirela, Prieto & Pulido (2017) busca evaluar el perfil del profesional en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística, declarado en el diseño curricular del programa del mismo nombre, perteneciente a la Universidad de La Salle, de Bogotá, Colombia. El enfoque cualitativo y la técnica del grupo focal fueron los elementos esenciales de la metodología. Participaron diez egresados del Programa, que ocupaban cargos directivos y de coordinación, al momento de la ejecución de la investigación. Las conclusiones señalan que la evaluación del perfil profesional debe ser una tarea permanente, teniendo en cuenta los cambios constantes que se producen, para lograr sincronizar las ofertas curriculares de las instituciones formadoras con las demandas de los sectores socioproductivos y el avance de la ciencia y la tecnología.

Según Piña (2010) concluye que hay una relación muy significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos.

Según Rivas (2010) arribo a la conclusión de que como la correlación hallada es de 0.373, y el Valor $p = 0.035 < 0.05$, se afirma que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM es poco significativa.

Ramírez (2009) tuvo el objetivo general de determinar la relación existente entre el plan de estudios, el desempeño docente en el aula, el uso de recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la escuela

Superior Pública de Música “Lorenzo Luján Darjón” de Iquitos. De acuerdo a los resultados de la prueba de conocimiento y de la encuesta realizada a los alumnos podemos afirmar, que efectivamente, el plan de estudios viene influenciando en el nivel de calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística del ESPMI “Lorenzo Luján Darjón” y que los desempeños docentes en el aula influyen en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística.

Rodríguez (1989) llegando entre otras a las siguientes conclusiones: El Plan de estudios en general y el Curriculum en particular, no son ampliamente difundidos entre los docentes y alumnos de la Facultad de Educación, existiendo menos posibilidades que participen en su análisis y reestructuración. El perfil profesional del Licenciado de la Facultad de Educación no está claramente definido porque no se han precisado los elementos que lo conforman, como los rasgos básicos deseables de la personalidad y del campo educacional del futuro egresado”.

Guevara & Tupa (2015) en su trabajo de investigación referido al análisis de la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente universitario tiene el propósito de analizar la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente universitario. Por un lado, las Competencias Deseadas tienen como dimensiones: lo Pedagógico, la Gestión del Aprendizaje y la Participación en la Comunidad Empresarial. Y por otro, el Desempeño tiene como dimensión el desempeño docente de la Escuela de Formación Profesional de Administración de Empresas (EFPAE) de la UNSCH, en la ciudad de Ayacucho. Se realizó el análisis de los resultados, llegando la conclusión de que: "existe una relación entre el desempeño de los docentes y la competencia para la participación en la comunidad empresarial, de esto se deriva que los docentes vinculan a los alumnos a la comunidad empresarial.

Villarreyes (2014) en su investigación que como propósito tuvo determinar la relación entre el desempeño docente y la planificación curricular en las Instituciones Educativas del distrito de Salitral – Sullana, 2014; utilizando el enfoque metodológico cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional y que cuya población estuvo conformada por 39 docentes de las instituciones educativas del distrito de Salitral-Sullana, concluye que el desempeño docente ($r=0.568$, Sig.<0.05) y sus dimensiones desempeño profesional ($r=0.511$, Sig.<0.05), desempeño personal ($r=0.686$,

Sig.<0.05), desempeño social ($r=0.686$, Sig.<0.05) se relacionan de manera significativa con la planificación curricular.

Zegarra (2018) tuvo como propósito conocer la relación entre el desempeño docente en aula y logro de competencias del perfil profesional en los estudiantes de Instituto Túpac Amaru de Tinta – Canchis 2018. Los resultados del presente trabajo de investigación muestran que existe un nivel de significancia de 5% y la correlación entre ambas variables, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico RHO de Spearman, que demuestra la asociación alta y directa que entre dos variables. cuyo coeficiente de intensidad entre estas dos variables es 0,830 valores

Laura (2016) tuvo como objetivo general determinar el grado de relación existente entre el desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales en estudiantes de la promoción 2013 de Telecomunicaciones e Informática de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016. El coeficiente de correlación entre el desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales alcanzó 0,856, en el rango de correlación positiva considerable. Se llegó a la conclusión general de que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales en estudiantes de la promoción 2013 de Telecomunicaciones e informática de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016, a un nivel de confianza del 95 %.

Quispe (2017) en su investigación sobre la responsabilidad social, la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la responsabilidad social, la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental, de corte transversal correlacional, con una población de 115 docentes. Se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados concluyeron que: Existe relación directa y significativa entre la responsabilidad social, la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente.

Cabrera (2018) en su tesis cuyo objetivo es conocer el grado de relación que existe entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín. El tipo de investigación es de nivel descriptivo correlacional, con un método hipotético – Deductivo. El diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional. La población de estudio fue 60 docentes de la Universidad Nacional de San Martín. La

técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados descriptivos indican que la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes es aceptable en un 70% mientras que en el 30% es mala. El análisis inferencial con el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,97, indica que la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa es positiva muy alta.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Las Universidades latinoamericanas en su mayoría exhiben rasgos similares; sus profesores y alumnos. La sociedad ha venido cuestionando la formación que se brindan en las universidades, reclamando o sugiriendo cambios que parecen ser necesarios. Algunos atribuyen estas deficiencias a la herencia del coloniaje español, otros al modelo napoleónico y unos terceros a los grupos conservadores que en cada uno de los países existen y aunque tales observaciones son verdaderas hasta cierto punto, pocos arrojan las culpas sobre los docentes, los que también forman parte importante de las comunidades universitarias. Ellos prefieren ubicar las causas en el mundo exterior, a modo tal vez de disminuir la mea culpa en los procesos de formación de los alumnos.

Los docentes en las universidades en su diaria labor académica hacen uso del conocimiento de la disciplina y la didáctica con la finalidad de que los alumnos logren las competencias señaladas en el perfil del egreso. No obstante, si bien algunos docentes aplican adecuadas metodologías, otros no lo hacen. Incluso se puede decir que hay casos en que los docentes “improvisan” su labor, por ello es necesario evaluar esta característica tan importante y permitir de esta manera identificar factores y situaciones anómalas sea similar o diferente.

Ribeiro (1974) notable profesor e intelectual brasileño refiere que lo que más preocupa no sólo es el contenido en la formación universitaria que se intenta ofrecer a los alumnos, lo esencial es quien o quienes imparten esos contenidos, las personas que tienen a su cargo el desarrollo de las capacidades humanas de los alumnos desde las más simples hasta las más complejas, lo que se llama hominización; ya que la educación es de modo

indisgarrable una triple acción de la hominización, socialización y culturización, si falta alguno de estos procesos no hay educación.

Por información producto de las entrevistas efectuadas a los estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, los docentes no tienen metodologías adecuadas y que su desempeño no es el adecuado, lo que constituye un indicador muy importante de que la formación profesional de los estudiantes no sería concordante a lo ofrecido como perfil de egreso planteado en el currículo respectivo.

2.2 Enunciado del problema

2.2.1 Problema general

¿Qué relación que existe entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018 - II?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el nivel de desempeño docente con la dimensión facilitador del logro del perfil de egreso?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de desempeño docente con la dimensión investigador del logro del perfil de egreso?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de desempeño docente con la dimensión promotor del logro del perfil de egreso?

2.3 Justificación

En el área de educación primaria es de gran relevancia el aporte de esta investigación pues el trabajo del futuro profesional está enmarcado en la formación de futuras generaciones con conocimientos, habilidades y actitudes que puedan ser soporte en su desenvolvimiento cotidiano, por tanto, la labor del docente en la formación de profesionales es sumamente importante, ya que el logro de las competencias previstas en el perfil de egreso favorecerán el adecuado desempeño tanto en el aspecto pedagógico, didáctico, investigación y responsabilidad social.

El docente de educación primaria es un profesional que necesita estar capacitado en el conocimiento disciplinar, didáctica y actitudes que favorezcan las relaciones interpersonales ya que esto le brindará las competencias necesarias para modelar al futuro profesional de educación basado en valores en el aula y en la práctica de la labor docente, de tal forma que lo prepare para que actúe con eficiencia y eficacia frente a las niñas, niños, padres de familia, demás docentes, administrativos y comunidad y se oriente a mantener, a la formación de futuros ciudadanos con responsabilidad social.

Los procesos de acreditación de los programas de estudio de las universidades exigen del docente universitario la cultura de la calidad de la enseñanza – aprendizaje, en concordancia con los avances científico-tecnológicos de la actualidad.

El Perú se halla ante una exigencia de políticas nacionales y sectoriales que orientan el logro de altos niveles de responsabilidad y eficiencia del sistema educativo como soporte y motor del desarrollo económico, social y cultural de la sociedad.

En el marco de la calidad, competitividad y globalización, cada día se requiere mayor exigencia lo que genera que la labor del docente universitario se convierta en un elemento crucial para la forja e impulso de un nuevo paradigma de la autorrealización humana en el siglo XXI.

En lo concerniente al rigor científico, se trata de un problema de investigación factible de ser investigado, con variables que pueden ser medibles y observables

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

El objetivo general planteado busca:

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018 - II.

2.4.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión facilitador del logro del perfil de egreso.

- Establecer la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión investigador del logro del perfil de egreso.
- Establecer la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión promotor del logro del perfil de egreso.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La Hipótesis General que se plantea es:

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018 - II.

2.5.2 Hipótesis específicas

Las hipótesis específicas planteadas son:

- Existe una relación positiva entre el nivel de desempeño docente y la dimensión facilitador del logro del perfil de egreso.
- Existe una relación positiva entre el nivel de desempeño docente y la dimensión investigador del logro del perfil de egreso.
- Existe una relación positiva entre el nivel de desempeño docente y la dimensión promotor del logro del perfil de egreso.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El trabajo de investigación se realizó en el Programa de Estudios de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

La Universidad Nacional del Altiplano de Puno (siglas: UNAP) es una universidad pública ubicada en la Av. Sesquicentenario N° 1150 de la ciudad de Puno. Es una de las primeras universidades públicas fundadas en 1856 a iniciativa de la población del Departamento de Puno. La UNAP está organizada en 19 facultades que abarcan 37 escuelas profesionales.

3.2 Población y muestra de Estudio

La población estuvo conformada por 21 estudiantes matriculados en el X Semestre del año académico 2008 - II del Programa de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

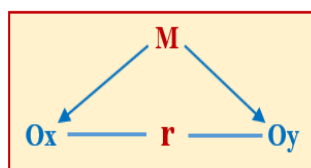
La población es la muestra de la investigación puesto que se eligió de manera intencional basado en criterios técnicos, visto la cantidad de la población que es pequeña, ya que las unidades análisis son los egresados del Programa de Educación Primaria a los cuales se les evaluó las funciones de facilitador, investigador y promotor que deben de cumplir como futuros docentes. Según la Coordinación Académica, los estudiantes aprobados y expeditos para ser egresados del Programa son 21 estudiantes a los cuales se les aplicó los instrumentos de recolección de datos sobre el perfil del egresado.

3.3 Método de investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo ya que se analizó los datos recolectados de los instrumentos utilizados como el cuestionario de desempeño docente y la rúbrica, prueba, escala de estimación que condujeron a la evaluación del perfil de egreso para ser procesado con apoyo de la estadística descriptiva, inferencial y técnicas econométricas.

- a) **Descriptiva:** Buscó describir como es el desempeño del docente universitario, el logro del perfil de egreso en su funcionalidad como facilitador, investigador y promotor como futuro docente.
- b) **Correlacional:** Permitió determinar el grado de correlación que existe entre las variables del desempeño del docente y el logro del perfil de egreso, así como en su funcionalidad como facilitador, investigador y promotor como futuro docente.

Su diseño es:



Donde:

M = Representa la muestra de estudio

Ox = Desempeño Docente

Oy = Logro del perfil del egresado

r = Indica el grado de relación entre ambas variables.

Empírico-explicativo (inferencial): Busca explicar cómo incide el desempeño docente en el logro del perfil del egresado, así como en su funcionalidad como facilitador, investigador y promotor.

$$y = f(x)$$

Donde:

x = Desempeño Docente

y = Logro del perfil de egreso

f = Función de dependencia entre ambas variables.

Regresión Lineal Simple (RLS): Técnica de análisis estadístico utilizada para estimar el efecto de una variable (independientes /predictores) en otra variable cuantitativa (dependiente/ predicha/ respuesta). El objetivo de la regresión es: Determinar cómo incide X (Desempeño docente) en Y (Perfil de logro del Egresado).

En el modelo de regresión lineal simple se explicó la relación que existe entre la variable respuesta Y (perfil de logro del egresado) y una única variable explicativa X (Desempeño docente).

El modelo de la recta es:

$$Y = \beta_1 + \beta_2 X$$

Donde:

Y = Perfil de logro del egresado

β_1 = Constante y/o intercepto

β_2 = Coeficiente del modelo (pendiente)

X = Desempeño docente

Según su alcance temporal, es una investigación transversal, puesto que se recolectó los datos en un tiempo único, cuyo propósito fue describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.4 Descripción de métodos por objetivos específicos

a) **Para el Objetivo General:** Los métodos utilizados para el logro del objetivo general son el cuestionario, la Observación, las escalas y comprobación. Dado que se correlacionó variables donde para la variable “x” se utilizó el Cuestionario de evaluación del desempeño docente cuyo objetivo es establecer procedimientos que regulen el proceso de evaluación a los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, en sus funciones académicas de aprendizaje-enseñanza, investigación y responsabilidad social y en la Variable “y” se utilizó la observación, escalas y comprobación del Logro del perfil de egreso: Prueba, escalas y rúbricas individual cuyo objetivo es recolectar los datos de la funcionalidad como facilitador, investigador y promotor del futuro profesional docente.

- b) Para el primer Objetivo Específico:** Los métodos utilizados para el logro del primer objetivo específico son el cuestionario, observación, escalas de estimación y comprobación. Dado que se correlacionó variables tenemos que para la variable “x” se utilizó el cuestionario de evaluación del desempeño docente en sus funciones académicas de aprendizaje-enseñanza, investigación y responsabilidad social y en la Variable “y” se utilizó la observación, escalas y la comprobación tales como la Prueba, escalas de estimación y rúbricas de evaluación del perfil de egresa como facilitador del futuro profesional docente, tomando en cuenta los ámbitos de actitudes-valores, cognitivos-conocimientos y ámbito de aplicación del conocimiento (Saber hacer).
- c) Para el segundo Objetivo Específico:** Los métodos utilizados para el logro del segundo objetivo específico son el cuestionario, observación, escalas de estimación y comprobación. Dado que se correlacionó variables tenemos que para la variable “x” se utilizó el Cuestionario de evaluación del desempeño docente y en la Variable “y” se utilizó la Observación, escalas y la comprobación tales como la Prueba, escalas de estimación y rúbricas de evaluación del perfil de egreso como investigador, tomando en cuenta los ámbitos de actitudes, el conocimiento y la aplicación del conocimiento (Saber hacer).
- d) Para el tercer Objetivo Específico:** Los métodos utilizados para el logro del tercer objetivo específico son el cuestionario, observación, escalas de estimación y comprobación. Dado que se correlacionó variables, tenemos que para la variable “x” se utilizó el Cuestionario de evaluación del desempeño docente y en la Variable “y” se usó la observación, escalas y la comprobación tales como la Prueba, escalas de estimación y rúbricas de evaluación del perfil de egreso como; Promotor, tomando en cuenta los ámbitos de actitudes, el conocimiento y la aplicación (Saber hacer).

3.5 Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala o categoría
X Desempeño docente	Evaluación del desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio de conocimientos y procesos del componente curricular. ✓ Desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje donde los estudiantes participan activamente. ✓ utiliza procesos metodológicos, material didáctico, bibliografía actualizada y otros. ✓ Entrega y explica el sílabo de su Componente Curricular. ✓ Evalúa de acuerdo a los criterios de desempeño ✓ Facilita para que el estudiante tenga iniciativa, piense, razono, cree situaciones para resolver problemas ✓ Motiva el deseo de aprender, trabajar en equipo e interactuar activamente. ✓ Promueve actividades de investigación formativa. ✓ Promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas ✓ Utiliza estrategias de retroalimentación. 	<p>Muy satisfactorio [4]</p> <p>Satisfactorio [3]</p> <p>Insatisfactorio [2]</p> <p>Muy insatisfactorio [1]</p>
Y Logro del perfil de egreso	Facilitador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saber ser/convivir ✓ Saber Pensar ✓ Saber hacer 	<p>Logro eficaz [4]</p> <p>Logro aceptable [3]</p>
	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saber ser/convivir ✓ Saber Pensar ✓ Saber hacer 	<p>Logro en proceso [2]</p>
	Promotor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saber ser/convivir ✓ Saber Pensar ✓ Saber hacer 	<p>No logra [1]</p>

3.6 Técnicas e instrumentos para recopilar y sistematizar la información

Técnica. Conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación.

Instrumento. Mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información.

3.6.1 Desempeño Docente

La técnica que se utilizó es el cuestionario de evaluación del desempeño docente. El instrumento utilizado fue la encuesta aplicado por la Dirección General Académica del Vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Altiplano cuya definición es “la evaluación a los docentes es obligatoria y semestral, constituye un proceso sistemático de recopilación de información que, luego de ser procesada, sirve para tomar decisiones orientadas a la mejora continua del desempeño profesional, académico, de investigación y de responsabilidad social de los docentes de la UNA Puno, a través de procesos de

capacitación y de perfeccionamiento”. (Art. 5° del Reglamento de Evaluación al Desempeño de Docente. 2018)

Tabla 3
Escala de calificación del desempeño Docente

Escala de calificación	Juicio de valor	Interpretación
1	De modo muy insatisfactorio	El docente debe replantear en gran medida su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador
2	De modo insatisfactorio	El docente necesita replantear parcialmente su desempeño, en el aspecto señalado por el indicador
3	De modo satisfactorio	El docente tiene un desempeño apropiado, pero debe preocuparse por seguir mejorando el aspecto concerniente al indicador.
4	De modo muy satisfactorio	El docente tiene buen desempeño, en el aspecto señalado por el indicador

Fuente: Reglamento de Evaluación al Desempeño de Docente.

3.6.2 Logro del perfil de egreso:

Las técnicas que se utilizaron fueron la Observación, escalas y la comprobación del logro del perfil de egreso. Los instrumentos utilizados fueron:

- Rúbricas individuales: aplicados por el investigador tomando en consideración la confiabilidad y valides de dichos instrumentos que recolecta y registran datos de las competencias de egreso en el ámbito de actitudes-valores, cognitivos-conocimiento y aplicativos en la práctica profesional. Se utilizó para la medición del saber hacer de la función facilitador, investigador y promotor.
- Escalas de estimación: se utilizó para la evaluación del saber ser y convivir de la función facilitador, investigador y promotor. Además, se utilizó para evaluar el saber hacer de la función facilitador.
- Prueba de conocimientos: se utilizó para evaluar el saber pensar de las funciones de facilitador, investigador y promotor.

Tabla 4
Escala de calificación del logro del perfil de egreso de acuerdo a sus funciones como Facilitador, Investigador y Promotor.

Saberes	Instrumento utilizado	Escala de valoración	Juicio de valor	Interpretación	
Ámbito de actitudes y valores	Escala de estimación para la evaluación del perfil del egresado.	1	Deficiente	El egresado solo desarrolla algunos de los indicadores previstos.	
		2	Regular	El egresado desarrolla significativamente la mitad o menos de la mitad de los indicadores previstos.	
		3	Bueno	El egresado desarrolla significativamente la mayoría de los indicadores previstos.	
		4	Muy bueno	El egresado desarrolla significativamente los indicadores previstos.	
Ámbito cognitivo - conocimientos	Matriz de la prueba de conocimientos de fin de carrera	0	No	No logra responder la pregunta y/o deja en blanco las alternativas.	
		1	Si	Logra responder con acierto la pregunta	
	Rubrica de evaluación del perfil del egresado.	Adaptación del investigador			
		1	No logra	No logra la competencia	
		2	Logro en proceso	Logró la competencia en proceso.	
		3	Logro aceptable	Logró la competencia en forma aceptable.	
		4	Logro eficaz	Logró eficazmente la competencia.	
Ámbito de la aplicación	Rubrica y Escala de estimación para la evaluación del perfil del egresado.	1	No realiza	No logra cumplir con el indicador propuesto.	
		2	A veces	Muestra ciertas deficiencias para cumplir con el indicador propuesto.	
		3	Casi siempre	Cumple con el indicador propuesto de manera aceptable.	
		4	Siempre	Cumple con el indicador propuesto de manera adecuada.	

Fuente: Reglamento de Evaluación al Desempeño de Docente.

3.7 Plan de recolección de datos

El proceso de recolección y análisis de la información se realizó de la siguiente manera:

- a) Se recopiló información de la Dirección General Académica de la Evaluación del Desempeño Docente Universitario.
- b) Se aplicó las escalas numéricas, rubricas y prueba de fin de carrera para la evaluación del perfil de egreso tomando en cuenta las funciones de facilitador, investigador y promotor en sus saberes del ámbito actitudinal-valores, cognitivo-conocimiento y aplicativo como futuro docente durante la culminación del semestre académico 2018 - II.
- c) Se elaboró la base de datos de la información recolectada.

- d) Se procesó la información mediante el uso de programas: Microsoft Excel versión 2019, SPSS versión 2021 y STATA versión 15.
- e) Se organizó la presentación de los resultados en tablas de doble entrada, gráficos estadísticos, histogramas, diagramas de dispersión con sus respectivas interpretaciones y análisis.
- f) Se realizó la prueba de hipótesis estadística con la prueba estadística de la t de student.
- g) Finalmente, se realiza la discusión de los resultados tomando en cuenta el marco teórico presentado.

3.8 Prueba de Hipótesis Estadística

3.8.1 Prueba de correlación de Spearman

Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza & Medina Sandoval, 1999).

La fórmula de este coeficiente es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo:

n = la cantidad de sujetos que se clasifican

xi = el rango de sujetos i con respecto a una variable

yi = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

di = xi - yi

Es decir que di, es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999).

Significación del coeficiente de correlación

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999)

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández, Fernández & Baptista, 1998):

Tabla 5
Grado de relación según coeficiente de correlación

Signo	Relación	Rango
(+,-)	Correlación nula o inexistente.	$0,00 \leq r \leq 0,00$
(+,-)	Correlación positiva o negativa muy baja.	$0,01 \leq r \leq 0,20$
(+,-)	Correlación positiva o negativa baja.	$0,21 \leq r \leq 0,40$
(+,-)	Correlación positiva o negativa moderada.	$0,41 \leq r \leq 0,60$
(+,-)	Correlación positiva o negativa alta.	$0,61 \leq r \leq 0,80$
(+,-)	Correlación positiva o negativa muy alta.	$0,81 \leq r \leq 0,99$
(+,-)	Correlación positiva o negativa perfecta.	$1,00 \leq r \leq 1,00$

3.8.2 Estadística para la prueba de Hipótesis

Se utilizó el estadístico de Prueba de Spearman puesto que los datos recolectados de los instrumentos son numerales y ordinales.

a) Planteamiento de la Hipótesis:

H₀: **No existe correlación** entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes hallados del logro del perfil de egreso del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

H₁: **Existe correlación** entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes hallados del logro del perfil de egreso

del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación
Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

b) Establecer un nivel de significancia

$\alpha = 0,05 = 5\%$ margen de error.

c) Estadístico de prueba y toma de decisión

Se asumió la correlación Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Valor de “Rho” Calculado y Valor de P

		Desempeño docente	Perfil de logro del egresado
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N		

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se da a conocer los resultados de la investigación, el cual está organizado de la siguiente manera: Primero se presenta los resultados del comportamiento de los datos recogidos de las variables evaluadas para determinar el nivel variabilidad de los datos a través de desviación estándar, también se realiza el análisis de la distribución normal a través de la evaluación de la normalidad de datos para evitar sesgos de los datos recolectados de los instrumentos aplicados a los estudiantes del Programa de Educación Primaria. Segundo se da conocer los resultados del cuestionario de evaluación del desempeño docente tomado por la Universidad Nacional del Altiplano orientadas a la mejora continua del desempeño profesional. Tercero: se tiene los resultados de la evaluación del logro del perfil de egreso a través de las rúbricas, escalas de estimación y prueba de fin de carrera. Cuarto: como resultado de las variables de la investigación se da conocer el grado de correlación de variables, a través del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) así como la aplicación de la Regresión Lineal Simple para estimar el efecto de una variable en otra variable cuantitativa. Quinto: se realiza la prueba de hipótesis estadística para a contrastación de hipótesis. Finalmente, se realiza la discusión de los resultados de la investigación.

4.1 Comportamiento de las variables y el análisis de la distribución normal

4.1.1 Estadísticos descriptivos

Los resultados del cálculo de la media y la desviación estándar de los puntajes obtenidos de las variables de investigación: Desempeño docente, logro del perfil de egreso y las funciones de facilitador, investigador y promotor de los egresados del Programa de Estudios de Educación Primaria son que la desviación estándar

es relativamente pequeña con referencia a su media, lo que significa que el grado de dispersión del conjunto de datos es baja en cada una de las variables, con lo que se puede afirmar que los datos se encuentran dentro del rango de la normalidad, es decir tienen una distribución normal.

Tabla 6
Calculo de la media y desviación estándar

Variable	Obs	Media	Desviación estándar	Min	Max
Desempeño docente	21	29,00000	5,357238	20	40
Facilitador	21	71,04762	11,95189	46	87
Investigador	21	29,52381	6,079630	14	38
Promotor	21	32,57143	7,138427	20	46
Logro del egresado	21	44,42857	7,890320	27	57

Fuente: Base de datos de la investigación

4.1.2 Evaluación de la Normalidad de los datos de las variables

Según los métodos de gráficos: Histograma y Kernel

Los gráficos de probabilidad normal constituyen una importante herramienta gráfica para comprobar si un conjunto de datos puede considerarse o no procedente de una distribución normal. Como se aprecia en los histogramas y las estimaciones de la densidad de kernel, los datos de las variables: desempeño docente, logro del perfil de egreso, función de facilitador, investigador y promotor de los egresados del Programa de Estudios de Educación Primaria cumplen con las características de ser unimodal y simétrica por lo tanto son valores con una distribución normal con lo que se pueden aplicar pruebas de análisis de datos crudos o ajustados.

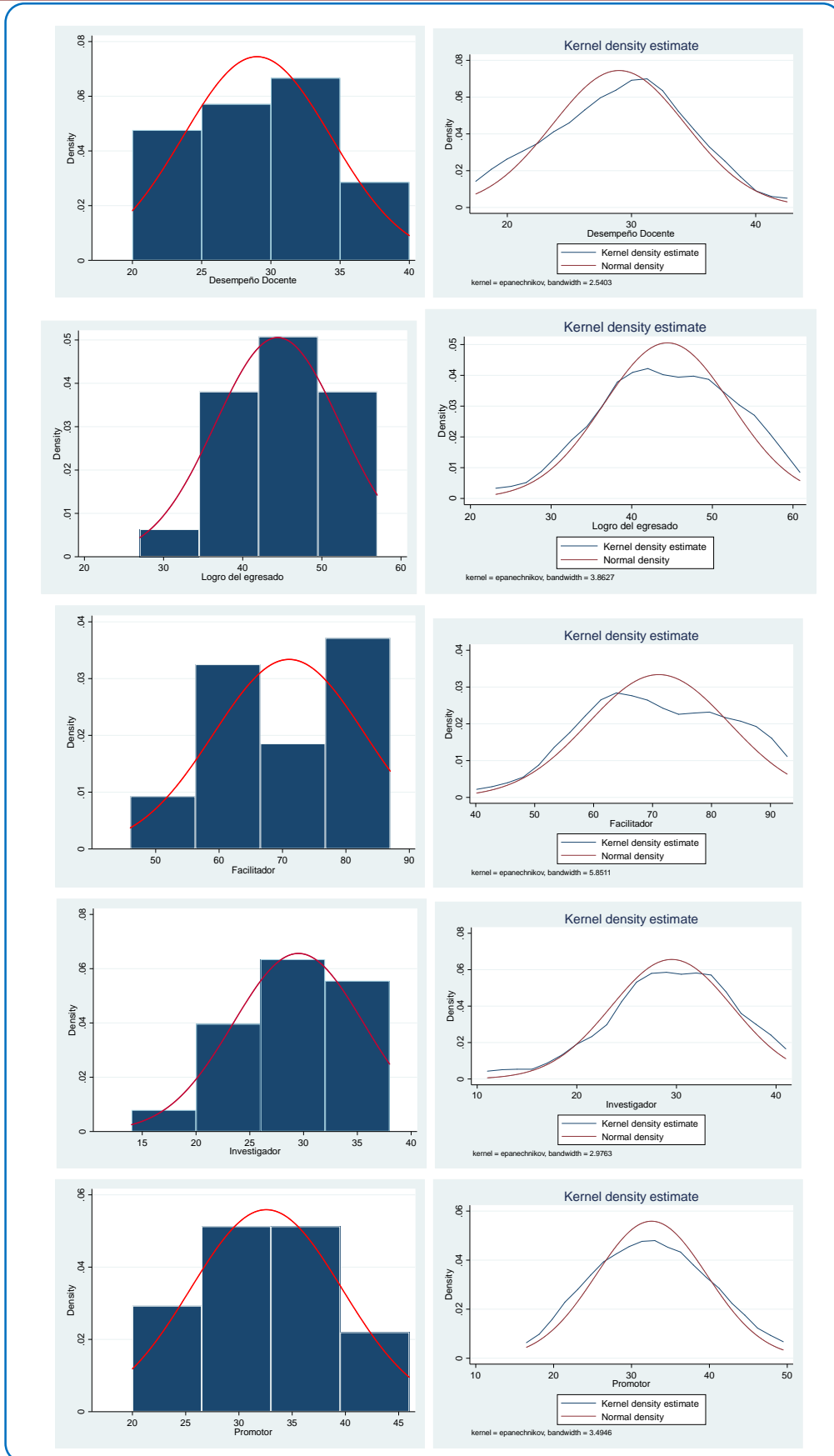


Figura 2. Evaluación de la normalidad de las variables de investigación.
Fuente: Base de datos de la investigación

Según los métodos numéricos: Skewness- Kurtosis y Shapiro-Wilk

Skewness- Kurtosis

Los resultados de la prueba de normalidad realizados por los métodos numéricos de Skewness-Kurtosis es que la probabilidad es de 0,95; 0,80; 0,56; 0,25 y 0,82 para las variables de investigación, estos resultados son mayores a 0,05 por lo tanto si hay normalidad, entonces se puede hacer pruebas para análisis de datos.

Tabla 7

Evaluación de la normalidad según el método numérico Skewness/ Kurtosis tests for Normality

Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
Desempeño docente	21	0,8513	0,7997	0,1	0,9515
Perfil de logro del egresado	21	0,5889	0,7226	0,43	0,8063
Función de Facilitador	21	0,7566	0,3281	1,14	0,5642
Función de Investigador	21	0,1929	0,4006	2,7	0,2589
Función de Promotor	21	0,7543	0,5979	0,38	0,8251

Fuente: Base de datos de la investigación

Shapiro-Wilk

Los resultados de la prueba de distribución normal realizados por el método numérico de Shapiro-Wilk es que la probabilidad es de 0,69; 0,75; 0,32; 0,20 y 0,95 para las variables de investigación, estos datos son mayores a 0.05 por lo tanto si hay distribución normal de datos, entonces se puede hacer pruebas para análisis de datos.

Tabla 8

Evaluación de la normalidad según el método numérico Shapiro-Wilk test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
Desempeño docente	21	0.96833	0.776	-0.512	0.69582
Perfil de logro del egresado	21	0.97097	0.711	-0.689	0.75453
Función de Facilitador	21	0.94913	1.247	0.446	0.32797
Función de Investigador	21	0.93819	1.515	0.839	0.20064
Función de Promotor	21	0.9827	0.424	-1.735	0.95864

Fuente: Base de datos de la investigación

4.2 Evaluación del Desempeño del docente

Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del desempeño docente en la mejora de la universidad, dado que el docente demuestre dominio de conocimientos y procesos del componente curricular que está a su cargo, desarrolla actividades de enseñanza aprendizaje donde los estudiantes participan activamente, utiliza adecuadamente procesos metodológicos, material didáctico, bibliografía actualizada y otros que contribuyen a un mejor aprendizaje.

En el desempeño administrativo, el docente entrega y explica el sílabo de su componente curricular, evalúa de acuerdo a los criterios de desempeño con técnicas e instrumentos indicados en sus sílabos, facilita a que el estudiante tenga iniciativa, piense, razone, cree situaciones para resolver problemas relacionados con los conocimientos tratados. En el desempeño para el trabajo grupal el docente motiva el deseo de aprender, trabajar en equipo e interactuar activamente: docente-estudiantes, estudiantes-estudiantes, así promueve actividades de investigación, que permita la búsqueda de información en diversas fuentes bibliográficas a fin de ampliar los temas tratados en clase, igualmente promueve el uso de internet y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del componente curricular y utiliza estrategias de retroalimentación hasta que el alumno logre un buen nivel de aprendizaje.

Feeney (2001), Afirma que el propósito fundamental del sistema de evaluación, es el de mejorar la calidad del desempeño docente, que deben ser: Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes, desarrollo profesional, mejorar su conocimiento y capacidades, contribuir al mejoramiento de la gestión, fortalecer la formación integral de los educandos.

De los indicadores de desempeños que deben cumplir el docente, según los estudiantes se sienten muy satisfactorio un 28,6%; 38,1% de los estudiantes están en satisfactorio haciendo un total de 66,7% de estudiantes que afirman que los docentes tienen un buen y apropiado desempeño puesto que cumplen con indicadores propuestos en la evaluación del desempeño docente, el 23,8% se siente insatisfecho y solo el 9,5% muy insatisfecho haciendo un total del 33,3% que se denotan que los docentes deben replantear en parcialmente y en gran medida su desempeño, ya que no cumplen con algunos indicadores propuestos.

Tabla 9
Evaluación del Desempeño Docente según los egresados del Programa de Educación Primaria, en el semestre académico 2018 – II.

Escala de calificación Descriptiva	Valor cuantitativo	Desempeño docente	
		fi	%
Muy satisfactorio	[4]	6	28,6%
Satisfactorio	[3]	8	38,1%
Insatisfactorio	[2]	5	23,8%
Muy insatisfactorio	[1]	2	9,5%
TOTAL		21	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta de evaluación del desempeño del docente UNA-P.

Los resultados que se presentan en el gráfico dan conocer que la mayoría de los estudiantes están de Muy satisfechos y satisfechos con la labor que realiza los docentes, es decir, que manejan las competencias de un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional, combinando y movilizandolos recursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes) para lograr un resultado cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por los egresados.

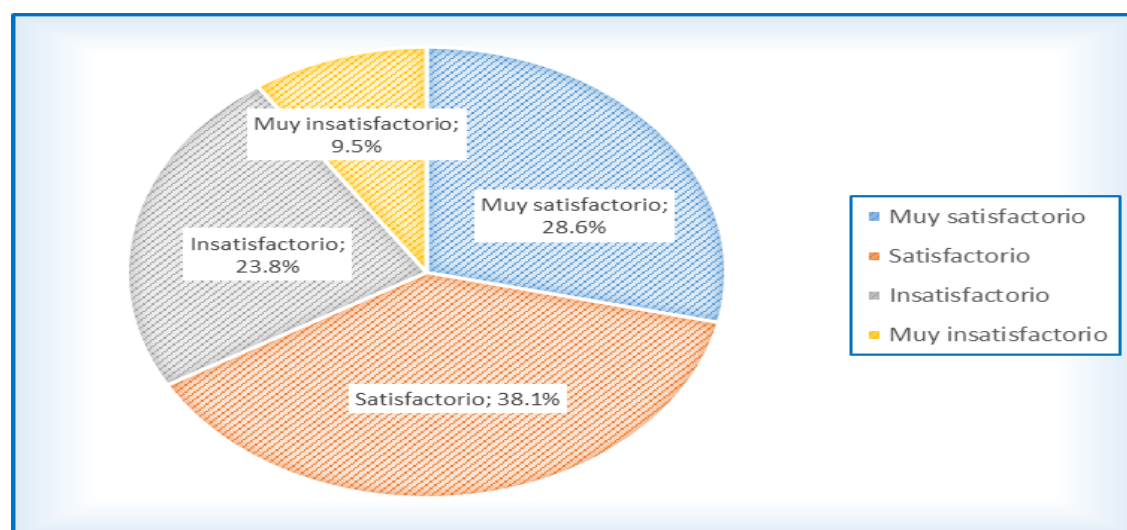


Figura 3. Evaluación del Desempeño del docente según los egresados.

Fuente: Tabla 10

4.3 Logro del Perfil de egreso

Viene a ser la declaración pública de aquellas competencias que un estudiante debe tener para que la universidad le otorgue un determinado grado al egresar de su carrera, y para los cuales se espera lograr. El perfil de egreso es el punto de convergencia entre los intereses y avances del mundo sociocultural y laboral, de las profesiones, las disciplinas, de los estudiantes, y de la universidad a través de sus principios y valores institucionales, aspectos cognitivos y el ámbito de la aplicación de los instrumentos educativos que son funcionales para el desarrollo como facilitador, investigador y promotor del futuro docente de aula.

De acuerdo al Reglamento de Evaluación del Aprendizaje, la evaluación del aprendizaje, es un proceso interactivo que permite la valoración sobre el nivel de logro del aprendizaje alcanzado por el estudiante, en el desarrollo de las competencias, con el propósito de tomar decisiones que conlleven a la mejora de los procesos de aprendizaje-enseñanza.

De los indicadores evaluados del logro del perfil de egreso, se tiene que 14,3% de los egresados se ubican en la escala de valoración en logro eficaz, lo que significa que el egresado desarrolla las funciones de facilitador, investigador y promotor eficazmente, el 42,9% de los egresados se ubican en logro aceptable lo que indica que los egresados desarrollan las competencias de manera aceptable, en logro en proceso se ubicó al 33,3% de egresados que deben mejorar sus capacidades y en la escala de valoración en: no logra se encontró al 9,5% de egresados que deberán fortalecer sus capacidades y competencias.

Tabla 10

Evaluación del Perfil de logro del egreso del Programa de Educación Primaria de la UNA- Puno, semestre académico 2018 – II.

Escala de valoración		Logro del perfil del egresado	
Descriptiva	Puntaje	fi	%
Logro eficaz	[4]	3	14,3%
Logro aceptable	[3]	9	42,9%
Logro en proceso	[2]	7	33,3%
No logra	[1]	2	9,5%
TOTAL		21	100%

Fuente: Base de datos de la Investigación

La figura 4 permite identificar que la mayoría de los egresados del Programa de estudios de educación Primaria se ubican en la escala de valoración: logro aceptable con el 42.9%

de los egresados y solo el 14.3% en logro eficaz estos datos representan un total 12 egresados de 21 que logran desarrollar las competencias de las funciones de facilitador, investigador y promotor.

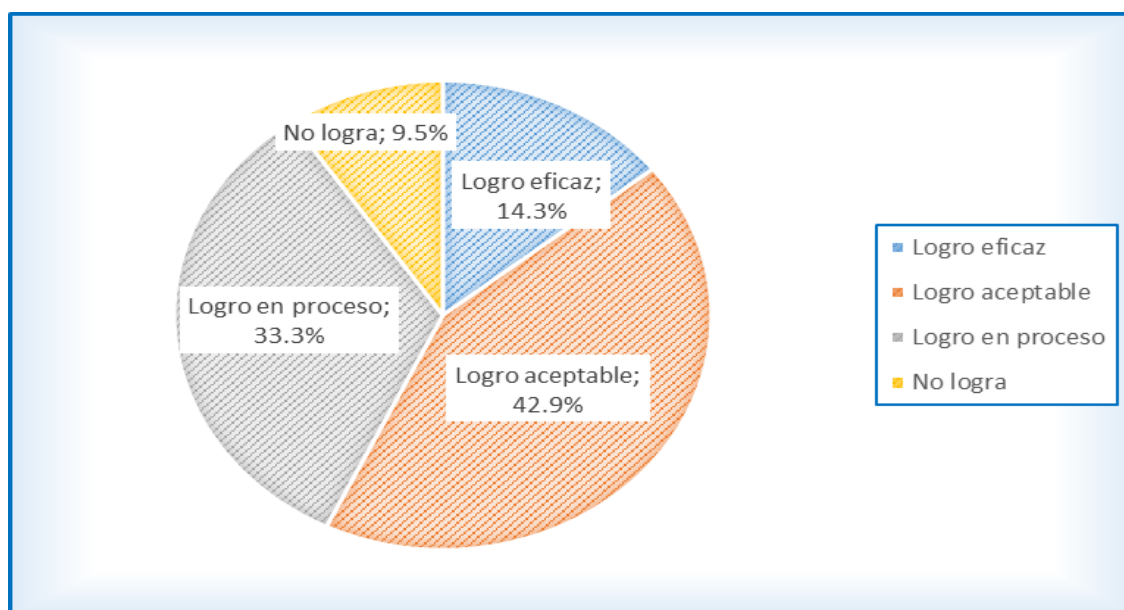


Figura 4. Distribución porcentual del logro del perfil de egreso.

Fuente: Base de datos de la Investigación.

4.4 Correlación y relación del desempeño docente y el logro del perfil de egreso

4.4.1 Coeficiente de correlación Spearman

Medida de asociación lineal que utiliza los rangos del puntaje obtenido de las variables y compara dichos rangos.

a) Correlación entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso

Según el coeficiente de correlación de Spearman, entre el desempeño del docente y el logro del perfil de egreso es igual a 0,849 este resultado se ubica en una correlación positiva muy alta entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, en el año 2019. El resultado hallado denota que, si el desempeño de los docentes según los egresados es muy satisfactorio en el dominio de conocimientos, uso adecuado de procesos metodológicos, propicia que el estudiante tenga iniciativa, piense y razone para resolver problemas, será mejor el logro del perfil de egreso en el ámbito actitudinal, cognitivo y aplicativo para que su función como facilitador, investigador y promotor sea exitosa en la práctica profesional como futuros docentes.

Tabla 11
Coefficiente de correlación entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso.

			Desempeño docente	Perfil de logro del egresado
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	,849**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	21	21
	Perfil de logro del egresado	Coefficiente de correlación	,849**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos la investigación

4.4.2 Regresión Lineal Simple (RLS)

a) Modelo de RLS del logro del perfil de egreso y el desempeño docente

La estimación del modelo RLS: $F(1, 19) = 45,05$ muestran que los coeficientes son conjuntamente significativos para explicar la probabilidad de mejorar el puntaje del logro del perfil de egreso, la $Prob > F = 0,00$ indica que la hipótesis nula de todos los parametros del modelo (coeficientes) son iguales a cero, y el R-squared nos da conocer que aproximadamente el 70,3% de la variación de la variable del logro del perfil de egreso puede ser explicada por la variación de la variable desempeño docente en el modelo, asimismo se cumple con los signos esperados del modelo.

Modelo de la recta: $Y = \beta_1 + \beta_2X + \varepsilon$

Tabla 12
Modelo de RLS del logro del perfil de egreso y el desempeño docente

Variable	Perfil de logro del egresado			
	Coefficiente	Desviación estándar	t calculada	P > t
Desempeño docente	1,235192	0,1840395	6,71	0,000
_cons	8,608014	5,423183	1,59	0,129
Obs	21			
F(1, 19)	45,05			
Prob > F	0,0000			
R-squared	0,7033			
Adj R-squared	0,6877			

Ecuación de la recta: $Logegres = 8,608 + 1,23 * desdoc$

La ecuación de la recta de perfil de logro del egresado; permite determinar que el aumento de una unidad en el puntaje en el desempeño docente, el puntaje de logro del egresado aumentara en 1,23 puntos manteniendose constante las demas variables. Por tanto se prueba que el desempeño docente incide en el perfil de logro del egresado del Programa de Educación Primaria de la UNAP.

b) Línea de estimación de la regresión del logro del perfil de egreso y el desempeño docente

La línea de la tendencia de datos del modelo de regresión, permirte identificar la línea estimada o línea ajustada entre el puntaje logrado del perfil de egreso que esta determinada por el puntaje obtenido del desempeño del docente del Programa de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNAP. Asimismo, se afirma que existe una relación directa y positiva por el sentido de la línea estimada, dando a conocer que mientras aumente el puntaje obtenido de la variable del desempeño del docente aumentara el puntaje logrado de la variable del logro del perfil de egreso.

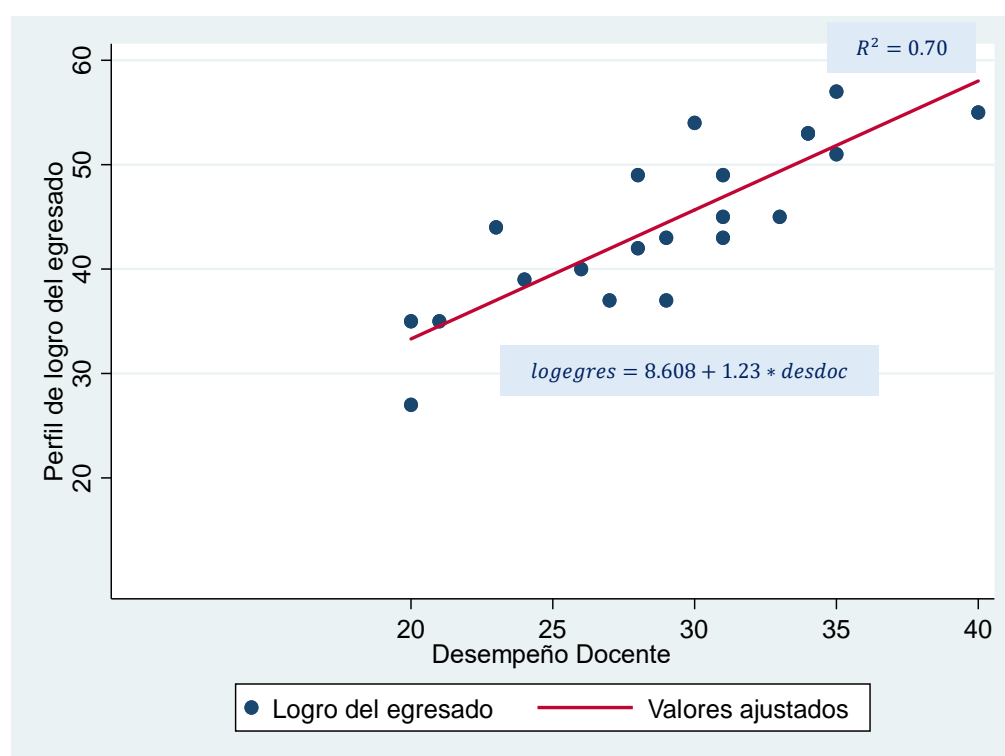


Figura 5. Línea de estimación del logro del perfil de egreso y el desempeño docente.

Fuente: Base de datos de los puntajes del desempeño docente y el logro del perfil de egreso.

4.5 Correlación y relación del desempeño docente y el logro del perfil de egreso en la función de facilitador, investigador y promotor

4.5.1 Resultados descriptivos de las funciones del logro del perfil de egreso

A. Logro del perfil de egreso en la función de facilitador

En la tabla se muestra que la mayoría de los egresados se ubican en la escala de valoración de logro aceptable con el 43% en el ámbito de actitudes y valores, el 48% en el ámbito cognitivo-conocimiento y el 43% en el ámbito de la aplicación. Estos resultados revelan que los egresados logran aceptablemente cumplir con las funciones de facilitador en la educación: demostrando competencias generales, específicas y de especialidad para la formación docente en Educación Primaria; maneja relaciones humanas a diferente nivel interpersonal, interinstitucional, trabajo en equipo; y domina conceptos y teorías vigentes sobre las disciplinas educativas y de su especialidad.

Tabla 13
Logro del perfil de egreso en la función de facilitador del Programa de Educación Primaria, en el semestre académico 2018 - II

Escala de valoración		Ámbito de actitudes y valores		Ámbito cognitivo-conocimientos		Ámbito de la aplicación	
Descriptiva	Valor cuantitativo	fi	%	fi	%	fi	%
Logro eficaz	[4]	5	24%	3	14%	3	14%
Logro aceptable	[3]	9	43%	10	48%	9	43%
Logro en proceso	[2]	6	29%	8	38%	7	33%
No logra	[1]	1	5%	0	0%	2	10%
TOTAL		21	100%	21	100%	21	100%

Fuente: Base de datos de la investigación

B. Logro del perfil de egreso en la función de investigador

En la tabla se puede observar que gran parte de los egresados se encuentran en la escala de valoración de logro aceptable con el 38% en el ámbito de actitudes y valores, el 48% en el ámbito cognitivo-conocimiento y de igual manera el 48% en el ámbito de la aplicación. Los resultados muestran que los egresados logran aceptablemente desarrollar las funciones de investigación: como desarrollar y sustentar un trabajo de investigación en el campo del quehacer educativo y fomentar acciones de investigación apoyado en la práctica pedagógica.

Tabla 14
Logro del perfil de egreso en la función de investigador del Programa de Educación Primaria, semestre académico 2018 – II

Escala de valoración		Ámbito de actitudes y valores		Ámbito cognitivo-conocimientos		Ámbito de la aplicación	
Descriptiva	Valor cuantitativo	fi	%	fi	%	fi	%
Logro eficaz	[4]	5	24%	2	10%	3	14%
Logro aceptable	[3]	8	38%	10	48%	10	48%
Logro en proceso	[2]	6	29%	7	33%	6	29%
No logra	[1]	2	10%	2	10%	2	10%
TOTAL		21	100%	21	100%	21	100%

Fuente: Base de datos de la Investigación

C. Logro del perfil de egreso en la función de promotor

En la tabla se puede apreciar que la mayoría de los egresados se ubican en la escala de valoración de logro aceptable con el 43% en el ámbito de actitudes y valores, el 43% en el ámbito cognitivo-conocimiento y de la misma forma el 43% en el ámbito de la aplicación. Estos resultados revelan que los egresados logran aceptablemente cumplir con las funciones de promotor en la educación ya que demuestran dominio básico del idioma inglés y lengua nativa (quechua y/o aimara), reconocen la diversidad natural, cultural y social referida al desarrollo sostenible, convivencia interculturalidad respetando los derechos humanos y la cultura de paz y fomentan la Extensión Cultural y Proyección Social a partir de la Interculturalidad con participación democrática y responsabilidad social.

Tabla 15
Logro del perfil de egreso en la función de promotor del Programa de Educación Primaria, semestre académico 2018 - II

Escala de valoración		Ámbito de actitudes y valores		Ámbito cognitivo-conocimientos		Ámbito de la aplicación	
Descriptiva	Valor cuantitativo	fi	%	fi	%	fi	%
Logro eficaz	[4]	4	19%	0	0%	4	19%
Logro aceptable	[3]	9	43%	9	43%	9	43%
Logro en proceso	[2]	6	29%	12	57%	6	29%
No logra	[1]	2	10%	0	0%	2	10%
TOTAL		21	100%	21	100%	21	100%

Fuente: Base de datos de la investigación.

D. Funciones del logro del perfil de egreso

En la figura se puede observar que los egresados desarrollan las capacidades y competencias de las funciones del logro del perfil de egreso de manera aceptable puesto que en la función de facilitador y promotor se ubicó al 43%, en la función de investigador se encontraron al 45%. Aquí se debe resaltar que buena parte de los egresados también se ubican en la escala de logro en proceso, reconocido como regular, lo que significa que los egresados muestran algunas deficiencias en el desarrollo de las competencias, los cuales deben ser mejorados en el campo de la práctica profesional.

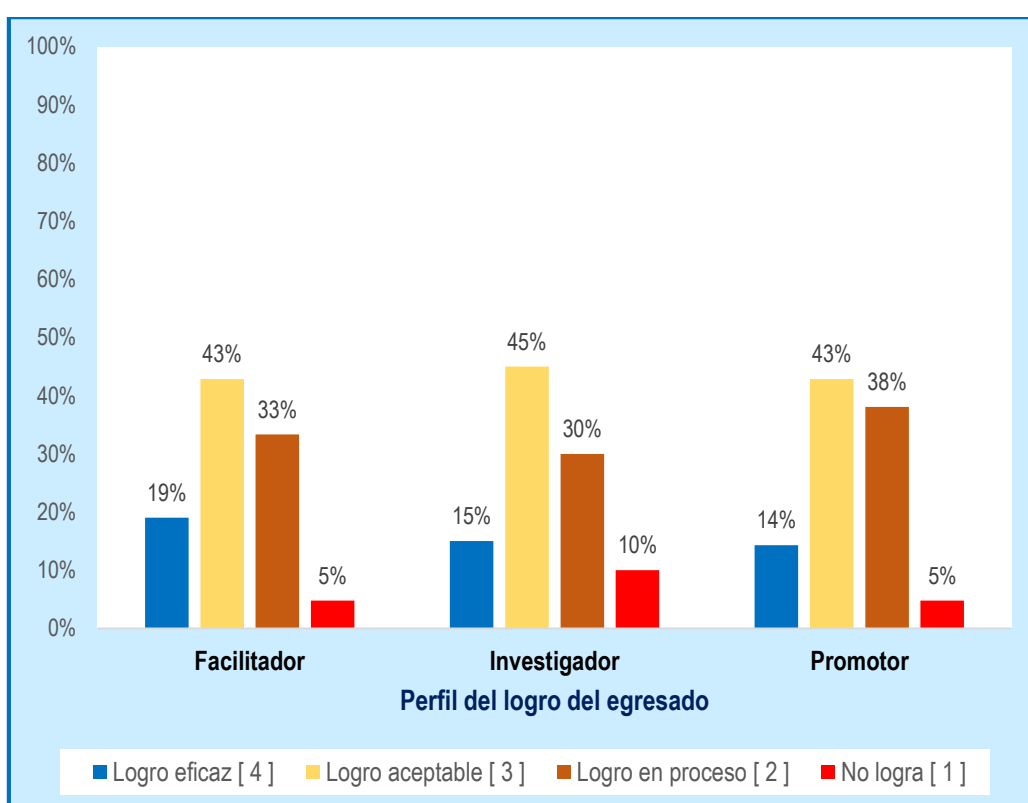


Figura 6. Distribución porcentual de las funciones del logro del perfil de egreso
Fuente: Base de datos de la investigación

4.5.2 Correlación y relación de variables

A. Correlación el desempeño docente y las funciones de facilitador, investigador y promotor del perfil de egreso.

El coeficiente de correlación Spearman entre el desempeño del docente con las variables de la función de facilitador es igual a 0,767 que corresponde al

coeficiente de correlación positiva alta, asimismo se realizó la correlación con la función de investigador que es igual a 0,743 y la función de promotor que es igual a 0,893 ubicándose en el coeficiente de correlación muy alta. Los resultados hallados demuestran que, si el desempeño de los docentes según los estudiantes es muy satisfactorio y satisfactorio, el nivel del logro de la función de facilitador, investigador y promotor será eficaz y aceptable.

Tabla 16
Correlación de variables de las funciones del egresado

			Desempeño docente	Función de facilitador
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,767**
		Sig. (bilateral)		.000
	Función de facilitador	Coeficiente de correlación	,767**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
			N	21
			Desempeño docente	Función de investigador
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,743**
		Sig. (bilateral)		.000
	Función de investigador	Coeficiente de correlación	,743**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
			N	21
			Desempeño docente	Función de promotor
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,893**
		Sig. (bilateral)		.000
	Función de promotor	Coeficiente de correlación	,893**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
			N	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación

4.5.3 Regresión Lineal Simple (RLS)

a) Modelo de RLS de la función de facilitador y el desempeño docente

La estimación del modelo RLS: $F(1, 19) = 27,9$ muestran que los coeficientes son conjuntamente significativos para explicar la probabilidad de mejorar el puntaje de la función de facilitador. La $Prob > F = 0,00$ indica que la hipótesis nula de

todos los parámetros del modelo (coeficientes) son iguales a cero, y el R-squared nos da conocer que aproximadamente el 59,5% de la variación de la variable de la función de facilitador lo que es explicada por la variación de la variable desempeño docente en el modelo, asimismo se cumple con los signos esperados del modelo.

$$\text{Modelo de la recta: } Y = \beta_1 + \beta_2 X + \varepsilon$$

Tabla 17

Modelo de RLS del logro del perfil de egreso en la función de facilitador y el desempeño docente

Variable	Función de Facilitador			
	Coefficiente	Desviación estándar	t calculada	P > t
Desempeño docente	1,721254	0,3256211	5,29	0,000
_cons	21,13124	9,595237	2,20	0,040
Obs	21			
F(1, 19)	27,94			
Prob > F	0,0000			
R-squared	0,5952			
Adj R-squared	0,5739			

$$\text{Ecuación de la recta: } \text{facil} = 21,13 + 1,721 * \text{desdoc}$$

La ecuación de la función de facilitador; permite determinar que el aumento de una unidad en el puntaje en el desempeño docente, el puntaje de la función de facilitador aumentara en 1,72 puntos manteniendose constante las demas variables. Por tanto se prueba que el desempeño docente incide en la función de facilitador del egresado del Programa de Educación Primaria de la UNAP.

b) Modelo de RLS de la función de investigador y el desempeño docente

La estimación del modelo RLS: $F(1, 19) = 22,37$ muestran que los coeficientes son conjuntamente significativos para explicar la probabilidad de mejorar el puntaje de la función de facilitador. La $\text{Prob} > F = 0,00$ indica que la hipótesis nula de todos los parámetros del modelo (coeficientes) son iguales a cero, y el R-squared nos da conocer que aproximadamente el 54,07% de la variación de la variable de la función de investigación lo que es explicada por la variación de la variable desempeño docente en el modelo, asimismo se cumple con los signos esperados del modelo.

Modelo de la recta: $Y = \beta_1 + \beta_2X + \varepsilon$

Tabla 18
Modelo de RLS del logro del perfil de egreso en la función de investigador y el desempeño docente

Variable	Función de Investigador		t calculada	P > t
	Coefficiente	Desviación estándar		
Desempeño docente	0,8344948	0,1764399	4,73	0,000
_cons	5,323461	5,199242	1,02	0,319
Obs	21			
F(1, 19)	22,37			
Prob > F	0,0001			
R-squared	0,5407			
Adj R-squared	0,5166			

Ecuación de la recta: invest = 5,323 + 0,834 * desdoc

La ecuación de la función de investigador; permite determinar que el aumento de una unidad en el puntaje en el desempeño docente, el puntaje de la función de investigador aumentara en 0.83 puntos manteniendose constante las demas variables. Por tanto se prueba que el desempeño docente incide en la función de investigador del egresado del Programa de Educación Primaria de la UNAP.

c) Modelo de RLS de la función de promotor y el desempeño docente

La estimación del modelo RLS: F (1, 19) = 85,7 muestran que los coeficientes son conjuntamente significativos para explicar la probabilidad de mejorar el puntaje de la función de facilitador. La Prob > F = 0,00 indica que la hipótesis nula de todos los parametros del modelo (coeficientes) son iguales a cero, y el R-squared nos da conocer que aproximadamente el 81,8% de la variación de la variable de la función de promotor lo que es explicada por la variación de la variable desempeño docente en el modelo, asimismo se cumple con los signos esperados del modelo.

Modelo de la recta: $Y = \beta_1 + \beta_2X + \varepsilon$

Tabla 19
Modelo de RLS de logro del perfil de egreso en la función promotor y el desempeño docente

Variable	Función de Promotor			
	Coefficiente	Desviación estándar	t calculada	P > t
Desempeño docente	1,205575	0,1302021	9,26	0,000
_cons	2,390244	3,836731	-0,62	0,541
Obs	21			
F(1, 19)	85,71			
Prob > F	0,0000			
R-squared	0,8186			
Adj R-squared	0,8090			

Ecuación de la recta: $\text{promot} = 2,390 + 1,20 * \text{desdoc}$

La ecuación de la función de promotor; permite determinar que el aumento de una unidad en el puntaje en el desempeño docente, el puntaje de la función de promotor aumentara en 1,20 puntos manteniendose constante las demas variables. Por tanto se prueba que el desempeño docente incide en la función de promotor del egresado del Programa de Educación Primaria de la UNAP.

b) Línea de estimación de la regresión de las funciones de facilitador, investigador y promotor su relación con el desempeño docente

La línea de la tendencia de datos del modelo de regresión, permirte identificar la línea estimada o línea ajustada entre el puntaje logrado del logro del perfil de egreso en sus funciones de facilitador, investigador y promotor que esta determinada por el puntaje obtenido del desempeño del docente del Programa de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNAP.

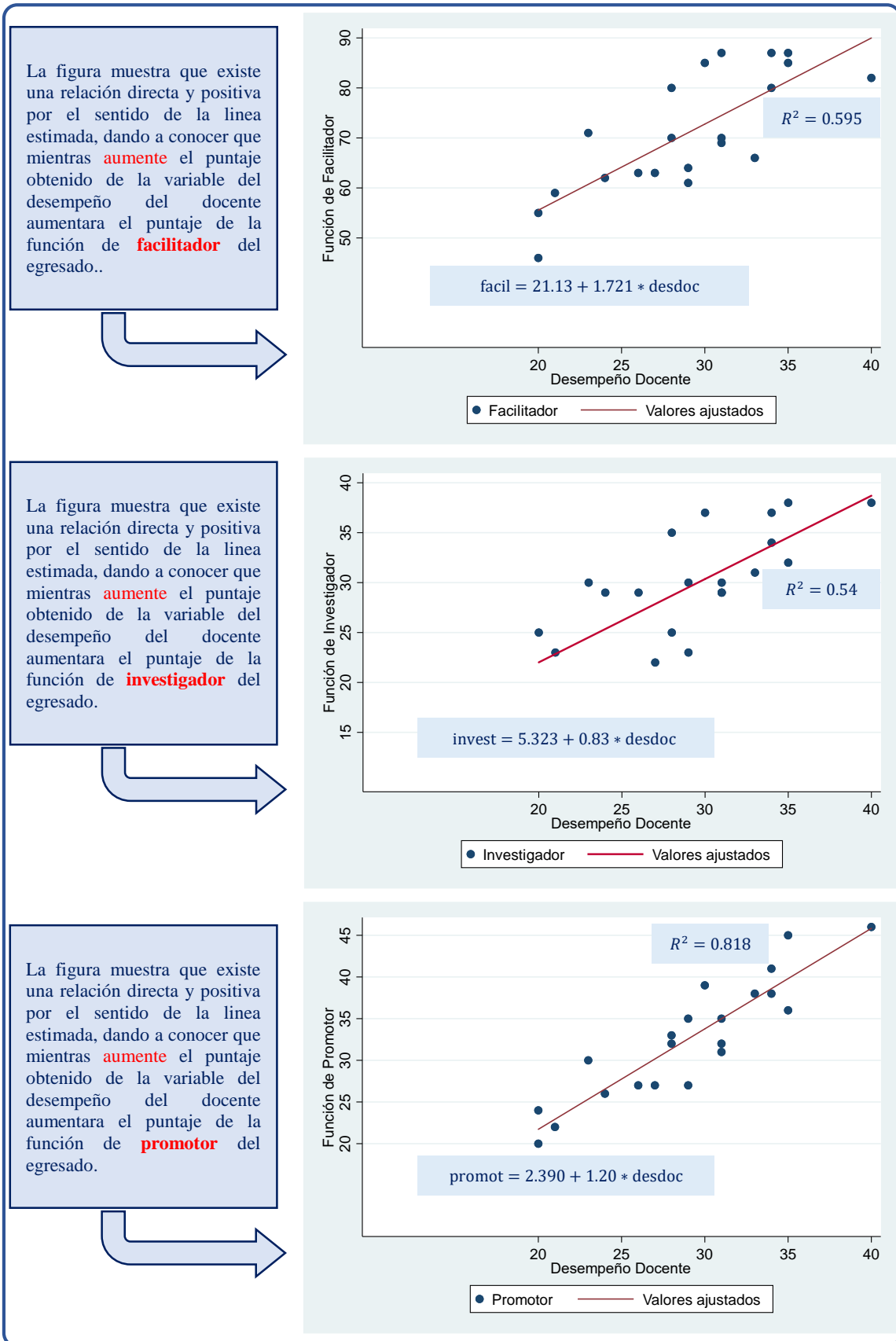


Figura 7. Línea de estimación de las funciones del egresado y el desempeño docente. Fuente: Base de datos de los puntajes del desempeño docente y el logro del perfil de egreso.

4.6 Prueba de hipótesis estadística de Spearman

Se utilizó el estadístico de Prueba de Spearman puesto que los datos recolectados de los instrumentos son numerales y ordinales.

A. Estadístico de prueba del desempeño docente y el logro del perfil de egreso

a) Planteamiento de la Hipótesis:

H₀: **No existe correlación** entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes hallados del logro del perfil de egreso del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

H₁: **Existe correlación** entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes hallados del logro del perfil de egreso del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

b) Establecer un nivel de significancia

$\alpha = 0,05 = 5\%$ margen de error.

c) Estadístico de prueba y toma de decisión

Se asumió la correlación Spearman.

Valor de “Rho” Calculado y Valor de P

		Desempeño docente	Perfil de logro del egresado
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,849**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	21	21

d) Interpretación.

El valor de P = 0.000 está por debajo del valor de significancia es igual a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H₁) que afirma que existe correlación entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes hallados del logro del perfil de egreso del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

B. Estadístico de prueba del desempeño docente y las funciones de facilitador, investigador y promotor del perfil de egreso

a) Planteamiento de la Hipótesis:

H₀: **No existe correlación** entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes de las funciones de facilitador, investigador y promotor del logro del perfil de egreso del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

H₁: **Existe correlación** entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes de las funciones de facilitador, investigador y promotor del logro del perfil de los egresados del semestre académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

b) Establecer un nivel de significancia

$\alpha = 0,05 = 5\%$ margen de error.

c) Estadístico de prueba y toma de decisión

Se asumió la correlación Spearman.

Valor de “Rho” Calculado y Valor de P

		Desempeño docente	Función de facilitador
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,767**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	21	21
		Desempeño docente	Función de investigador
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,743**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	21	21
		Desempeño docente	Función de promotor
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,893**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	21	21

Resumen:**Desempeño docente y función de facilitador**

Valor de Rho calculado = 0,767

Valor de P = 0,000

*** Condición:**

El valor de $P = 0,000$ está por debajo del valor de significancia es igual a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Desempeño docente y función de investigador

Valor de Rho calculado = 0,743

Valor de P = 0,000

*** Condición:**

El valor de $P = 0,000$ está por debajo del valor de significancia es igual a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Desempeño docente y función de promotor

Valor de Rho calculado = 0,893

Valor de P = 0,000

*** Condición:**

El valor de $P = 0,000$ está por debajo del valor de significancia es igual a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

d) Interpretación.

El valor de $P = 0.000$ está por debajo del valor de significancia es igual a 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) que afirma que existe correlación entre los puntajes obtenidos del desempeño del docente y los puntajes de las funciones de facilitador, investigador y promotor del logro del perfil de los egresados del semestre

académico 2018 – II, del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

4.7 Discusión

Los resultados de la investigación dan a conocer que la correlación es directa y positiva entre el desempeño del docente y el perfil de logro del egresado del Programa de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2019, lo que significa que mientras con mayor satisfacción se encuentren los estudiantes en la evaluación el desempeño, mayor es el logro de competencias de los egresados en sus funciones de facilitador, investigador y promotor.

Los autores manifiestan que el desempeño docente está vinculado con el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Lourerio *et al.* (2016) sustenta que es de gran importancia que la evaluación docente abarque diferentes variables que influyen en el proceso educativo, y que la información recogida sirva de insumo para tomar decisiones considerando el carácter formativo. Los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República de Uruguay, consideran que los docentes obtienen calificaciones altas en motivación e interacción y puntualidad; así como en el dominio del tema (Bonilla, 2010). En esta misma perspectiva, Piña (2010) considera que existe una relación muy significativa entre desempeño docente, habilidades de estudiantes y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos.

Referente al perfil de egreso de programas de estudio, Olivo *et al.*, (2015) considera que los egresados demandan, entre otros, relaciones públicas y comunicación, y el manejo de marketing, lo que implicaría la evaluación del plan curricular. Los cambios que ocurren en los mercados de trabajo hacen necesarios que los estudiantes de la Licenciatura de Química Farmacéutica Bióloga de la Universidad Veracruzana, incorporen competencias que les permitan adaptarse permanente al cambio y, además, se formen ciudadanos comprometidos (Martínez, 2015).

Considerando el desempeño docente y el logro de competencias del perfil profesional en los estudiantes del Instituto Túpac Amaru de Tinta – Canchis, 2018 (considerando que es el logro del perfil de egreso), Zegarra (2018) muestra el valor de 0.830 según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico RHO de Spearman, lo que significa que existe

una correlación alta y directa entre el desempeño docente en el aula y el logro de las competencias del perfil profesional.

Del mismo modo, Laura (2016) logro establecer el valor de 0,856, considerando que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales en estudiantes de la promoción 2013 de Telecomunicaciones e informática de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016. Guevara & Tupia (2015), concluye que existe relación entre el desempeño de los docentes y la competencia para la participación en la comunidad empresarial, de esto se deriva que los docentes vinculan a los alumnos a la comunidad empresarial.

En la misma línea de investigación, Ramírez (2008) muestra resultados donde el plan de estudios viene influenciando en el nivel de calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística del ESPMI “Lorenzo Luján Darjón” y que los desempeños docentes en el aula influyen en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística.

Finalmente, los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman demuestran que el desempeño docente tiene una relación positiva muy alta cuyo valor de $Rho = 0,849$ con el perfil de logro del egresado, además se tiene un coeficiente de determinación $R^2 = 0,703$ que nos da conocer que aproximadamente el 70,3% de la variación de la variable del perfil de logro del egresado puede ser explicada por la variación de la variable desempeño docente en el modelo. Asimismo, la ecuación de la regresión es: $logegres = 8,60 + 1,23 * desdoc$ lo que da conocer que al aumento de una unidad de puntaje en el desempeño docente aumentara el 1,23 puntos, en el perfil de logro del egresado. Finalmente, la prueba de hipótesis de la t calculada = 6,711 es mayor al t tabulada = 2,080 confirmando lo establecido a un nivel de significancia del 5%.

CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva muy alta entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de estudios de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, en el semestre académico 2018 – II, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman muestra un valor de $Rho = 0,838$ y un coeficiente de determinación $R^2 = 0,703$ que nos da a conocer que aproximadamente el 70,3% de la variación de la variable del perfil de logro del egreso es explicada por la variación de la variable desempeño docente.
- La relación entre el desempeño docente y la función de facilitador es igual al valor de $Rho = 0,767$ denotándose una correlación positiva alta. Asimismo, el coeficiente de determinación es igual $R^2 = 0,595$ que da conocer que aproximadamente el 59,5% de la variación de la función de facilitador puede ser explicada por la variación del puntaje del desempeño docente.
- La relación entre el desempeño docente y la función de investigador es igual al valor de $Rho = 0,743$ denotándose una correlación positiva alta. Asimismo, el coeficiente de determinación es igual $R^2 = 0,5407$ que da conocer que aproximadamente el 54% de la variación de la función de investigador puede ser explicada por la variación del puntaje del desempeño docente.
- La relación entre el desempeño docente y la función de Promotor es igual al valor de $Rho = 0,893$ denotándose una correlación positiva muy alta. Asimismo, el coeficiente de determinación es igual $R^2 = 0,818$ que da conocer que aproximadamente el 81% de la variación de la función de promotor puede ser explicada por la variación del puntaje del desempeño docente.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades y docentes del programa de estudios de educación primaria, realizar una evaluación interna y externa de la Estructura Curricular Flexible por Competencias 2008 – 2012, con fines de establecer competencias generales, específicas y de especialidad como perfil de egreso.
- A las autoridades y directivos de la Escuela Profesional de Educación Primaria, implementar acciones que conduzcan la mejora del desempeño docente, considerando los resultados de las evaluaciones semestrales.
- A las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación y Escuela Profesional de Educación Primaria implementar el programa de desarrollo docente con la finalidad de fortalecer las competencias profesionales, los cuales conducirán a mejorar el desempeño docente en las áreas de investigación, responsabilidad social y académica.
- A la coordinación de práctica pre profesional, coordinador de investigación y de responsabilidad social de la Escuela Profesional de Educación Primaria, implementar mecanismos de evaluación del saber hacer de la función facilitador, investigador y promotor para evaluar el nivel de logro de las competencias establecidas como perfil de egreso.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrientos, E. (2013). Las características de los docentes universitarios. *Investigación Educativa*, 17, (2), 105-120.
- Benito, A. & Cruz, A. (2005). *Nuevas Claves para la Docencia Universitaria*. Madrid: Narcea.
- Bonilla Reynoso, J. (2010). *Nivel de competencia y desempeño docente del profesorado de la escuela de medicina de la Universidad Católica Nordestana (UCNE) bajo un enfoque integral y desarrollador*. (Tesis de maestría). Universidad del País Vasco, España.
- Cabrera Tuanama, C. P. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Cano, E. (2015). Las rúbricas como instrumento de evaluación de competencias en educación superior: ¿uso o abuso? *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 19(2), 265-280. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/567/56741181017.pdf>
- Carrizales Retamoza, C. & Rodríguez Carlota L. (1999). La formación profesional del docente universitario. *Rev. Cubana Educ. Med. Sup.* 13 (1), 80-91
- Catalano, A., Avolio De Cols, S. & Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ceballos Gurrola, E., Ceballos Gurrola, O., Cocca, A., & Alfonso García, M. (2015). Perfil de egreso 2002/2011 de licenciatura en educación física. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (11)
- Colmenares, M. (2014). *Desempeño docente y planificación curricular en las instituciones educativas del distrito de Salitral - Sullana, 2014*. (Tesis Doctoral) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Córdova Duarte, G., & Barbosa Jaramillo, E. (2004). El perfil de egreso del Ingeniero Agrónomo. Una experiencia de grupos de discusión con egresados. *Acta Universitaria*, 14 (1), 36-46.
- Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
- Díaz, V. (2002). *Flexibilidad y educación superior en Colombia*. Bogotá: Secretaría General - Procesos Editoriales.
- Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 20(1), 7-43.
- Emery, H. (2001). Lecciones de la Experiencia del Reino Unido en el desarrollo de estándares de calidad de la enseñanza. *Seminario Internacional Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación*. Santiago, Chile.
- Estructura Curricular Flexible por Competencias (2008 – 2012). Escuela Profesional de Educación Primaria. Universidad Nacional del altiplano. Puno
- Feeney, S. (2001). *El campo del curriculum en la Argentina. Un análisis de los discursos que acerca del curriculum producen los pedagogos argentinos: 1983-1998*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Fernández, A. (2010). La evaluación orientada al aprendizaje en un modelo de formación por competencias en la educación universitaria. *Revista de Docencia Universitaria*, 8(1), 11-34. Retrieved from http://red-u.net/redu/documentos/vol8_n1_completo.pdf
- González, V. & González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*. (47), 185-209.
- Guevara, A. & Tupa, L. (2015). *Análisis de la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente universitario*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Gutiérrez, H., (2018). La Evaluación desde el Enfoque Socioformativo: Ejes y Herramientas. (S. R. Herrera-Meza y S. Tobón Coords.), *Memorias del III Congreso Internacional de Evaluación (Valora-2018)*. México: Centro Universitario CIFE.
- Huanca, J. (2017). *La Evaluación de Competencias desde el Enfoque Socioformativo*. México: Centro Universitario MARCO.

- Huerta, M. (2014). *Formación por competencias a través del aprendizaje estratégico*. Lima: Editorial San Marcos.
- Irigoin, M. (2006). Desafíos de la formación por competencias en la educación superior. *El informativo de la educación superior*, 318. Retrieved from <http://www.mecesuo.cl/informativo/paginas/cuerpo.pep?idedi=2006071431107&i dele=20060714204742>
- Kan, A. (2007). An alternative method in the new educational program from the point of performance-based assessment. *Rubric scoring scales, Educational Sciences: Theory & Practice*, 7 (1), 144-152.
- Laura, A. (2016). *Desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales en estudiantes de Telecomunicaciones e Informática de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, la Cantuta, Lima, Perú.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gedisa.
- Ley Universitaria Peruana N° 30220 (2014). Retrieved from <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>
- Loureiro, S. & Míguez, M. (2006) Evaluación docente. La experiencia en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República. *Revista Iberoamericana de Educación*, 40 (5). Retrieved from <http://www.rieoei.org/experiencias137.htm>
- Lourerio, S., Miguez, M. & Otegui X. (2016) Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7,(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>
- Martínez Márquez, L. (2015). Evaluación del perfil de egreso: primer paso para la reformulación del currículum. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (21), 210-221.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona, España: Horsori.
- Mateo, M., Escudero, T., De Miguel, M., Ginés, J. & Rodríguez, S. (1996) La evaluación del profesorado. Un tema a debate. *Revista de Investigación Educativa*, 14(2), 73-94.
- Molina, E. (2006). Instrumentos de evaluación en el Proceso Enseñanza – Aprendizaje. *Revista digital “Investigación y Educación”*, III(26). Sevilla, España.
- Muñiz, J., García, A. & Virgos, J. (1991) Escala de la Universidad de Oviedo para la evaluación del profesorado. *Psicothema*, 3(2), 269-281.

- Muñoz Cantero, J. M., Ríos de Deus, M. P. & Abalde, E. (2002) Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 8, (2). Retrieved from http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm
- Olivos Pérez, M., & Voisin, S., & Fernández Díaz, J. (2015). Evaluación del perfil de egreso de profesores de francés de parte de los empleadores: propuestas de mejora y desarrollo. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15 (1), 1-16.
- Parra-Acosta, H., Tobon, S., Juárez-Hernández, L. G., Lopez-Loya, J., Benavides-Olivera, J., García-Acosta, V. M., González-Ortiz, S., Carrasco-Palafox, J., Sánchez-Cañas, G. G. & Tobon, B. (2017). Teachers Recognize the Need to Develop Their Competencies to Improve Medical Students' Performance. *International Journal of Environmental and Science Education*, 12(8), 1895-1911.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010*. (Tesis de doctorado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Retrieved from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2366>
- Pirela Morillo, J., & Prieto Cante, C., & Pulido Daza, N. (2017). Evaluación del perfil profesional en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística de la Universidad de La Salle, Colombia, desde la perspectiva de los egresados. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28 (4), 1-17.
- Quesada, R. (2001). *Cómo plantear la Docencia Estratégica*. México. Limusa.
- Quispe, M. (2017). *La responsabilidad social, la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente*. (Tesis Doctorado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ramírez, V. (2009). *El Plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de Educación Artística de la Escuela Superior Pública de Música Lorenzo Luján Darjón de Iquitos en el año 2008*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2391/Ramirez_gh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rebolledo, A., & Ayala, M. (2006). Evaluación del desempeño docente del Departamento de Biología Marina de UABCS. *Revista Latinoamericana de estudios educativos*, 36 (1-2), 95-133

- Ribeiro, D. (1974). *La Universidad Peruana*. Lima: Ediciones del Centro de Estudios de Participación Popular.
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Tesis de maestría). Retrieved from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2384>
- Rodriguez Del Solar, N. (1989). *Diagnóstico Curricular de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y propuesta de un perfil Profesional con Perspectiva Andragógica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ruiz Aguilera, A. (1996). *La investigación educativa*. México D. F.
- Ruíz, J. (1999). *Cómo hacer una evaluación de Centros Educativos*. Madrid: Narcea.
- Saravia, M. A. (2004). *Evaluación del profesorado universitario. Un enfoque desde la competencia profesional*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
- Schon, D. (1998). *El profesional reflexivo*. Barcelona: Paidós.
- Stiggins, R. J. & Duke, D. L. (1988). *The Case for Commitment to Teacher Growth: Research on Teacher Evaluation*. New York: State University of New York. Press, Albany, NY.
- Tobón, S. (2018). Metodología de la evaluación socioformativa. (S. R. Herrera-Meza y S. Tobón Coords.). *Memorias del III Congreso Internacional de Evaluación (Valora-2018)*. México: Centro Universitario CIFE.
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. (2da ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Magisterio.
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción pedagógica*, 16(1), 14–28. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968540>
- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Tobón, S. (2013). *Integral Training and Competences. Complex thinking, curriculum, didactics and evaluation*. CIFE Institute. (4th ed). Bogotá: Ecoe Editions. Retrieved from <https://www.youtube.com/playlist?list=PL420fetv7SVz3CdCiW3tWr7dzHEMA6j4H>

- Tobón, S. (2013a). *Formación Integral y Competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Tobón, S. (2015). *La Evaluación Socioformativa Estrategias e instrumentos*. Estados Unidos: CIFE Corporation.
- Tobón, S. (2017). *Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación*. Mount Dora (USA): Kresearch. doi: dx.doi.org/10.24944/isbn.978-1-945721-18- 2.
- Tobón, S. (2017). *Evaluación socioformativa. Estrategias e instrumentos*. Mount Dora, (USA): Kresearch.
- Tobón, S., González, L., Nambo, J. M. & Vázquez, JM., (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Revista Paradigma*, XXXVI (1), 7-29. Retrieved from <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/2661>
- Tobón, S., Guzmán, C. E., Hernández, J. S. & Cardona, S. (2015). Sociedad del Conocimiento: Estudio documental desde una perspectiva humanista y compleja. *Revista Paradigma*, XXXVI (2), 7-36. Retrieved from <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3023/1433>
- Tobón, S., Pimienta, J. & García, J. (2012). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson Educación.
- TUNING (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Bilbao: Fondo Editorial de la Universidad de Deusto.
- Valdés Veloz, C. (2002). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente Ponencia presentada por Cuba*. La Habana, Cuba.
- Valdés, H. (2000). En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores. *Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México: OEI.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea.
- Zabalza, M. (2008). Innovación en la Enseñanza Universitaria: el proceso de convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación Superior. *Educação*, 31(3). ISSN: 0101-465X. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=848/84819191002>
- Zegarra, W. (2018). *Desempeño docente y logro de competencias del Instituto Tupac Amará de Tinta – Canchis 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Documentación

Reglamento de evaluación del desempeño docente. Universidad Nacional del Altiplano.

Puno. 2018

Reglamento de evaluación del aprendizaje. Universidad Nacional del Altiplano. Puno.

2018.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior

Universitaria. Lima. Octubre. 2016



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

1	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y el logro del perfil del egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano –Puno, 2018 - II?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre el nivel de desempeño docente con la dimensión facilitador del logro del perfil del egreso? - ¿Qué relación existe entre el nivel de desempeño docente con la dimensión investigador del logro del perfil del egreso? - ¿Qué relación existe entre el nivel de desempeño docente con la dimensión promotor del logro del perfil del egreso? 	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el logro del perfil del egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano –Puno, 2018 - II.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión facilitador del logro del perfil del egreso. - Identificar la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión investigador del logro del perfil del egreso. - Identificar la relación entre el nivel de desempeño docente con la dimensión promotor del logro del perfil del egreso. 	<p>GENERAL Existe una relación significativa entre el desempeño docente y el logro del perfil del egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018 - II.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación positiva entre el nivel de desempeño docente y la dimensión facilitador del logro del perfil del egreso. - Existe una relación positiva entre el nivel de desempeño docente y la dimensión investigador del logro del perfil del egreso. - Existe una relación positiva entre el nivel de desempeño docente y la dimensión promotor del logro del perfil del egreso. 	<p>VARIABLE X Desempeño docente</p>	<p> Evaluación del desempeño docente</p>	<p>✓ Dominio de conocimientos y procesos del componente curricular. ✓ Desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje donde los estudiantes participan activamente. ✓ utiliza procesos metodológicos, material didáctico, bibliografía actualizada y otros. ✓ Entrega y explica el sílabo de su Componente Curricular. ✓ Evalúa de acuerdo a los criterios de desempeño ✓ Facilita para que el estudiante tenga iniciativa, piense, resolver problemas ✓ Motiva el deseo de aprender, trabajar en equipo e interactuar activamente. ✓ Promueve actividades de investigación formativa. ✓ Promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas ✓ Utiliza estrategias de retroalimentación.</p>	<p>Muy satisfactorio [4] Satisfactorio [3] Insatisfactorio [2] Muy insatisfactorio [1]</p>
			<p>VARIABLE Y Logro del perfil del egreso</p>	<p>Facilitador Investigador Promotor</p>	<p>Saber ser/convivir Saber Pensar Saber hacer Saber ser/convivir Saber Pensar Saber hacer Saber ser/convivir Saber Pensar Saber hacer</p>	<p>Logro eficaz [4] Logro aceptable [3] Logro en proceso [2] No logra [1]</p>

Anexo 2. Encuesta de Satisfacción de desempeño docente

**CUESTIONARIO AL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA
PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA 2018-II**

Estimado estudiante, con el afán de valorar el desempeño docente, solicito que seleccione y marque el número que corresponde.

N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
		1	2	3	4
1	El/la docente demuestra dominio de conocimientos y procesos del componente curricular que está a su cargo.				
2	El/la docente desarrolla actividades de enseñanza aprendizaje donde los estudiantes participan activamente.				
3	El/la docente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje utiliza adecuadamente procesos metodológicos, material didáctico, bibliografía actualizada y otros que contribuyen a un mejor aprendizaje.				
4	El/la docente entregó y explicó el sílabo de su Componente Curricular.				
5	El/la docente evalúa de acuerdo a los criterios de desempeño con técnicas e instrumentos indicados en sus sílabos en las fechas establecidas.				
6	El/la docente facilita para que el estudiante tenga iniciativa, piense, razone, cree situaciones para resolver problemas relacionados con los conocimientos tratados.				
7	El/la docente motiva el deseo de aprender, trabajar en equipo e interactuar activamente: docente-estudiantes, estudiantes-estudiantes.				
8	El/la docente promueve actividades de investigación formativa, que permita la búsqueda de información en diversas fuentes bibliográficas, a fin de ampliar los temas tratados en clase.				
9	El/la docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías informáticas para el aprendizaje del componente curricular.				
10	El/la docente utiliza estrategias de retroalimentación hasta que el alumno logre un buen nivel de aprendizaje.				
Total Parcial					
Total general					

1	Muy insatisfactorio
2	Insatisfactorio
3	Satisfactorio
4	Muy Satisfactorio

Anexo 3. Encuesta de valoración de actitudes

CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES

SEMESTRE: **SEXO:** **EDAD:**

Estimado (a) estudiante del Programa de Estudios de Educación Primaria, el propósito del siguiente cuestionario es identificar el logro de la función del ser y el convivir planteados en el logro del perfil del egreso. Los resultados de la investigación servirán para realizar los reajustes en el plan de estudios del programa de estudios, por lo que pido que seleccione las escalas que más se ajustan a la realidad.

Las encuestas son anónimas y no existen respuestas buenas ni malas. Los resultados se administrarán con total confidencialidad.

Marcar solo una respuesta a cada ítem:

4	Muy de acuerdo
3	De acuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
SABER SER Y SABER CONVIVIR DE LA FUNCIÓN FACILITADOR					
1	Considero que tengo fortalecida mi identidad personal y profesional.				
2	Considero que tengo cultivado en mí ser, una autoestima alta.				
3	He logrado ser coherente con mis principios éticos y espirituales en el desenvolvimiento de mis funciones como profesor(a)				
4	Muestro interés por estimular el aprendizaje significativo en los educandos				
5	Tengo altas expectativas de generar y estimular aprendizajes en los educandos				
6	Tengo desarrollado mi sensibilidad docente y las puedo gestionar correctamente				
7	He logrado brindar afecto, seguridad y confianza a los educandos en el proceso de aprendizaje				
8	He logrado brindar afecto, seguridad y confianza a los padres de familia en el proceso de aprendizaje de los educandos.				
9	Soy tolerante con los profesores, padres de familia, compañeros y educandos en el ejercicio de mis funciones				
10	Promuevo en los profesores, padres de familia, compañeros y educandos la búsqueda de consensos frente a discrepancias				
11	Me integro con facilidad a los trabajos en equipo a nivel institucional e interinstitucional				
12	Busco siempre la integración de las personas, familia o comunidad sin discriminación de género				
13	Vivo los valores religiosos de mi propia confesión y respeto a los de otras confesiones				
14	En la organización comunitaria, genero respuestas adecuadas para el bienestar colectivo				

15	Me considero como activista de la defensa civil en el contexto donde me desenvuelvo.				
N°	ÍTEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
16	Me identifico con mi país y promuevo los valores patrióticos.				
17	Estoy comprometido con la defensa a la soberanía nacional.				
18	Me considero promotor del sentido de fiesta en los educandos.				
19	Considero que tengo las habilidades para promover las capacidades lúdicas en los educandos.				
Sub total					
SABER SER Y SABER CONVIVIR DE LA FUNCIÓN INVESTIGACIÓN					
20	Considero que asumo los cambios de manera crítica y creativa.				
21	Muestro interés y curiosidad por comprender y profundizar aspectos de la vida cotidiana.				
22	Cultivo la libertad de espíritu en mi ser				
23	He logrado asumir con responsabilidad el riesgo de mis opiniones				
24	Respeto la creatividad, curiosidad, persistencia de mis semejantes				
25	valoro la interculturalidad y su forma de promoverla				
26	Soy parte de un equipo multidisciplinario de investigación				
27	Analizo e interpreto en equipo multidisciplinario, la realidad compleja para plantear alternativas de solución				
28	En el proceso de la investigación, he coordinado con especialistas para intercambiar pareceres				
29	He logrado intercambiar saberes con profesionales del área de educación para despejar mis dudas				
Sub total					
SABER SER Y SABER CONVIVIR DE LA FUNCIÓN PROMOTOR					
30	Me desenvuelvo en coherencia con los valores que poseo				
31	Tengo desarrollado mi conciencia cívica y ecológica como forma de aprecio a la vida				
32	Siempre mantengo mi independencia, permeabilidad y apertura frente a decisiones que perturben mi bienestar				
33	Estoy comprometido con la promoción y cuidado de la salud en el contexto social				
34	Estoy comprometido con el cuidado y la preservación de los recursos naturales				
35	Respeto los derechos universales de las personas y promuevo la paz en el contexto donde me desenvuelvo				
36	Practico y fomento la responsabilidad solidaria promoviendo participación con equidad				
37	Estoy comprometido con los problemas que se originan en la institución y/o sociedad para su pronta solución				
38	Valoro y respeto las aspiraciones de mis semejantes				
39	Participo en actividades académicas, sociales, culturales, deportivos promoviendo concertación y organicidad.				
40	Soy respetuoso de las instituciones democrática en el país				
Sub total					
Total general					

Anexo 4. Matriz de la evaluación del saber pensar de la función facilitador, investigador y promotor

MATRIZ DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS DE FIN DE CARRERA

SABER	PERFIL DE EGRESO		CÓDIGO	COMPONENTE	AREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	N° DE ITEMS	TOTAL	%	
	RASGO DE PERFIL	PERFIL DE EGRESO							
SABER PENSAR	1	Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad.	Posee conocimientos suficientes y actualizados sobre los aspectos ecogeográficos, económicos, social, político y cultura de la comunidad en la cual trabaja.	EPR300	Historias y Geografía para Educación Primaria	ESPECIALIZADA	1	17	28.33
				EPR301	Identidad y Convivencia Social	ESPECIALIZADA	1		
				EPR302	Taller de Desarrollo de Lecto-Escritura	ESPECIALIZADA	1		
				EPR303	Tutoría y Educación en Valores	ESPECIALIZADA	1		
				EPR304	Desarrollo del Pensamiento Lógico Matemático	ESPECIALIZADA	1		
				EPR305	Estrategias para el Desarrollo de la Expresión y Comprensión Oral	ESPECIALIZADA	1		
				EPR306	Conservación del Medio Ambiente para la Vida	ESPECIALIZADA	1		
				EPR307	Materiales Educativos	ESPECIALIZADA	1		
				EPR308	Número, Relaciones y Funciones para Educación Primaria	ESPECIALIZADA	1		
				EPR309	Estrategias para la Comprensión y Producción de Textos	ESPECIALIZADA	1		
				EPR310	Desarrollo de la Creatividad Científica	ESPECIALIZADA	1		
				EPR311	Geometría y Estadística para Educación Primaria	ESPECIALIZADA	1		
				EPR312	Geometría y Estadística para Educación Primaria	ESPECIALIZADA	1		
				EPR313	Estrategias Metodológicas de Enseñanza - Aprendizaje	ESPECIALIZADA	1		
2	Desarrolla los niveles más altos del pensamiento lógico formal y del juicio formal.	Desarrolla los niveles más altos del pensamiento lógico formal y del juicio formal.	EPR316	Estrategias para el Desarrollo del Pensamiento Lógico Matemático	ESPECIALIZADA	1	14	23.33	
			EPR320	Estrategias para el Desarrollo del Canto, Música y Danza	ESPECIALIZADA	1			
			EPR321	Estrategias para el Desarrollo del Dibujo, Pintura y Papiroflexia	ESPECIALIZADA	1			
			EDU200	Estrategias de Estudio Universitario	BÁSICA	1			
			EDU201	Informática Básica	BÁSICA	1			
			EDU202	Matemática Básica I	BÁSICA	1			
			EDU203	Producción de Textos	BÁSICA	1			
EDU204	Biología General	BÁSICA	1						
EDU205	Psicología Evolutiva	BÁSICA	1						
EDU207	Matemática Básica II	BÁSICA	1						

Alineación de rasgos de perfil: saber pensar con las funciones facilitador, investigador y promotor

Función	Saber pensar
Función de facilitador	Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad.
Función de facilitador	Desarrolla los niveles más altos del pensamiento lógico formal y del juicio formal.
Función de facilitador	Canaliza la política y legislación educativas vigentes, así como la orientación proveniente de los objetivos regionales, nacionales y de la humanidad de nuestro tiempo
Función de facilitador	Domina la teoría curricular, las respectivas técnicas de planificación y diversificación, así como diseños de evaluación coherentes con los nuevos enfoques de la educación.
Función de facilitador	Posee una cultura general de calidad para el nivel de educación superior.
Función de investigador	Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre Filosofía, Epistemología, Estadística, Comunicación e Investigación Educativa.
Función de investigador	Recoge los aportes del saber tradicional.
Función de promotor	Posee conocimientos suficientes y actualizados sobre los aspectos ecogeográficos, económico, social, político y cultura de la comunidad en la cual trabaja.

Anexo 4. Matriz de la evaluación del saber hacer del perfil del egreso

FUNCIÓN	SABER HACER	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	N° DE ÍTEMS
PROMOTOR	Hace participar a la comunidad educativa en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral de la comunidad, e integra a ésta en la gestión de la escuela.	RUBRICA PARA EVALUAR EL DESARROLLO DE PROYECTOS INTERSECTORIALES	PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS	4
	Utiliza resultados de la investigación en la solución de problemas de la comunidad.		RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4
	Fomenta la identidad cultural de la población a través del uso de la lengua materna de ésta y del desarrollo y difusión de los respectivos valores culturales.		PROMOCIÓN DE LA IDENTIDAD CULTURAL	4
	Maneja y difunde técnicas agro ecológicas y de conservación del medio, orientadas al uso sostenible de los recursos.		CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	4
INVESTIGACIÓN	Realiza proyectos de investigación sobre la problemática educativa local y de sus alumnos, con el propósito de identificar alternativas pertinentes.	RUBRICA PARA EVALUAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	RESUMEN	4
			PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
			MARCO TEÓRICO	5
			METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	6
			CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO	3
			BIBLIOGRAFÍA	3
			ANEXOS	2
	Sistematiza su investigación y la socializa.	RUBRICA PARA EVALUAR INFORME DE INVESTIGACIÓN	INTRODUCCIÓN	4
			REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
			MATERIALES Y MÉTODOS	4
			RECOPIACIÓN DE DATOS	3
			ANÁLISIS DE DATOS	3
			CONCLUSIONES	3
			RECOMENDACIONES	2
FACILITADOR	Define y elabora proyectos educativos institucionales, sobre la base del diagnóstico y perfiles institucionales y garantiza su gestión eficiente.	ESCALA NUMÉRICA PARA EVALUAR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	ELABORACIÓN	2
			IDENTIDAD	3
			ARTICULACIÓN INTERNA	8
			COHERENCIA CON PLANES Y PROGRAMAS	2
	Diversifica el currículo en función de las necesidades y posibilidades ecogeográficas, económicas y socioculturales de la región y del área de influencia de su institución.	ESCALA NUMÉRICA PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR, UNIDADES DIDÁCTICAS Y PLANIFICACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE	PLANIFICACIÓN ANUAL	9
			UNIDADES DIDÁCTICAS	8
	Planifica situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características etnolingüísticas de los niños, de su cosmovisión, experiencias y potencialidades.	ESCALA NUMÉRICA PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN DE SESIONES PARA AULAS MULTIGRADO Y UNIDOCENTES	PLANIFICACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE PARA AULAS POLIDOCENTES	10
			PLANIFICACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE PARA AULAS UNIDOCENTES Y MULTIGRADOS	10
	Elabora sesiones de aprendizaje en diversos escenarios o situaciones: bilingüismo, escuela unidocente, aula multigrado, aula heterogénea del mismo grado, aula o grupo de nivelación, niños que trabajan, escuelas de padres, alfabetización y post alfabetización de adultos, tele-educación.	RUBRICA PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	1
			USO DE MATERIALES EDUCATIVOS EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	1
			PROMOCIÓN DEL LIDERAZGO EN EL AULA	1
			MAXIMIZA EL TIEMPO	1
			PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	1
			TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	1
Crea y mantiene un ambiente estimulante para el aprendizaje y la socialización en el aula y en la escuela.				
Aplica teorías, enfoques y metodologías contemporáneas sobre comunicación, educación por el movimiento, educación social, educación ambiental y educación para el trabajo.				

Anexo 5. Resultados de Análisis de los datos

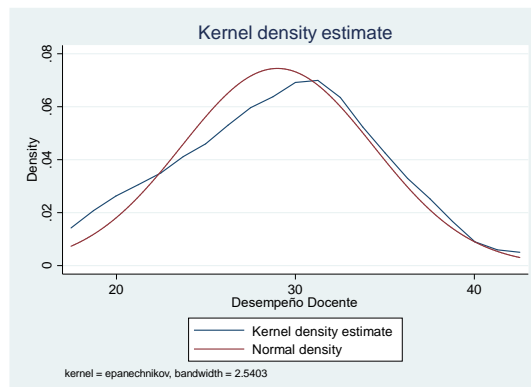
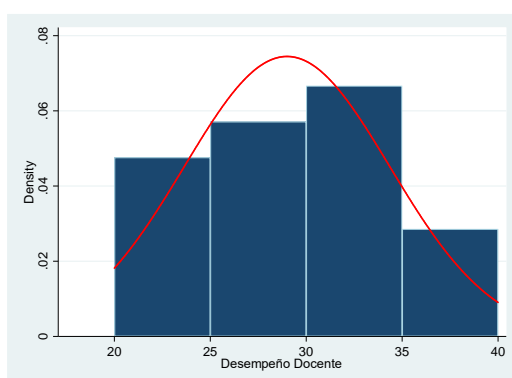
1. Estadísticos descriptivos (Stata: versión 15)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
desdoc	21	29	5.357238	20	40
facil	21	71.04762	11.95189	46	87
invest	21	29.52381	6.07963	14	38
promot	21	32.57143	7.138427	20	46
logegres	21	44.42857	7.89032	27	57

2. Evaluación de la normalidad (Stata: Versión 15)

Variable: Desempeño Docente

Métodos gráficos: Histograma y Kernel



Métodos numéricos: Kurtosis y Shapiro Wilk

Skewness/Kurtosis tests for Normality

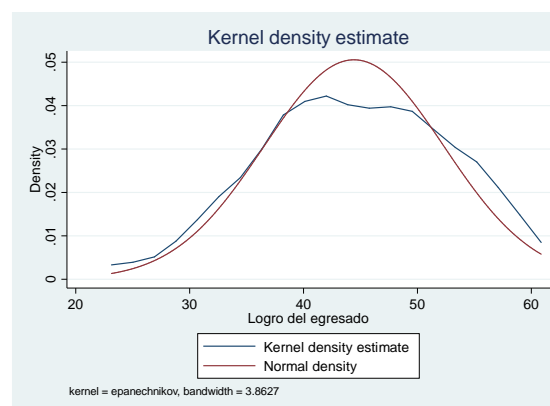
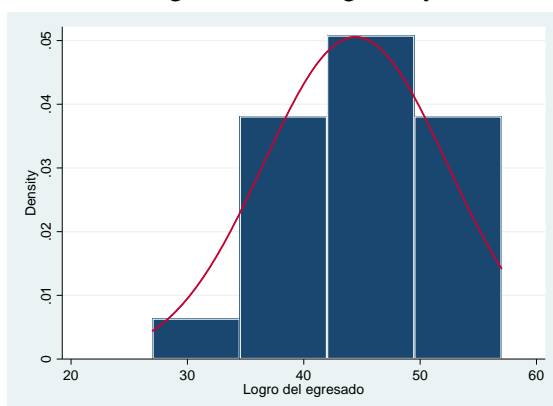
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2 (2)	joint Prob>chi2
desdoc	21	0.8513	0.7997	0.10	0.9515

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
desdoc	21	0.96833	0.776	-0.512	0.69582

Variable: Perfil del logro del egresado

Métodos gráficos: Histograma y Kernel



Métodos numéricos: Kurtosis y Shapiro Wilk

Skewness/Kurtosis tests for Normality

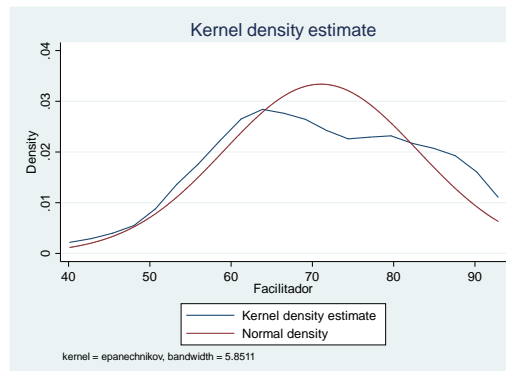
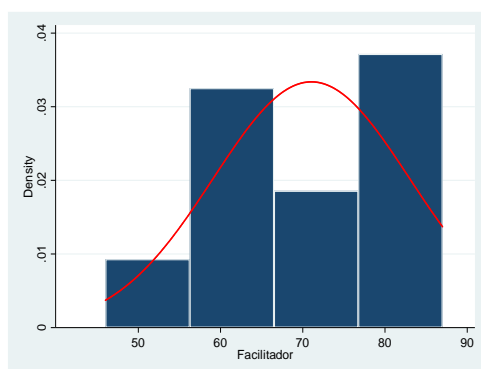
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2 (2)	joint Prob>chi2
logegres	21	0.5889	0.7226	0.43	0.8063

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
logegres	21	0.97097	0.711	-0.689	0.75453

Variable: Función de facilitador

Métodos gráficos: Histograma y Kernel



Métodos numéricos: Kurtosis y Shapiro Wilk

Skewness/Kurtosis tests for Normality

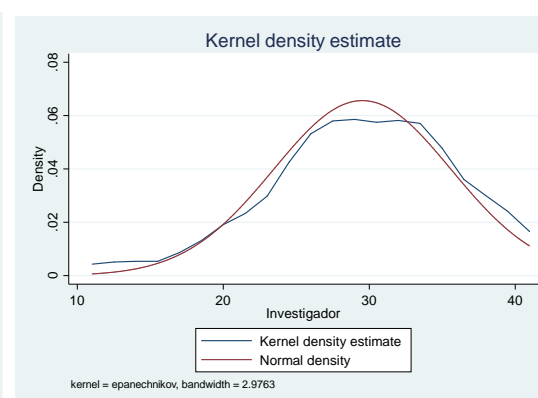
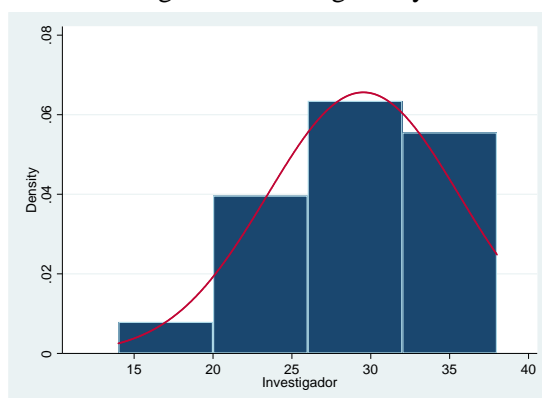
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2 (2)	joint Prob>chi2
facil	21	0.7566	0.3281	1.14	0.5642

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
facil	21	0.94913	1.247	0.446	0.32797

Variable: Función de investigador

Métodos gráficos: Histograma y Kernel



Métodos numéricos: Kurtosis y Shapiro Wilk

Skewness/Kurtosis tests for Normality

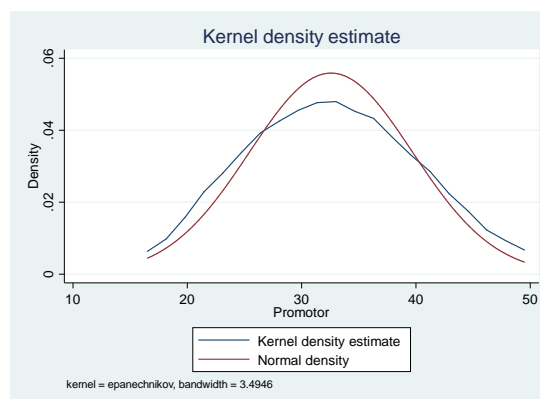
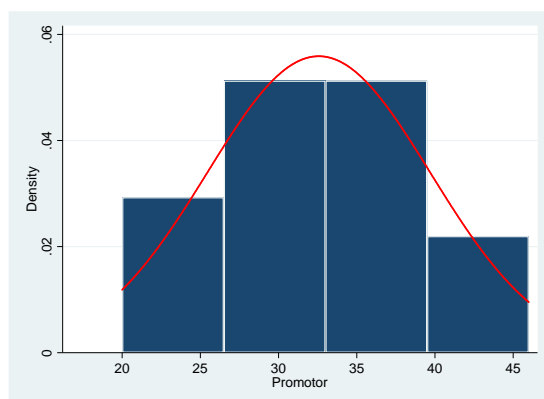
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2 (2)	joint Prob>chi2
invest	21	0.1929	0.4006	2.70	0.2589

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
invest	21	0.93819	1.515	0.839	0.20064

Variable: Función de Promotor

Métodos gráficos: Histograma y Kernel



Métodos numéricos: Kurtosis y Shapiro Wilk

Skewness/Kurtosis tests for Normality

Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2 (2)	joint Prob>chi2
promot	21	0.7543	0.5979	0.38	0.8251

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
promot	21	0.98270	0.424	-1.735	0.95864

3. Coeficiente de correlación de Spearman

Desempeño docente - Logro de perfil del egreso (IBM SPSS Statistics Editor de datos)

Correlaciones

			Desempeño docente	Perfil de logro del egresado
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Perfil de logro del egresado	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Desempeño docente - Logro de perfil del egreso (Microsoft Excel: Versión 2019)

Nº	Egresado	Desempeño docente	Logro del perfil de egreso	Rango X	Rango Y	d	D ²
		X	Y	dx	dy		
1		20	27	1.5	1	0.5	0.25
2		20	35	1.5	2.5	-1.0	1.00
3		21	35	3	2.5	0.5	0.25
4		27	37	7	4.5	2.5	6.25
5		29	37	10.5	4.5	6.0	36.00
6		24	39	5	6	-1.0	1.00
7		26	40	6	7	-1.0	1.00
8		28	42	8.5	8	0.5	0.25
9		29	43	10.5	9.5	1.0	1.00
10		31	43	14	9.5	4.5	20.25
11		23	44	4	11	-7.0	49.00
12		31	45	14	12.5	1.5	2.25
13		33	45	16	12.5	3.5	12.25
14		28	49	8.5	14.5	-6.0	36.00
15		31	49	14	14.5	-0.5	0.25
16		35	51	19.5	16	3.5	12.25
17		34	53	17.5	17.5	0.0	0.00
18		34	53	17.5	17.5	0.0	0.00
19		30	54	12	19	-7.0	49.00
20		40	55	21	20	1.0	1.00
21		35	57	19.5	21	-1.5	2.25
						Suma	232
						fi	21

Valor de Rho **0.84968**

Desempeño docente – Función de Facilitador (IBM SPSS Statistics Editor de datos)

Correlaciones

			Desempeño docente	Función de facilitador
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Función de facilitador	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Desempeño docente – Función de Facilitador (Microsoft Excel: Versión 2019)

N°	Egresado	Desempeño docente	Función de facilitador	Rango X	Rango Y	d	D ²
		X	Y	dx	dy		
1		20	46	1.5	1	0.5	0.25
2		20	55	1.5	2	-0.5	0.25
3		21	59	3	3	0.0	0.00
4		29	61	10.5	4	6.5	42.25
5		24	62	5	5	0.0	0.00
6		26	63	6	6.5	-0.5	0.25
7		27	63	7	6.5	0.5	0.25
8		29	64	10.5	8	2.5	6.25
9		33	66	16	9	7.0	49.00
10		31	69	14	10	4.0	16.00
11		28	70	8.5	11.5	-3.0	9.00
12		31	70	14	11.5	2.5	6.25
13		23	71	4	13	-9.0	81.00
14		28	80	8.5	14.5	-6.0	36.00
15		34	80	17.5	14.5	3.0	9.00
16		40	82	21	16	5.0	25.00
17		30	85	12	17.5	-5.5	30.25
18		35	85	19.5	17.5	2.0	4.00
19		31	87	14	20	-6.0	36.00
20		34	87	17.5	20	-2.5	6.25
21		35	87	19.5	20	-0.5	0.25
						Suma	358
						fi	21

Valor de Rho **0.76786**

Desempeño docente – Función de Investigador (IBM SPSS Statistics Editor de datos)

Correlaciones

			Desempeño docente	Función de investigador
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Función de investigador	Coefficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Desempeño docente – Función de Investigador (Microsoft Excel: Versión 2019)

N°	Egresado	Desempeño docente	Función de investigador	Rango X	Rango Y	d	D ²
		X	Y	dx	dy		
1		20	14	1.5	1	0.5	0.25
2		27	22	7	2	5.0	25.00
3		21	23	3	3.5	-0.5	0.25
4		29	23	10.5	3.5	7.0	49.00
5		20	25	1.5	5.5	-4.0	16.00
6		28	25	8.5	5.5	3.0	9.00
7		24	29	5	8.5	-3.5	12.25
8		26	29	6	8.5	-2.5	6.25
9		31	29	14	8.5	5.5	30.25
10		31	29	14	8.5	5.5	30.25
11		23	30	4	12	-8.0	64.00
12		29	30	10.5	12	-1.5	2.25
13		31	30	14	12	2.0	4.00
14		33	31	16	14	2.0	4.00
15		35	32	19.5	15	4.5	20.25
16		34	34	17.5	16	1.5	2.25
17		28	35	8.5	17	-8.5	72.25
18		30	37	12	18.5	-6.5	42.25
19		34	37	17	18.5	-1.5	2.25
20		35	38	18.5	20.5	-2.0	4.00
21		40	38	21	20.5	0.5	0.25
						Suma	396
						fi	21

Valor de Rho **0.7427**

Desempeño docente – Función de Promotor (IBM SPSS Statistics Editor de datos)

Correlaciones

			Desempeño docente	Función de promotor
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Función de promotor	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Desempeño docente – Función de Promotor (Microsoft Excel: Versión 2019)

N°	Egresado	Desempeño docente	Función de promotor	Rango X	Rango Y	d	D ²
		X	Y	dx	dy		
1		20	20	1.5	1	0.5	0.25
2		21	22	3	2	1.0	1.00
3		20	24	1.5	3	-1.5	2.25
4		24	26	5	4	1.0	1.00
5		26	27	6	6	0.0	0.00
6		27	27	7	6	1.0	1.00
7		29	27	10.5	6	4.5	20.25
8		23	30	4	8	-4.0	16.00
9		31	31	14	9	5.0	25.00
10		28	32	8.5	10.5	-2.0	4.00
11		31	32	14	10.5	3.5	12.25
12		28	33	8.5	12	-3.5	12.25
13		29	35	10.5	13.5	-3.0	9.00
14		31	35	14	13.5	0.5	0.25
15		35	36	19.5	15	4.5	20.25
16		33	38	16	16.5	-0.5	0.25
17		34	38	17.5	16.5	1.0	1.00
18		30	39	12	18	-6.0	36.00
19		34	41	17.5	19	-1.5	2.25
20		35	45	19.5	20	-0.5	0.25
21		40	46	21	21	0.0	0.00
						Suma	165
						fi	21

Valor de Rho **0.89318**

4. Regresión lineal simple:

Tabla de resultados del Perfil de logro del egresado y el Desempeño docente

$$PLO = b_0 + b_1DD$$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	21
Model	875.750871	1	875.750871	F(1, 19)	=	45.05
Residual	369.391986	19	19.4416835	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.7033
				Adj R-squared	=	0.6877
Total	1245.14286	20	62.2571429	Root MSE	=	4.4093

logegres	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
desdoc	1.235192	.1840395	6.71	0.000	.8499926	1.620391
_cons	8.608014	5.423183	1.59	0.129	-2.742838	19.95887

Ecuación: PLE = 8.60 + 1.23*DD

Coefficiente de determinación (R²) del perfil de logro del egresado y el desempeño docente

Una vez ajustada la recta de regresión a la nube de observaciones es importante disponer de una medida que mida la bondad del ajuste realizado y que permita decidir si el ajuste lineal es suficiente o se deben buscar modelos alternativos. Como medida de bondad del ajuste se utiliza el coeficiente de determinación, definido como sigue

$$R^2 = r^2 * 100\%$$

* r es una medida de la relación lineal entre las variables X e Y.

El coeficiente de determinación es una proporción que nos indica que el 69% de los estudiantes que tienen una frecuente motivación son explicadas por los estilos de aprendizaje.

Coefficiente de determinación (R²)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.839	.703	.688	4.409

- a. Variable dependiente: Perfil de logro del egresado
- b. Predictores: (Constante), Desempeño docente

Línea tendencial de la correlación del Perfil de logro del egresado y el Desempeño docente

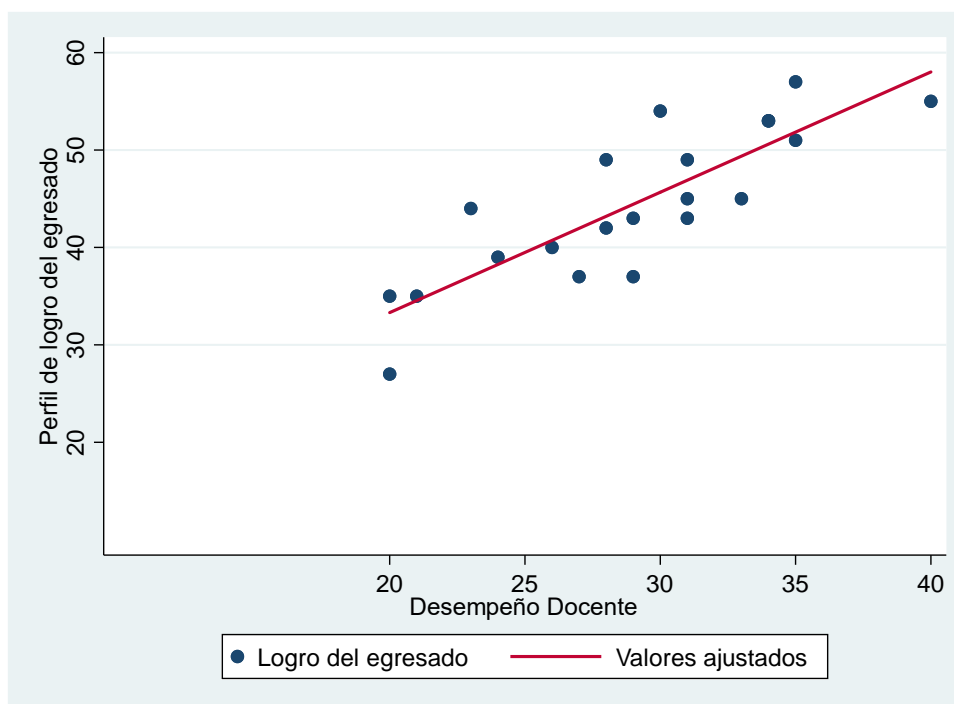


Tabla de resultados de la Función de facilitador y el Desempeño docente

$$FF = b_0 + b_1 DD$$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	21
Model	1700.5993	1	1700.5993	F(1, 19)	=	27.94
Residual	1156.35308	19	60.8606883	Prob > F	=	0.0000
Total	2856.95238	20	142.847619	R-squared	=	0.5952
				Adj R-squared	=	0.5739
				Root MSE	=	7.8013

facil	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
desdoc	1.721254	.3256211	5.29	0.000	1.039722	2.402787
_cons	21.13124	9.595237	2.20	0.040	1.04818	41.21431

Ecuación: $FF = 21.13 + 1.72 * DD$

Línea tendencial de la correlación de la Función de facilitador y el Desempeño docente

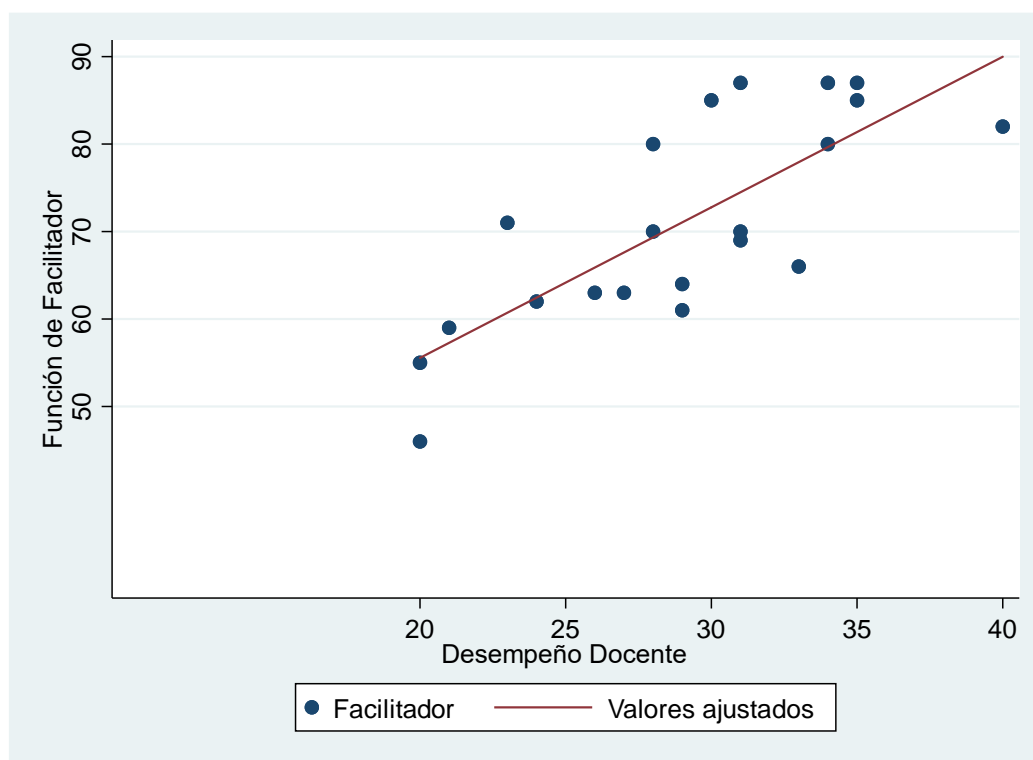


Tabla de resultados de la Función de investigador y el Desempeño docente

$$FI = b_0 + b_1 DD$$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	21
Model	399.722997	1	399.722997	F(1, 19)	=	22.37
Residual	339.515099	19	17.8692157	Prob > F	=	0.0001
				R-squared	=	0.5407
				Adj R-squared	=	0.5166
Total	739.238095	20	36.9619048	Root MSE	=	4.2272

invest	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
desdoc	.8344948	.1764399	4.73	0.000	.4652018	1.203788
_cons	5.323461	5.199242	1.02	0.319	-5.558678	16.2056

Ecuación: $FI = 5.32 + 0.83*DD$

Línea tendencial de la correlación de la Función de investigador el Desempeño docente

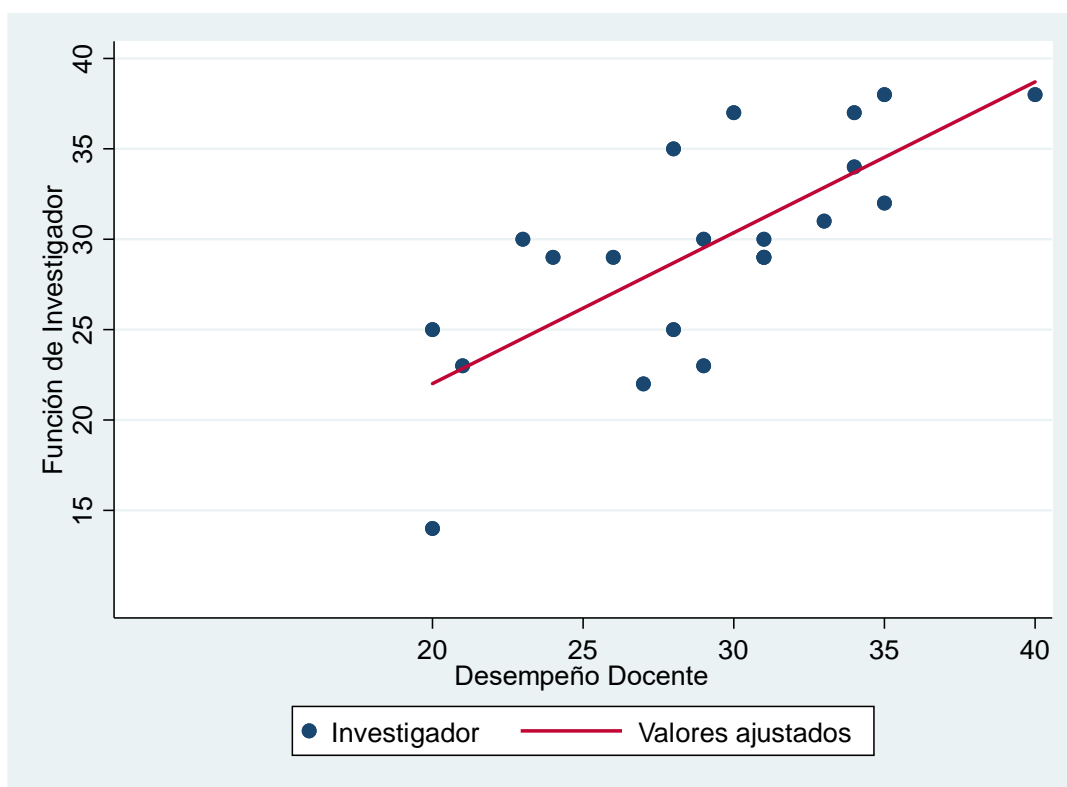


Tabla de resultados de la Función de Promotor y el Desempeño docente

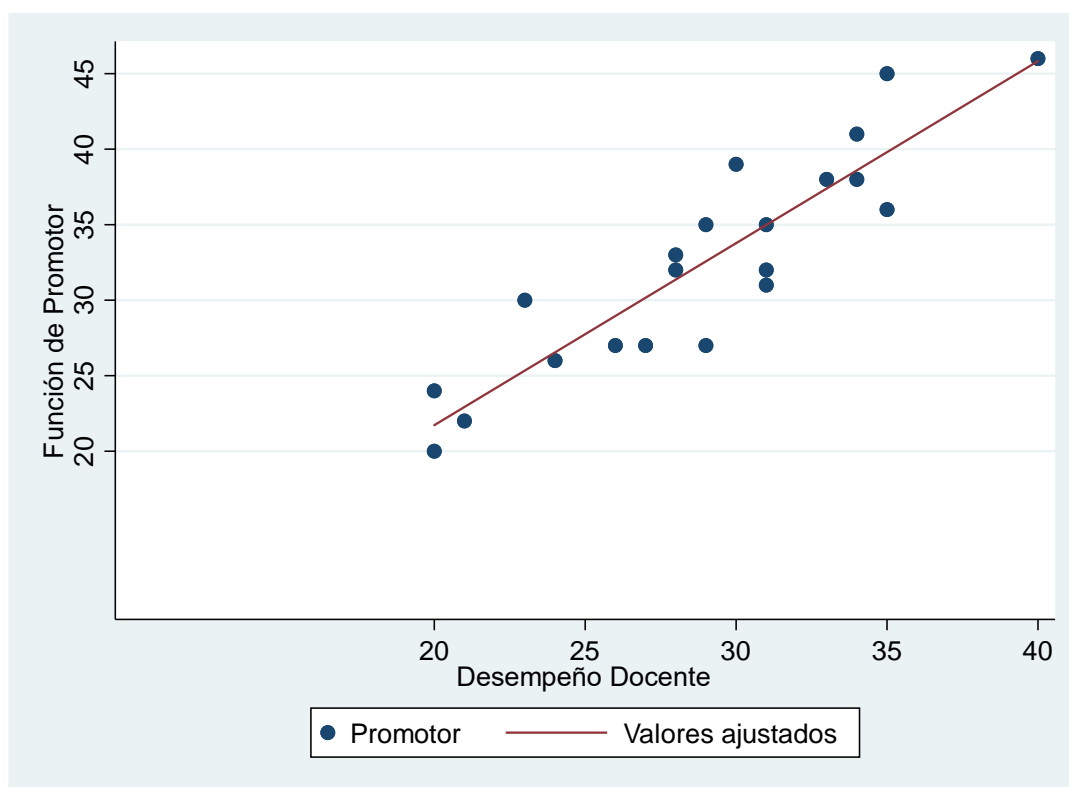
$$FP = b_0 + b_1 DD$$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	21
Model	834.25784	1	834.25784	F(1, 19)	=	85.73
Residual	184.885017	19	9.73079039	Prob > F	=	0.0000
Total	1019.14286	20	50.9571429	R-squared	=	0.8186
				Adj R-squared	=	0.8090
				Root MSE	=	3.1194

promot	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
desdoc	1.205575	.1302021	9.26	0.000	.9330587 1.478091
_cons	-2.390244	3.836731	-0.62	0.541	-10.42061 5.640126

Ecuación: $FP = -2.39 + 1.20 * DD$

Línea tendencial de la correlación de la Función de Promotor y el Desempeño docente



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE LA PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNA-PUNO.

N°	Egresados	Desempeño Docente										Puntaje		
		El/la docente demuestra dominio de conocimientos y procesos del componente curricular que está a su cargo.	El/la docente desarrolla actividades de enseñanza aprendizaje donde los estudiantes participan activamente.	El/la docente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje utiliza adecuadamente procesos metodológicos, material didáctico, bibliografía actualizada y otros.	El/la docente entregó y explicó al sílabo de su Componente Curricular.	El/la docente evalúa de acuerdo a los criterios de desempeño con técnicas e instrumentos indicados en sus sílabos en las fechas establecidas.	El/la docente facilita para que el estudiante tenga iniciativa, piense, razona, cree, situaciones para resolver problemas relacionados con los conocimientos tratados.	El/la docente motiva el deseo de aprender, trabajar en equipo e interactuar activamente; docente-estudiantes, estudiantes-estudiantes.	El/la docente promueve actividades de investigación formativa, que permita la búsqueda de información en diversas fuentes bibliográficas, a fin de ampliar los temas.	El/la docente promueve el uso de internet, aulas virtuales y otras tecnologías para el aprendizaje del componente curricular.	El/la docente utiliza estrategias de retroalimentación hasta que el alumno logre un buen nivel de aprendizaje.			
1		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5		4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	27
6		2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	34
7		4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
8		3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	31
9		3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	31
10		4	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	20
11		2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	24
12		2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	23
13		3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	26
14		2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	21
15		3	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	3	31
16		3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	35
17		4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	29
18		3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	33
19		4	3	4	2	4	4	4	3	3	1	3	1	28
20		4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
21		3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	28
Sub total: Desempeño Docente														\bar{X}
	Muy satisfecho [4]	8	6	8	3	9	3	7	8	5	4	6		
	Satisfactorio [3]	8	8	5	7	6	13	9	6	9	11	8		
	Insatisfactorio [2]	5	6	7	9	5	5	4	3	5	3	5		
	Muy insatisfecho [1]	0	1	1	2	1	0	1	4	2	3	2		
	TOTAL	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

LOGRO DEL PERFIL DEL EGRESADO EN LA DIMENSIÓN DE INVESTIGADOR

N°	Ámbito de actitudes y valores										Ámbito cognitivo-conocimientos		Ámbito de la aplicación		Puntaje
	Saber Ser					Saber Convivir					Saber Pensar		Saber Hacer		
	Asume los cambios críticos y creativamente.	Desarrolla interés y curiosidad por comprender y profundizar diferentes aspectos de la realidad.	Cultiva la libertad de pensamiento de espíritu.	Asume responsablemente el riesgo de sus opiniones.	Respeto el pensamiento divergente y valora la interculturalidad.	Analiza e interpreta, en equipo multicultiparitario la realidad compleja, para plantear alternativas de solución.	Coordina con especialistas afines y promueve el intercambio de saberes.	Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre Filosofía, Epistemología, Estadística, Comunicación e Investigación Educativa.	Recoge los aportes del saber tradicional.	Maneja técnicas e instrumentos para obtener información de todo tipo de fuentes, para procesarla, analizarla e interpretarla.	Realiza proyectos de investigaciones sobre la problemática educativa local y de sus alumnos, con el propósito de identificar alternativas pertinentes.	Realiza proyectos de investigaciones sobre la problemática educativa local y de sus alumnos, con el propósito de identificar alternativas pertinentes.	Sistematiza su práctica y la socializa.		
1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	25
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	23
3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	37
4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	38
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	37
7	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	38
8	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	29
9	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	30
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	14
11	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	30
13	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	29
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
15	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	29
16	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	1	32
17	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30
18	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	31
19	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	35
20	1	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	34
21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	25
Sub total: Ámbito de actitudes y valores											X̄	X̄	X̄	X̄	
Logro eficaz [4]	2	6	5	3	7	4	5	5	1	3	2	3	3	3	3
Logro aceptable [3]	11	9	8	10	7	6	7	8	7	13	10	11	10	9	10
Logro en proceso [2]	4	5	6	7	6	9	8	6	10	4	7	6	6	6	6
No logra [1]	4	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2
Total	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

LOGRO DEL PERFIL DEL EGRESADO EN LA DIMENSIÓN DE PROMOTOR

Nº	Ambito de actitudes y valores				Saber Pensar	Ambito de la aplicación			Puntaje			
	Saber Ser		Saber Convivir			Saber Hacer						
	Pres sólidos valores jerarquizados y viven con coherencia con ellos.	Desarrolla su conciencia cívica y ecológica, particularmente en el aprecio por la vida.	Mantiene independencia, permabilidad y apertura.	Reconoce, practica y divulga la defensa de la salud, de los recursos naturales, de los derechos humanos y de la paz.		Practica y fomenta la responsabilidad solidaria la participación y la equidad.	Se compromete con los problemas y las prácticas de los demás.	Favorece la conciliación, la organización y la institucionalidad democrática.		Utiliza recursos de la investigación en la solución de problemas de la comunidad.	Fomenta la identidad cultural a través del uso de la lengua materna de ésta y del desarrollo y difusión de los respectivos valores culturales.	Mantén y difunde técnicas agro ecológicas y de conservación del medio, orientadas a usos sostenibles de los recursos.
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46		
5	1	2	2	2	1	2	2	2	2	27		
6	3	4	3	4	3	3	4	4	3	41		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45		
8	2	3	3	2	2	3	3	3	3	32		
9	3	2	2	3	4	3	3	4	2	35		
10	2	2	3	3	2	1	1	1	1	20		
11	2	2	2	2	2	3	3	1	3	26		
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30		
13	2	2	1	2	3	2	2	3	2	27		
14	1	2	1	3	1	1	1	2	2	22		
15	3	4	4	3	3	4	4	1	1	31		
16	3	3	3	2	2	3	3	4	4	36		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35		
18	3	3	4	4	3	4	3	2	3	38		
19	1	3	3	3	3	3	3	4	2	33		
20	4	4	3	3	4	3	4	4	3	38		
21	3	3	3	2	3	2	3	3	2	32		
Barra de Gráfico: Perfil del Egresado en la Dimensión de Promotor												
					\bar{X}				\bar{X}			
Logro eficaz	[4]	3	5	4	4	5	6	4	3	4	4	
Logro aceptable	[3]	8	7	10	8	9	11	9	12	7	6	9
Logro en proceso	[2]	7	9	5	9	7	5	2	6	5	9	6
No logra	[1]	3	0	2	0	2	2	2	2	3	2	2
Total		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21