



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes para el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Educación

**AUTOR:**

Castro Zanoni, Orland Keneddy (ORCID: 0000-0003-2717-8231)

**ASESOR:**

Dr. Apolaya Sotelo, José Pascual (ORCID: 0000-0002-8484-8476)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

CHIMBOTE – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mi esposa e hijos, quienes son la fuerza que me alienta a seguir adelante, a mis padres por inculcar en mí el carácter y la fortaleza de nunca rendirme, a mis hermanos por estar siempre a mi lado.

### **Agradecimiento.**

A Dios por darme la salud y la fuerza. A la vida por las oportunidades brindadas y permitir que concurren hacia el logro de mis metas. A la Universidad César Vallejo por la posibilidad brindada de seguir mejorando a nivel personal y profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de cuadros.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio .....	16
3.4. De los participantes .....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimientos .....	19
3.7. Rigor científico.....	20
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	22
4.1. Resultados.....	22
4.2. Discusión.....	37
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. PROPUESTA.....	47
VIII.REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	

## Índice de cuadros

Cuadro 1 .....	16
<i>Matriz de categorización del fenómeno de estudio.</i>	
Cuadro 2 .....	17
<i>Fuentes de información utilizadas en el proceso de recolección de datos.</i>	
Cuadro 3 .....	18
<i>Técnica de recojo de información durante la etapa descriptiva.</i>	
Cuadro 4 .....	22
<i>Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría características de la cultura de evaluación formativa e importancia en la práctica docente universitaria. .</i>	
Cuadro 5 .....	25
<i>Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa.</i>	
Cuadro 6 .....	29
<i>Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría: factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa.</i>	
Cuadro 7 .....	31
<i>Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría: razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la práctica docente universitaria.</i>	
Cuadro 8 .....	38
<i>Tabla de estructuración del Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.</i>	

## **RESUMEN.**

La globalización educativa, el desarrollo científico-tecnológico, los cambios estructurales, las diferentes formas de aprender, son razones que justifican esta investigación, cuyo objetivo fue estructurar un Plan de Acción para fortalecer la cultura de evaluación formativa en la práctica docente. El estudio fue cualitativo, de tipo básico y soporte hermenéutico, donde participaron cuatro docentes y diez jóvenes universitarios. Para recabar información se aplicaron dos guías de entrevista para docentes y estudiantes. Los hallazgos, validaron la necesidad de implementar un Plan de Acción que mejore la práctica docente y promueva el desarrollo de competencias. En conclusión, una cultura formativa exige: aprendizajes desafiantes, prácticos, que partan de las necesidades e intereses de los estudiantes; clases dinámicas, motivadoras, reflexivas, que generen diversas formas de aprender y actuar, que mejore las relaciones socioafectivas y la eficacia profesional; un modelo holístico, participativo, que transmita seguridad, confianza y genere espacios continuos de actualización. Que deje de lado la cátedra, lo cuantitativo, que atienda la diversidad y empodere al docente con los nuevos enfoques, que cambie paradigmas, supere resistencias y el dominio disciplinar. En cuanto a las fortalezas se enumeran: la predisposición al cambio, la creatividad, globalizados, diversos, pero que trabajan y usan las redes con gran naturalidad.

### **Palabras clave:**

Cultura, evaluación formativa, práctica docente, competencias

## **ABSTRACT**

Educational globalization, scientific-technological development, structural changes, different ways of learning, are reasons that justify this research, whose objective was to structure an Action Plan to strengthen the culture of formative evaluation in teaching practice. The study was qualitative, basic and hermeneutic, with the participation of four teachers and ten young university students. Two interview guides for teachers and students were used to collect information. The findings validated the need to implement an Action Plan to improve teaching practice and promote the development of competencies. In conclusion, a formative culture requires: challenging, practical learning, based on the needs and interests of students; dynamic, motivating, reflective classes that generate diverse ways of learning and acting, that improve socio-affective relationships and professional effectiveness; a holistic, participatory model that transmits security, confidence and generates continuous spaces for updating. It should leave aside the lecture, the quantitative, attend to diversity and empower teachers with new approaches, change paradigms, overcome resistance and disciplinary dominance. In terms of strengths, the following are listed: predisposition to change, creativity, globalized, diverse, but who work and use networks with great naturalness.

Keywords:

Culture, formative assessment, teaching practice, competencies

## I. INTRODUCCIÓN

La universidad como institución autónoma, privilegia en la práctica docente el dominio de conocimientos especializados, restando importancia a la investigación, formación y a la metodológica de la enseñanza, generando un desequilibrio entre el perfil del profesional y su desempeño. Es fundamental que el docente del nivel superior cuente con un alto nivel de especialización; sin embargo, es necesario que dicho conocimiento se equipare al nivel de estrategias que exige el proceso de enseñanza aprendizaje actual. Es notorio el escaso manejo de instrumentos, estrategias y metodologías formativas en la práctica docente universitaria, en ese sentido, urge desarrollar competencias docentes y un sistema de evaluación más pertinente, que promueva aprendizajes más reales y auténticos en los estudiantes.

La realidad de las prácticas evaluativas universitarias exige una renovación en la labor de cada uno de sus miembros, un verdadero desafío especialmente para los docentes considerando que la demanda social reclama una educación multicultural, como medida para fortalecer la cultura escolar y estructura social. En ese sentido, la función formativa de la evaluación, exige al docente aplicar estrategias diferentes que faciliten la valoración de los aprendizajes y el progreso continuo de los discentes, el logro de las metas y la mejora de calidad y excelencia educativa. En definitiva, cuando el docente asume su rol formativo, ayuda a sus estudiantes identificar y escalonar sus desempeños. (Calatayud, 2018; A. Mendoza, 2019; Monteza, 2018; Muriel & Gómez, 2018; Segura, 2018)

La pérdida de la hegemonía universitaria, las controversias entre los saberes especializados y tradicionales, la reivindicación de las clases populares; la liberación femenina, la crisis institucional, la presión de alta productividad profesional, la interculturalidad, la crisis ecológica, el proceso de acreditación y licenciamiento; son aspectos que la universidad debe atender y solucionar. En ese sentido, implementar una cultura formativa en todos los órganos institucionales, que busquen aprendizajes de calidad, nuevas formas de evaluar y de enseñar, estableciendo sistemas de trabajo dinámico y creando las condiciones básicas para el logro de los objetivos. (Duarte & Ortiz-Jiménez, 2020; Póvis, 2016 y Yali, 2018)



En este marco se investigó la trascendencia de cultura de evaluación en la práctica docente, como una estrategia para impulsar la gestión de calidad de los aprendizajes y por ende el perfil de egreso del profesional, dotándolo de competencias humanas, profesionales y científicas que le permitirá insertarse con celeridad en el campo laboral. Teniendo en cuenta este contexto se planteó las siguientes interrogantes: *¿cómo estructurar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?; ¿cuáles son las características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria? ¿cuáles son las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa?; ¿cuáles son los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa?; ¿qué razones condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?*

La masificación de las universidades, internacionalización de la educación, exige desarrollar modelos de calidad, que respondan a las demandas sociales, éticas y ambientales, con la óptica que el nuevo profesional es un elemento esencial para el crecimiento y el bienestar económico mundial. En esa línea, las universidades deben implementar nuevos esquemas gerenciales que impulsen la productividad, la innovación, y la competitividad; es decir, reinventar una nueva cultura por competencias. En esa realidad, el docente universitario debe contar con un dominio multidisciplinarios de conocimientos y desempeños efectivos, que valore los aprendizajes de acuerdo a los nuevos retos y contextos, analizar una gama de teorías y modelos pedagógicos; que transforme su labor en una práctica de calidad, orientada a desarrollar y potenciar el pensamiento crítico, reflexivo, científico, tecnológico y humanístico que exige la nueva vida universitaria. (González et al., 2019; Hernández, 2019; Montes & Suárez, 2016)

La presente investigación surgió como una respuesta a la decadencia del sistema universitario, a las demandas de los estudiantes y la necesidad de cambio en su sistema de evaluación, desde ese contexto al determinar las ventajas y aportes de la cultura formativa en el progreso de competencias en estudiantes universitarios, se buscó estructurar un Plan de Acción que contribuya al

fortalecimiento de la práctica docente, el perfil del futuro egresado, relacionándolo con la vida y el campo laboral, además de ser un material de apoyo para las nuevas investigaciones en el campo de la enseñanza, considerando que esta es una función de gran responsabilidad social y quien la ejerza necesita contar con la capacidad moral, ética y científica que permita vincular al nuevo profesional con los problemas sociales y ambientales.

Es evidente que, al hacer una reflexión de la práctica docente y del sistema de evaluación utilizado, se hallaría un gran número de aspectos negativos, que van desde un sistema cerrado-cuantitativo, hasta la poca capacidad del estudiante por transferir conocimientos a distintas situaciones del contexto. De aquí la relevancia del presente estudio que pretende dar un giro al sistema universitario, empezando por el trato al estudiante, continuando con una práctica docente más humana, heterogénea, que recoja el sentir de la masa estudiantil y que se adapte a sus peculiaridades. Se requiere cerrar el vacío entre el mundo universitario y la demanda social, en ese sentido se debe cambiar su misión y visión, en base a un enfoque integral-holístico, con nuevos modelos educativos, con profesionales competentes, comprometidos con el desarrollo local e institucional. En esa línea la relevancia de la cultura de evaluación, es su estrecha relación con calidad educativa y al ser asumida como un componente de trabajo, genera mayor responsabilidad entre sus actores (docentes, directores, estudiantes, familias). (Duarte & Ortiz-Jiménez, 2020; Moreno, 2011)

Para tal efecto, se planteó: estructurar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria y, de forma específica: (a) reconocer las características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria (b) identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa (c) evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa. y (d) explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.

## II. MARCO TEÓRICO

Como precedente se presenta a Ruíz (2019), con un estudio de enfoque empírico e interpretativo, a través de casos de estudios, talleres y clases magistrales. La muestra estuvo formada por 180 estudiantes, pertenecientes al V semestre del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de Pamplona, Colombia. El proyecto fue evaluado desde tres perspectivas: del estudiante, de sus compañeros y del docente. En total se realizó nueve evaluaciones, con cuestionarios centrados en la construcción, el contenido y forma del proyecto; el instrumento fue validado por un equipo de expertos y juzgado como importante con más del 75%, con un alpha de cronbach 0,91. La satisfacción de los estudiantes, se recogió a través de un cuestionario respecto al aprendizaje adquirido, coevaluación y la evaluación en pares. El análisis determinó que la coevaluación y evaluación en pares, trabajada a través de acuerdo reflexivos, argumentados y consensuados, mejoraron las competencias investigativas: Identificación del objeto de estudio, formulación de preguntas de investigación, planteamiento de problemas, y trabajo en equipo, además las valoraciones entre compañeros contribuyeron significativamente a mejorar el clima de trabajo, la socialización y la producción escrita.

Hernández (2019), en su investigación cuantitativa de tipo descriptivo, con una muestra 140 participantes entre estudiantes y docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM), tuvo como finalidad determinar la relación entre las competencias docentes y el desarrollo de aprendizaje a través de la evaluación formativa. Se utilizaron dos cuestionarios para el recojo de información, ambos estructurados con cinco dimensiones, las cuatro primeras corresponden a la variable competencia docente, mientras que la quinta a Evaluación Formativa, su validación estuvo a cargo de tres docentes de la UNMSM y para conocer la consistencia y confiabilidad de los instrumentos se adoptó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.966 para los estudiantes y 0.958 para los docentes. El análisis concluyó que la competencia docente en sus dimensiones: capacidades investigativas; metodologías didácticas; manejos del clima en el aula; conocimiento, capacidades y actitudes alcanzaron un coeficiente Rho- Spearman de 0,868; 0,897; 0,841 y 0,825 respectivamente, lo que demostró

una correlación positiva de magnitud considerable con la variable evaluación formativa.

Mina (2019) en su estudio correlacional, no experimental- transversal, tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la gestión académica, con una muestra 600 participantes entre docentes y estudiantes. Para conocer las características significativas de los fenómenos de estudio se aplicó dos instrumentos, un cuestionario de Daniel Denison, adaptado al español por docentes de la Universidad Politécnica de Valencia para evaluar la cultura organizacional y para recopilar información de la gestión académica del posgrado, dedicación y carrera docente, se elaboró una encuesta. Para validar el instrumento se buscó la opinión de cuatro especialistas de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, así mismo, para conocer la consistencia y confiabilidad de los instrumentos se adoptó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.868 para cultura organizacional y 0.843 para Gestión académica. El análisis de los resultados determinó una correlación de  $r=0.588$  lo que indica una correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y la gestión académica.

Mendoza (2019), presenta un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, con una muestra de 259 estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM, cuya finalidad fue determinar la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y la cultura organizacional. Se aplicó dos cuestionarios validados bajo la técnica de juicio de expertos, a cargo de docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El nivel de confiabilidad de los instrumentos fue muy bueno, para ambas variables, cuyos coeficientes obtenidos a través del método alfa de Cronbach fueron de 0,93 y 0,89 respectivamente. El análisis concluyó que existe una correlación efectiva considerable entre la cultura organizacional en sus dimensiones: concepciones de evaluación institucional, prácticas evaluativas, uso de los resultados y la variable calidad de la gestión pedagógica percibida por los estudiantes, con un coeficiente Rho- Spearman de 0,825; 0,896 y 0,858 respectivamente.

Portocarrero (2017), presentó un trabajo enmarcado en el enfoque cualitativo, bajo una visión socio-crítica, tuvo como finalidad determinar y validar estrategias de evaluación formativa en estudiantes de educación primaria, su muestra fue de 20 docentes tutores del Colegio Peruano Norteamericano Abraham Lincoln, las técnicas e instrumentos utilizados para el recojo de información fueron: la entrevistas, que recogió los conocimientos previos de los docentes respecto a la evaluación formativa y la observación entre pares que buscó aprender del reflejo. El análisis determinó que la implementación de estrategias de evaluación formativa como: actividades de reflexión, de interrogación, la comunicación previa de objetivos, de desempeño de aprendizaje, de clima cooperativo, de observación de tareas y de retroalimentación, originó una disminución en el 50% de desaprobados, generando un impacto positivo en los aprendizajes y en la práctica docente. De esta manera, se determinó que la evaluación formativa, constituye un gran impulso y beneficio para estudiantes y profesores.

Guarnizo (2020), en su estudio no experimental -correlacional, tuvo por propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional docente, con una experiencia de 106 docentes del programa de posgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM. Se utilizó dos instrumentos en paralelo: la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) de gran nivel de confiabilidad (coeficiente Alpha de Cronbach = 0.70 y 0.89) para evaluar la satisfacción laboral y un test de desempeño docente, elaborado por el Ministerio de Educación (MINEDU) para la gestión institucional, validado por juicio de expertos. El análisis de la información confirmó que existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la gestión institucional ( $r=0,731$ ), la preparación para el aprendizaje ( $r=0,684$ ), la enseñanza de los estudiantes ( $r=0,781$ ), el desarrollo profesional y la identidad docente ( $r=0,731$ ), determinándose que si la gestión institucional es adecuada mejorará la satisfacción laboral.

La enseñanza universitaria históricamente se ha regido por sus propios esquemas, modelos que, con el avance del conocimiento, la caída de los sistemas políticos y económicos, perdieron su hegemonía, atrás quedo aquellos fundamentos que sustentaron la práctica docente y el Proceso de Enseñanza –

Aprendizaje (PEA). La pedagógica como ciencia del método de enseñanza, se sustenta en principios ontológicos y epistemológicos de la realidad y al ser el estudiante activo por naturaleza necesita compartir experiencias, para reforzar sus aprendizajes. Es conocido que los saberes más significativos se han logrado a través de la interacción dinámica con otras personas. En esa línea la construcción del conocimiento es generada a través de la actuación y actividad de los individuos, no por esquemas pre diseñados. (Godino, 2017; Navarrete, 2018)

Para Piaget, el saber es producto de nuestras operaciones mentales y de la interacción con los estímulos naturales y sociales; el conocimiento se construye de manera activa, en ese sentido el fundamento epistemológico del saber recae en el constructivismo. Desde esta visión, la construcción del conocimiento reconoce los hechos, opiniones e intereses del estudiante y considerando la práctica docente como una cultura de trabajo, la fundamentación epistémica se elabora a partir de la realidad, teniendo en cuenta la función formativa del docente, epistemológicamente toda captación de la realidad es una construcción del individuo, sobre la base de las percepciones, pensamientos y acciones de un observador. Permite comprender e interpretar las necesidades y situaciones que experimenta el estudiante en su proceso de aprender. En suma, el ser humano llega a un conocimiento verdadero, a través de la construcción, organización e interacción con su contexto. (Bueno-Cuadra & Araujo-Robles, 2017; Gomez et al., 2017; Tapia et al., 2017)

Como soporte teórico a la presente investigación se explica que, para mejorar la enseñanza y el desarrollo profesional e institucional, aparece la *cultura* como un nuevo estilo de trabajo, entendida como la integración de valores, creencias, supuestos que los docentes y comunidad educativa poseen en relación a la enseñanza, al aprendizaje y organización; constituye el elemento que impregna los diversos modos de actuar y pensar de una organización. En esa línea la *cultura* determina de manera objetiva, eficaz y eficiente el impacto de las actividades académicas, constituye el motor que impulsa la práctica educativa, cuya finalidad es mejorar los niveles de calidad y excelencia, sustentada en la mejora continua, trabajo en equipo, con visión y misión compartida. A su vez se enmarca como un sistema de costumbres que orientan los esfuerzos colectivos y el actuar de una

organización al logro de sus objetivos, bajo esta premisa sus miembros constituyen la fuerza motriz hacia el éxito. En una cultura de trabajo los valores son percibidos con claridad y practicados por todos; las acciones y resultados deben de ser compartidos de inicio a fin; los aspectos como: el conocimiento, la comunicación, el clima institucional, la toma de decisiones deben servir para incentivar y mejorar el comportamiento democrático de sus miembros.(Calatayud, 2018; Loza, 2018; A. Mendoza, 2019 y Póvis, 2016)

De lo expuesto se puede indicar que la *cultura* incide en la forma de pensar, sentir y actuar de sus miembros, es un asunto complejo que va más allá de la formación y actualización de sus trabajadores, debe estar predispuesto al cambio y para el cambio, tanto a nivel profesional como institucional. En el campo educativo, estos cambios conllevan que los docentes mejoren su práctica docente como respuesta a las nuevas demandas de una población estudiantil que exige nuevas formas de aprender, enseñar y evaluar. En ese contexto surge la evaluación formativa como un enfoque que busca internalizar aspectos como competencias, estándares y desempeños en busca de mejorar la calidad educativa.

A su vez la *evaluación formativa* se entiende como un proceso continuo, metodológico y retroalimentador que adecua la enseñanza al ritmo de aprendizaje y necesidades de los estudiantes, en esa línea se indica que es un proceso sistémico que recoge y valora información relevante del nivel de desarrollo de las competencias, con el fin de contribuir oportunamente a mejorar los aprendizajes. Bajo esta óptica la evaluación formativa es una estrategia que busca además potenciar las habilidades y adquirir el conocimiento, a través de diferentes mecanismos cognitivos útiles para la toma de decisiones, incidiendo de manera positiva en el aprendizaje del estudiante, contribuyendo al análisis crítico, la autocrítica y al desarrollo de la autonomía. En ese sentido además de servir para mejorar el aprendizaje, también mejora la competencia docente. desde esta perspectiva el profesor no solo es el evaluador, sino también el evaluado y el coevaluado. (Angelini, 2016; González et al., 2016; Hernández, 2019; Martín & Herrero, 2018; Segura, 2018)

En la actualidad la evaluación ha pasado a ser un proceso continuo que expresa logros, desempeños y actitudes, en donde los alumnos son los protagonistas, pero urge la necesidad de avanzar a una evaluación entre docentes, en esa idea la evaluación entre pares (coevaluación) es excelente para mejorar la docencia, aunque algunos consideran que es una práctica amenazadora y altamente subjetiva, sin embargo, se requiere de una retroalimentación (feedback) inmediata, no crítica, sino que promueva desarrollo profesional. Al respecto una realimentación oportuna y precisa, potencia la oportunidad de mejora, sin embargo, si es inadecuada origina aprendizajes deficientes o mínimos, incluso para estudiantes muy motivados. Finalmente, para la coevaluación un observador cordial es una fuente de información y de consultas; sirve para discutir de manera conjunta algunos problemas académicos, ritmos y estrategias de aprendizaje. (González et al., 2016; Joya, 2020; Martín & Herrero, 2018; Ramos & Rueda, 2020)

Los nuevos enfoques pedagógicos posicionan a la evaluación formativa como un proceso estratégico, continuo y dinámico. En ese contexto el *constructo formativo* se centra en un aprendizaje activo y es la alternativa a la enseñanza tradicional. Su éxito se basa en: detectar y atender las necesidades de aprendizaje; aprender de la experiencia; dar sentido a lo aprendido; retroalimentar oportunamente; emitir juicios de valor de su desempeño y de otros. Desde el punto de vista neurodidáctico la labor formativa requiere: incidir en procesos continuos con conocimiento holísticos; respetar y reconocer los esfuerzos; utilizar una diversidad de instrumentos; ser pública, explicada y negociada; presentar distintos niveles de dificultad; capaz de trasladarlo a otros contextos; favorecer la reflexión, innovación, creatividad, el pensamiento crítico, cooperativo y las relaciones socioafectivas. En esa línea debe ser flexible y responder a iniciativas e ideas emergentes; impulsar la demostración de conocimientos, habilidades y destrezas; ser motivadora, participativa, democrática, incidiendo en el progreso y no en el fracaso. A su vez el docente debe ser empático, consciente, sensible y constructivo, promover la autonomía, mejorar el aprendizaje a través de la observación, autoevaluación, autorreflexión y retroalimentación; ayudando a comprender sus estilos de aprender, valorar sus procesos y resultados. (Angelini, 2016; Calatayud, 2018; Púñez, 2015; Valverde, 2020)



Los hechos expuestos dan fe que la evaluación formativa es un proceso continuo, reflexivo y cuyo eje central es la retroalimentación, elemento mediativo que implica un acompañamiento permanente, de comunicación horizontal, reflexivo y de visión compartida, que permite al estudiante argumentar, valorar sus logros, dificultades, avances, y desarrollar el pensamiento crítico. En ese sentido el proceso de enseñanza y aprendizaje, debe compartir además de experiencias y conocimientos, la capacidad crítica para cuestionarse a nivel personal y profesional, que sea íntegro en valores y que sepa responder con altura a los sistemas de corrupción actual. En esa línea la universidad tiene la enorme responsabilidad de incluir como parte de la práctica docente el desarrollo del pensamiento crítico, argumentación, el análisis, la solución problemas, la introspección y el desarrollo de competencias y habilidades que permita al estudiante ir más allá de lo tradicional y desenvolverse correctamente en su vida profesional y laboral. (Cangalaya, 2020; Flores & Huamani, 2021; León, 2020)

La vasta diversidad estudiantil plantea un gran desafío para el modelo universitario, que exige innovar en la enseñanza y en el aprendizaje, para tal fin se debe rescatar en los estudiantes sus talentos, en los docentes sus habilidades y las autoridades su capacidad de gestión. En esa línea es fundamental tener en cuenta los *factores que impactan en el PEA*, como las, necesidades, intereses, el autoconcepto y la autoestima de los estudiantes, además aquellos que influyen en la práctica docente como: las instalaciones físicas, los aspectos sociales, económicos, la relación entre pares y con la comunidad, las expectativas de vida, la predisposición y la satisfacción profesional. En ese sentido un modelo orientador/continuo, la cobertura curricular, la metodología activa, la formación y experiencia son factores fundamentales para la transformación docente, a su vez para los estudiantes la contextualización de los saberes, la calidad de conocimiento, los estilos de aprendizaje, la orientación profesional, la procedencia y la actitud son factores que incide directamente en el establecimiento de sistemas educativos dinámicos. (González et al., 2013; Soler et al., 2013; Von & Peña, 2020)

Las universidades son centro de investigación, asimilación del conocimiento y participación socio-comunitaria. Sin embargo, el desarrollo modelos ideales,

aislados del contexto social, situación que ha ocasionado la aparición de tensiones internas, principalmente por agentes externos, como las políticas gubernamentales, privadas y transnacionales. El caso es que la calidad académica está fuertemente asociada a indicadores cuantitativos, persistiendo la enseñanza academicista, sobre la formación profesional con conocimientos útiles, que busquen soluciones en función a las necesidades y demandas del contexto social. En ese marco se expone algunos *factores* que limitan la comunicación intercultural, el desarrollo y la valoración institucional: (a) la diferencia entre cultura de la población atendida y las experiencias disciplinarias; (b) la diferencia entre la cultura de la universidad y las de otras instituciones, de donde provienen los estudiantes; (c) las diferencias internas entre la misión y visión, con las instituciones, autoridades y funcionarios de la misma universidad. Otros intervienen directamente como, el tiempo, la distancia, el horario, el transporte, el nivel de expectativas y la informalidad. Finalmente atender el modelo educativo desde un enfoque formativo, integra y articula los esfuerzos desde las diversas dimensiones. (Luna, 2018; Mato, 2013; Pedrosa et al., 2020; Quispe et al., 2018)

En concordancia a la Ley Universitaria en sus artículos 5, 6, 30, 46 y 49. los derechos los estudiantes, las funciones de los docentes y de la universidad, deben promover la calidad académica, el diálogo intercultural e inclusivo, el mejoramiento continuo, la creatividad e innovación, la pertinencia de la enseñanza e con la realidad social. A demás debe formar profesionales integrales, de alta calidad, con responsabilidad social conforme a las necesidades locales y del país, difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad, transmitir las diversas identidades culturales del país. contribuir al desarrollo humano. En cuanto a los docentes tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria. Así mismo, considera que los estudiantes tienen derecho a una formación académica de calidad que les otorgue conocimientos para el desempeño profesional y herramientas de investigación (Congreso de la República, 2014)

La práctica formativa debe desarrollar procedimientos que impulsen procesos de aprendizaje auténticos, sistemáticos y contextualizados, que vaya más

allá del conocimiento, evaluaciones objetivas, tutorías, sino que promueva entornos más interactivos, democráticos, justos, multiculturales y con altos estándares de calidad. En esa línea aparece las *competencias* como un conjunto de saberes que están en relación a la capacidad de actuar con efectividad en cualquier contexto. También se define como un complejo conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que permite resolver problemas, adaptarse eficientemente a variadas circunstancias y necesidades sociales y laborales. (De Lima, 2016; Perez, 2018; Ríos & Herrera, 2017)

Pero la dificultad reside en incorporar *las competencias* al PEA y convertirlas en una cultura en la práctica docente universitaria. Es aquí donde surge la necesidad de conocer sus ventajas y como adecuarlas al proceso evaluativo universitario. En esa realidad la evaluación por competencias exige incorporar una diversidad de procesos e instrumentos, (retroalimentación, registros, evidencias, resultados) e integrar a todos los agentes educativos. En ese sentido debe involucrar altos niveles de pensamiento, grandes desafíos, conocer los puntos fuertes y débiles para mejorarlos o reformularlos, convertir las prácticas educativas en aprendizajes para la vida. En esa línea el maestro debe superar sus debilidades con respecto al enfoque formativo, a la autogestión, la reflexión crítica y las metodologías, brechas que deben ser potenciadas en beneficio de los aprendizajes. Finalmente se indica que una evaluación basado en este enfoque, debe: (a) partir de situaciones auténtica o simuladas que implique el uso de diversas capacidades y competencias, (b) centrarse en la evaluación de desempeños, (c) conocer dónde está, que sigue y como llegar y (d) retroalimentar de forma oportuna y pertinente. (Hernández, 2019; Ríos & Herrera, 2017; Torres & Navales, 2018)

El nuevo modelo educativo busca la formación de profesionales holísticos, con capacidades y destrezas que permitan integrarse de manera eficaz al campo laboral, además se cimenta en un trabajo por *competencias*, entendida como un patrón de conocimientos, habilidades y aptitudes que permite al docente desempeñarse de manera capaz y eficiente. En esa línea se indica que el desempeño docente es complejo, pues además de contar con un cúmulo de conocimiento, habilidades, y principios éticos, busca ser valorado humana y

profesionalmente, para ello debe ser capaz de autocriticarse y entender la verdadera razón de su labor. Además, debe ser capaz de elegir las estrategias más eficaces para el logro de competencias o habilidades que el estudiante del siglo XXI exige, en ese sentido se debe desarrollar estrategias de aprendizaje personalizado, colaborativo e informal. Siendo el maestro un líder pedagógico su desempeño es multifacético/multifuncional, pues su campo de acción es amplio y está ligada al entorno sociocultural. En ese marco la labor del docente universitario, se sustenta en los siguientes desempeños: búsqueda constante de mejoras del PEA; contextualizar los contenidos disciplinarios; comunicación clara y estructurada; manejo de tecnología digitales; manejo de metodología diversa; interacción positiva; mentorías; evaluación formativa e investigación para la enseñanza. (Collazos & Molina, 2020; C. Luna, 2015b; Moustapha & Castillo, 2019; Quispe, 2019; Sancho, 2017)

Dadas las circunstancias actuales de la sociedad, se debe exponer las competencias y habilidades, que necesitan y poseen los estudiantes siglo XXI, en ese sentido se debe profundizar en aspectos como la personalización, la comunicación, el aprendizaje informal, la productividad, la iniciativa, la resiliencia, la asunción de riesgos, el trabajo en equipo, la empatía y la habilidad de convertir las dificultades en oportunidades. A demás esta generación denominada Y, ha emergido de los cambios estructurales del contexto, de la globalización, del desarrollo social y tecnológico. Son estudiantes nativos digitales, muy diversos social y culturalmente, conectados y a la vez solitarios, dependientes, pragmáticos y con una gran capacidad para obtener información. En esa misma línea, se destaca su buen hábito lector, son asiduos lectores de internet y excelentes buscadores de información. Son estudiantes “enganchados”, capaces de acceder con gran facilidad a conocimientos actualizados, generando un desequilibrio en las relaciones con sus profesores por su gran rapidez y su flexibilidad, dinámica e inteligente digital. (Chávez et al., 2020; Espinosa, 2017; Luna, 2015; Rodríguez, 2015)

Los continuos cambios que vienen experimentando el sistema universitario, han motivado su evolución hacia nuevos paradigmas, dejando atrás los modelos

pedagógicos tradicionales e implementando nuevos Planes de Acción, que representa una nueva mirada a la función de las autoridades, gestores y docentes con el objeto de brindar un apoyo personalizado a los estudiantes, optimizando su rendimiento y acceso al mundo laboral. En esa línea se indica que, siendo el contexto universitario, el lugar habitual donde se desenvuelven los estudiantes; este debe contar con ambientes adecuados para el aprendizaje, valorar las capacidades y necesidades, favorecer el contacto social e inclusión. Además de otros elementos como: el clima de aula, el tiempo, la participación, la adaptación de los contenidos y articulación del proceso de enseñanza-aprendizaje. En ese contexto, un Plan de Acción debe enfocarse en el desarrollo de competencias para resolver problemas reales, funcionales, de asunción individualizada y normalización. Reafirmando lo antes indicado, se expone que la globalización conlleva una serie de desafíos, que van desde la elección del enfoque, la mejora de la calidad docente, la investigación y la gestión universitaria. En esa perspectiva un Plan de Acción es un recurso de gran significado y valor, que implica profundizar adecuadamente la construcción de los saberes, en el desarrollo personal de los estudiantes en la actividad docente y en la transición de los procesos académicos y profesionales. (Casado et al., 2014; Montánchez & Martínez, 2017; Sobrado, 2008; Villasmil & Isea, 2007)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Explicar los fenómenos naturales y sociales, es el principal problema que enfrenta las ciencias humanas y la investigación, cuestión que generalmente tiene un fondo epistemológico, de paradigma naturalista por que gira en torno conocimiento e interpretación de la realidad. En ese contexto las nuevas investigaciones, exigen el uso de métodos más sensibles con procedimientos más humanos, motivos determinantes para que el presente estudio se haya organizado dentro del enfoque cualitativo, de tipo básico y con un soporte hermenéutico. Al respecto Martínez (2014), indica que la metodología cualitativa, estudia las cualidades de un modo integrado, como una unidad de análisis. De esta manera, al tratar de identificar la naturaleza profunda de la realidad y las razones de su comportamiento, no se opone a lo cuantitativo, sino que lo integra. En relación a la investigación básica manifestó que recoge y estructura información relevante de forma coherente y lógica, hacia el logro de los objetivos, porque al observar, recopilar, estructurar e interpretar datos sistémicamente, hace uso de metodología de la ciencia, a pesar que inicialmente el recojo de información fue predominante, a medida que esta avanzaba la categorización e interpretación lograron un protagonismo mayor.

Considerando que la práctica docente y el comportamiento de los estudiantes está definido por sus vivencias. En ese sentido el diseño utilizado fue el hermenéutico porque describió e interpretó las estructuras fundamentales de las experiencias vividas, transformándolas en expresión textual, acciones que también utiliza la pedagogía en su práctica diaria. Este método se ajusta a los procedimientos, técnicas, tratamiento e interpretación de la información que usa el proceso de enseñanza aprendizaje y las vivencias educativas. Es conocido que la mente humana es por naturaleza interpretativa, entonces la hermenéutica constituye el método que usa todo investigador al tratar de explicar un hecho o comportamiento observado y donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular. En este sentido, además de interpretar uno o varios

textos buscó proveer las razones de la interpretación. (Clementino de Souza et al., 2016; Fuster, 2019; Martínez, 2017)

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

*Cuadro 1*

*Matriz de categorización del fenómeno de estudio*

Fenómeno de estudio	Categorías apriorísticas
Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de la cultura de evaluación formativa.</li> <li>• Necesidades y fortalezas de los estudiantes respecto a la evaluación formativa.</li> <li>• Factores que limitan establecer una cultura de evaluación formativa en la práctica docente.</li> <li>• Razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la universidad</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (mayo,2021)

### 3.3. Escenario de estudio

Para Schettini & Cortazzo (2015), el ambiente donde se recoge la información es un aspecto importante en estudios cualitativos, por ser parte de la información y a diferencia de los cuantitativos se desarrollan en un ambiente natural; donde el fenómeno estudiado debe ser conocido e interpretado en el espacio y tiempo en el que se da la investigación, sin provocar situaciones que rompan con su naturalidad. En ese marco el escenario del presente estudio hace referencia la variedad de docentes y estudiantes de las universidades públicas y privadas de la Provincia Del Santa, en la región Ancash. Instituciones dónde aún se observa un trabajo cognitivo, con técnica evaluativas objetivas, restando importancia a la labor formativa que el mundo actual exige. El presente trabajo buscó relacionar el saber técnico e investigativo, con las necesidades e intereses sociales, culturales y tecnológicas de los estudiantes, a través de la instauración de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.

### 3.4. De los participantes

La unidad de análisis estuvo conformada por fuentes orales y escritas, tal como se puede observar en el siguiente cuadro.

*Cuadro 2*

*Fuentes de información utilizadas en el proceso de recolección de datos.*

Tipo de fuentes		Cantidad
Fuentes orales	Docentes	4
	Estudiantes	10
Fuentes escritas	Normativas (leyes)	1
	Científicas	13

Fuente: elaboración propia (mayo,2021)

Con respecto a las fuentes orales, fueron seleccionados teniendo en cuenta los criterios técnicos de una muestra probabilística simple, precisando las siguientes características: docente con más 8 años de experiencia universitaria y jóvenes que cursan el VII y VIII ciclo de estudios en las universidades públicas y privadas. En cuanto a las fuentes escritas, se seleccionaron artículos científicos relacionados a las características de la evaluación formativa, a los factores y razones que condicionan una cultura formativa y a la necesidades y fortaleza de los estudiantes. El detalle de los mismos se encuentra en el anexo (4A)

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El presente estudio se utilizó como instrumento de recolección de datos la guía de entrevista, para recabar información de las características de cultura de evaluación y sus razones y factores que la condicionan. Siendo esta investigación cualitativa, la entrevista fue de tipo no estructural con preguntas orientadoras, de carácter abierta que admitió incorporar otras de acuerdo a la naturaleza y contexto de los entrevistados, se desarrollaron en ambientes virtuales, con una duración de 40 minutos aproximadamente y permitió al investigador involucrarse en la labor docente en relación al fenómeno de estudio. Al respecto Clementino de Souza et al., (2016), indica que esta técnica es de suma importancia porque permite una interacción conversacional entre el entrevistador y el entrevistado, con la finalidad de recoger el conocimiento, procesarlo y elaborarlas.



En relación a la técnica de grupos de discusión o focus groups, tuvo por objeto recoger las necesidades, y fortalezas referenciales de los estudiantes universitarios y permitió conocer la gestión de los procesos educativos y la atmósfera real entre docentes y estudiantes. Siendo esta investigación cualitativa, la guía de entrevista de grupos focales estuvo formada por preguntas orientadoras, de carácter abierta y se desarrollaron en ambientes virtuales, con una duración de 60 minutos aproximadamente. Al respecto Sánchez-Oro & Robina (2020), manifiesta que el focus groups es una herramienta muy apropiada que permite comprender datos espontáneos, no condicionados y confiables, del comportamiento estudiantil.

Para el análisis documental se utilizó la técnica del fichaje, principalmente la paráfrasis y comentario que permitió seleccionar, organizar y resumir información de manera rápida y flexible. Como instrumento de recolección se empleó la ficha sincrética. En cuanto al fichaje Lara (2009), indica que la recolección de datos, no es mero acto de copiar o transcribir información, consiste en registrar, ordenar, resumir gran parte de la información extraída de fuentes bibliográficas, constituyéndose para el proceso de la investigación en un valioso auxiliar que ahorra mucho espacio y tiempo.

En el siguiente cuadro se presenta un extracto de las técnicas e instrumentos de recolección de datos

*Cuadro 3*

*Técnica de recojo de información durante la etapa descriptiva.*

<b>Técnica</b>	<b>Participantes /fuente</b>	<b>Descripción general</b>
Entrevista	Docentes universitarios	Guía de entrevista con pregunta orientadoras que recogió las características, factores y razones que condicionan la práctica docente universitaria en el marco de una cultura de evaluación formativa. (Anexo 2A)
Focus Groups	Estudiantes universitarios del VII y VIII ciclo	Guías de Focus Groups que permitió recoger las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios, relacionadas a la cultura formativa. (Anexo 2B)

Análisis de fuentes escritas	Científicas	La ficha sincrética permitió realizar el análisis de información referente a las características, factores y razones que condicionan la cultura formativa.(Anexo 2C)
------------------------------	-------------	--

Fuente: elaboración propia (mayo, 2021)

### 3.6. Procedimientos

Martínez (2014), una investigación cualitativa explora las cualidades, actitudes, costumbres poco comunicables; pero esenciales. Entiende el comportamiento de los agentes educativos, utiliza procedimientos sistémicos, interpretativos y detallados, además pone en reflexión todo prejuicio de los participantes. Para tal efecto se cumplió con tres fases: exploratoria, descriptiva y estructural.

En relación a la *fase exploratoria*, se revisó fuentes bibliográficas sobre cultura, características de evaluación formativa, razones y factores que limitan la práctica docente, información que fortalece el marco teórico y permitió establecer las categorías y sub categorías, plantearse las preguntas problemas y los objetivos de investigación. En cuanto a la *fase descriptiva*, siendo la prioridad el objeto de estudio, se analizó detallada y profundamente el instrumento y la técnica a utilizar, en ese sentido se aplicó la entrevista con una guía de preguntas orientadoras para conocer las características de la cultura de evaluación formativa, sus factores y razones en la práctica docente. Además, la guía de focus groups para identificar las necesidades y fortalezas de estudiantes universitarios. Se entrevistó 14 participantes entre docentes y estudiantes de tres universidades de la provincia Del Santa, informándosele de manera anticipada el propósito de la investigación, la confiabilidad y buen uso de la información. Finalmente, en la *fase estructural* se analizaron fuentes escritas y las opiniones de los participantes, para tal fin se realizó la transcripción de las grabaciones y la triangulación respetando las categorías y subcategorías. Paso seguido se seleccionó la información más relevante, lo que permitió encontrar las unidades de análisis del estudio. Al respecto Martínez (2014), indica que la triangulación facilita el proceso de corroboración de datos, de diferentes fuentes, de distintos observadores, con procedimientos metodológicos diversos, así mismo los audio y vídeos, permiten al investigador observar y analizar los hechos varias veces.

### **3.7. Rigor científico**

Validar los datos obtenidos, es uno de los grandes problemas que presenta la investigación cualitativa, a menudo es criticada por paradigmas predominantes quienes consideran que carece de valor científico y que sus métodos son poco claros, careciendo de solidez y confiabilidad. En ese sentido Sánchez-Oro & Robina (2020) explica la triangulación fortalece los hallazgos, refina los conceptos y evalúa la confiabilidad de un trabajo cualitativo, porque permite reducir la distorsión y aumentar la credibilidad del estudio. En esa idea para asegurar el crédito y fortalecer el presente trabajo se utilizó la triangulación, además de las entrevistas, el análisis de documentos, vídeos y grupos focales. Como fundamento científico se utilizó la hermenéutica para interpretar y explicar los hechos observados.

### **3.8. Método de análisis de datos**

El presente trabajo examinó información desde el enfoque cualitativo y buscó recoger ideas relevantes del objeto de estudio, en tres fases. La primera consistió en abreviar, ordenar, clasificar los datos facilitando su manejo; la segunda fase para facilitar su análisis e interpretación de las ideas se agruparon en tablas teniendo en cuenta las categorías y sub categoría y finalmente se elaboraron las conclusiones, en relación a los objetivos planteados y al Plan de Acción propuesto. Para Schettini & Cortazzo, (2015) el análisis de datos es una técnica que ayuda a formular inferencias válidas, a partir de ciertos datos; busca interpretar y comprender textos escritos, orales, audiovisuales, fotográficos; transcribir entrevistas; observaciones; discursos, teniendo en cuenta el contexto en el que se produce. Su ventaja es ser una técnica no intrusiva, de carácter interpretativo que analiza materiales estructurados como no estructurados.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación estuvo orientada por los lineamientos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo y del programa de Posgrado, además por la *transparencia, confidencialidad, veracidad, honestidad y respeto*; principios éticos y morales que acompañan al investigador y dan fe que la información recabada a través de las entrevistas y fuentes escritas son auténticas y verdaderas. En esa línea Moscoso & Díaz (2017), expone que la ética constituye un aspecto primordial

en todo proceso de investigación desde la introducción hasta la socialización de los resultados y conclusiones. Las decisiones éticas en investigación se sustentan en supuestos ontológicos y epistemológicos, especialmente cuando el estudio involucra a estudiantes, se debe tener presente el desarrollo moral, físico o cualquier otro que involucre su bienestar emocional.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

A continuación, se presenta el análisis e interpretación de las fuentes escritas y de las respuestas brindadas por los entrevistados:

**Primer objetivo específico: identificar las características de la cultura de evaluación formativa.**

#### Cuadro 4

*Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría características de la cultura de evaluación formativa e importancia en la práctica docente universitaria.*

<b>Código de la fuente</b>	A01- A02 – A03 - A04 y F012	<b>Fecha de Aplicación</b>	Del 14 al 18 de junio del 2021
<b>Categoría emergente</b>	<i>Características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria</i>		
<b>Contenido de la fuentes</b>			
“Partir de las necesidades, urgencias y expectativas de aprendizaje, el docente debe contextualizar sus estrategias de acuerdo a la realidad social, política, económica y cultural” “La evaluación formativa, es inherente a la práctica docente, no debe verse como un referente sumativo, al contrario, debe partir identificando los niveles y estilos de aprendizaje; y en base a ello reajustar los procesos. En realidad, es el punto de partida y permite al docente evaluar su propia actuar” “Una cultura formativa debe atender la identidad, aunque para ello deba reformular su plan de estudios, crear espacios de reflexión-acción y pasar a la acción de mejora y viceversa” “Programas integrales, basados en el desarrollo de tres competencias: de estudios generales, propedéutica o inducción; específicos y en el campo disciplinar o de especialidad” <b>(A01)</b> “El enfoque formativo se orienta al desarrollo de competencias dentro de un clima de confianza, estableciendo criterios e instrumentos claros, confiables, socializados y consensuados con docentes y estudiantes, recoger y analizar información relacionada al avance de los aprendizajes, con una participación activa en la solución de problemas de la sociedad” <b>(A02)</b> “Una cultura basada en el enfoque formativo, influye en los aprendizajes, en la formación sólida y cultural de los estudiantes, permite recoger información del desarrollo de las competencias, hacer reajustes e incluir procesos de autoevaluación, coevaluación y retroalimentación”. <b>(A03)</b> “La creencia, que los estudiantes sólo tiene que ser formados como buenos profesionales, sólidos académicamente, es historia, en ese sentido debe complementarse con la formación como personas, necesitamos un aprendizaje motivador, divergente y una enseñanza que vaya moldeando, reorientando los procesos y tomar medidas para enrumbar, no al final, sino en el camino. Una cultura implica la actuación de todos docentes, autoridades y administrativos, porque la cultura formativa constituye una necesidad, una riqueza de la universidad” <b>(A04)</b> Las instituciones universitarias deben promover, una cultura de cambio en torno al enfoque formativo y en otros asuntos que atañen a la calidad de la enseñanza. Esto implica abrazar una enseñanza con énfasis en un aprendizaje activo, de alto compromiso y disposición de sus miembros. También debe darse las facilidades y disponer los recursos necesarios para garantizar la calidad de la enseñanza, las universidades deben velar por la calidad de la enseñanza, comenzando desde la mejora institucional y continuando con la eficacia de la enseñanza <b>(F011)</b>			
<b>Análisis del contenido</b>			

Partir <u>de las necesidades y del contexto</u> del estudiante, que <u>atienda la identidad cultural</u> , que sea reflexiva, que genere <u>un clima de confianza</u> , con reglas y <u>criterios claros, consensuados</u> , que promueva una formación sólida, diversa y que busque el desarrollo de competencias. A demás sus <u>evaluaciones deben ser orientadoras</u> , que valore <u>más los procesos y menos los productos</u> , que deje de lado las creencias que un buen profesional debe contar con una <u>buena formación cognitiva y académica</u> , que compromete la participación responsable de <u>todos sus miembros</u>	
<b>Unidad de significado</b>	• Actividades de aprendizaje -Metodologías de enseñanza- De gestión visión holística

Fuente: matriz de estructuración de la información de la etapa descriptiva (junio. 2021)- anexo 2D.

### Interpretación:

Respecto a las características de aprendizaje, se presenta los siguientes testimonios. “Es fundamental, partir de aquellas necesidades, urgencias y expectativas que el estudiante necesita aprender, en ese sentido el docente debe fortalecer la identidad y contextualizar sus estrategias de acuerdo a la realidad social, política, económica y cultural” (A01), p. 20. En esa línea “Se necesita aprendizajes motivadores, divergentes que contribuyan a la formación de profesionales sólidos académicamente” (A04), p. 20. Estos testimonios permitieron identificar algunas características que se podrían atribuir a la lógica necesidad de aprender de la realidad, del contexto, mientras que otras se justifican por atender a la diversidad e identidad estudiantil, elementos que exigen innovar en la práctica docente y en la gestión universitaria.

En cuanto a las características de enseñanza, se presenta los siguientes testimonios: “La evaluación formativa es inherente a la práctica pedagógica, en esa línea no debe verse como un referente sumativo, por el contrario, debe partir identificando los procesos y con ello los niveles y estilos de aprendizaje, porque en realidad es el punto de partida, base para la autorregulación y reajuste de los procesos” (A01), p. 20. En esa idea se tiene “El enfoque formativo se orienta al desarrollo de competencias dentro de un clima de confianza, con criterios e instrumentos claros, socializados, consensuados y con participación activa en la solución de problemas sociales” (A02), p. 20. También se indica “La creencia, que los estudiantes sólo deben ser buenos profesionales, sólidos académicamente, es historia, en ese sentido hay que fortalecer su formación humana, necesitamos una enseñanza que vaya reorientando y tomando medidas para enrumbar nuestros

procesos, no al final, sino en el camino” (A04), p. 20. Los testimonios expuestos permitieron identificar algunas características que se atribuye a la necesidad de crear espacios de enseñanza más claros, consensuados, orientadores, dinámicos, formadores, que genere confianza, que valoren más el proceso y menos los productos, que destierre viejas ideas y que contribuyan a la solución de problemas sociales.

Respecto a las características de gestión, se expone fuentes escritas y testimonios de los entrevistados. “La universidad debe promover programas de enseñanza integral, basada en el desarrollo de competencias generales-propedéutica; competencias específicas y del campo disciplinar o de especialidad” (A01), p. 20, corroborando la opinión anterior se indica “Una cultura de evaluación formativa, implica la actuación de todos sus miembros, docentes, autoridades y administrativos, porque constituye la riqueza de la universidad” (A04), p. 20. También se presenta a (F011), p. 20, quien indica que las instituciones universitarias deben promover una cultura de cambio en torno al enfoque formativo. Esto implica abrazar una enseñanza activa, de alto compromiso y disposición de sus miembros. Pero también debe brindar las facilidades y los recursos necesarios para tal fin. Lo antes expuesto permitió conocer las características de gestión para establecer una cultura de evaluación formativa y se atribuye a la necesidad de implementar una política educativa de visión holística, innovadora, futurística que incluya el compromiso y la participación activa de toda la comunidad universitaria. En suma, al establecer las características de una cultura formativa en la práctica docente, se partió desde tres peculiaridades: de aprendizaje, de enseñanza y de gestión, desde ese contexto la universidad y la práctica docente necesita innovar en su gestión y enseñanza para atender la necesidad y diversidad estudiantil.

Análisis e interpretación de las fuentes escritas y respuestas brindadas por los entrevistados:

**Segundo objetivo específico: identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios en relación a la evaluación formativa.**

Cuadro 5

Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa.

<b>Código de la fuente</b>	B01, B02, B03 B04, B05, B06, B07, B08, B09, B10 y F008	<b>Fecha de Aplicación</b>	Del 13 al 15 de junio del 2021
<b>Categoría emergente</b>	<i>Necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a una cultura de evaluación formativa</i>		
<b>Contenido de la fuentes</b>			
<p>“Experiencias de aprendizajes desafiantes, que partan de las expectativas y percepción de los estudiantes y de utilidad en la sociedad”. (N. de aprendizajes) “Empleo de estrategias motivadoras, menos rutinarias, con mayor participación y productividad” (N. enseñanza) “Estudiantes con buen interés y predisposición para el trabajo en equipo” (fortalezas) <b>(B01)</b> “Clases prácticas, que partan de la necesidad, promuevan la investigación y exploren situaciones nuevas de aprendizaje”. (N. de aprendizajes) “Clases que practiquen el respeto, la comunicación asertiva y que refuercen el proceso de seguimiento de sus aprendizajes” (N. enseñanza) “Estudiantes con buena regulación del tiempo y preparación anticipada” (fortalezas) <b>(B02)</b> “Desarrollar clases interesantes y aprendizaje ideales, buen diálogo, interactivas que faciliten la interpretación, mejore progreso y la retroalimentación” (N. enseñanza) “La actitud positiva y consciente con su responsabilidad ambiental, impulsa el trabajo docente” (fortalezas) <b>(B03)</b> “Conocer las dificultades y necesidades, permite trabajar con hechos reales, ir más allá de la necesidad inmediata, más allá de la teoría” (N. de aprendizajes) “Clases que promuevan la comunicación interactiva, que analicen el proceso y el final de la evaluación, buscando las necesidades y dificultades que atender” (N. enseñanza) <b>(B04)</b> “Conocer las necesidades y las perspectivas que tienen los estudiantes” (N. de aprendizajes) “Dar énfasis a lo práctico e informar por anticipación su manera de enseñar y evaluar” (N. enseñanza) “Gran capacidad de adaptación del estudiante y convivir con las nuevas tecnologías, la innovación y competencia”. (Fortalezas) <b>(B05)</b> “Aprendizajes que partan de casos prácticos, que sirvan para la vida laboral” (N. de aprendizajes) “Clases prácticas que promuevan la comunicación activa e informar por anticipado cuáles son las expectativas del curso y objetivas a alcanzar” (N. enseñanza) “Estudiantes prácticos, atrevidos, comunicativos y con una rápida adaptación a los cambios” (Fortalezas) <b>(B06)</b> “Trabajar casuísticas, semejante a la vida real del profesional” (N. aprendizajes) “Clases que mejoren la comunicación entre docentes y estudiantes” (N. enseñanza) “Estudiante empático con las tecnologías y las redes sociales, de gran importancia para coordinar y cumplir las tareas” (Fortalezas) “Firmar convenios para el desarrollo de nuestras prácticas” (N. de gestión) <b>(B07)</b> “Conocer las estrategias de enseñanza es muy bueno porque permite prepararnos e informarnos para la evaluación. Las clases deben ser más prácticas y participativas” (N. enseñanza) “La universidad tenga programas para atender la problemática de adaptación de alumnos que vienen de otras ciudades, que trabajan o con problemas familiares” (N. de gestión) <b>(B08)</b> “La comunicación mejora la enseñanza, permite ser más claros. Las clases deben ser más prácticas, más dinámicas” (N. enseñanza) “El buen manejo de la tecnología, la creatividad, somos más dinámicos y espontáneos, son factores que representa esta generación” (Fortalezas) <b>(B09)</b> “Clases más prácticas, que sean más participativos y empleo de talleres” (N. enseñanza) “Somos una generación nativa digital, multidiversa social y culturalmente y nos aceptamos como tal, con gran rapidez en la búsqueda de la información” (Fortalezas) “La universidad debe capacitar a los docentes en el manejo de la tecnología y las nuevas enseñanzas” (N. de gestión) <b>(B10)</b>. Un proceso capaz de hallar el nivel de progreso y dificultades del aprendizaje, determinar hasta donde se ha llegado y hasta dónde se puede avanzar, informar los hallazgos. Hechos que deben generar la adecuación del currículo, de los objetivos iniciales, y el reajuste del proceso. Este enfoque es por naturaleza motivador y estimulador en los alcances, en las metas. <b>(F008)</b>. Denominada la generación Y, ha emergido como consecuencia de los cambios estructurales del contexto, de globalización de la educación superior y del desarrollo social y tecnológico. Estudiantes caracterizados por ser nativos digitales, muy diversos social y culturalmente, conectados y a la vez solitarios, inmersos en una situación de crisis económica, dependientes, pragmáticos en sus estudios y con una gran capacidad para obtener información. <b>(F005)</b></p>			
<b>Análisis del contenido</b>			



Los estudiantes necesitan aprendizajes desafiantes, retadores que partan de sus necesidades e intereses. Clases más dinámicas, motivadoras, conocer por anticipado su forma de enseñar y evaluar. Las universidades deben brindar seguridad, espacios de coordinación y actualización, a sus maestros encaminarse con éxito en los nuevos enfoques. Para ello cuenta con una gran capacidad en el manejo de las tecnologías, creativos, dinámicos y predispuestos al cambio

<b>Unidad de significado</b>	Necesidades de aprendizajes/ metodológicas/ de gestión/ Fortalezas
------------------------------	--

Fuente: matriz de estructuración de la información de la etapa descriptiva (julio, 2021) - anexo 2E.

### **Interpretación:**

Respecto a las necesidades de aprendizaje se expone los testimonios de algunos de los entrevistados, que indican que los aprendizajes deben ser “Experiencias desafiantes, que partan de las expectativas y percepción de los estudiantes y que sean de utilidad en la sociedad” (B01), p. 23. En ese conjunto de ideas se indica que las “Clases deben partir de la necesidad de los estudiantes, que promuevan la investigación y exploren situaciones nuevas de aprendizaje” (B02), p. 23, así mismo, los “Aprendizajes basados en experiencias de vida, permite que el alumno vaya más allá de la necesidad inmediata, más allá de la teoría (B04), p. 23, por último, expresan que los “Aprendizajes partan de casos prácticos, que sirvan para la vida personal y laboral” (B06), p. 23. Finalmente, las necesidades de aprendizaje que presentan los estudiantes se atribuye al menester de aprender de manera diferente, tomando como punto de partida sus necesidades e intereses, en ese contexto, los aprendizajes deben ser más desafiantes, retadores, significativos, de utilidad práctica y que permita al alumno ir en busca de lo desconocido, más allá de la necesidad inmediata.

En base a las necesidades de enseñanza se presenta fuentes escritas y testimonios que indican que los maestros deben emplear “Estrategias motivadoras, estimuladoras, menos rutinarias, que busquen mayor participación y productividad” (B01), p. 23, así mismo “Las clases deben promover la atención, el respeto, la comunicación asertiva y el seguimiento de los aprendizajes” (B02), p. 23. on respecto al método se dice “Es importante para el desarrollo de clases interesantes y aprendizajes ideales, para ello es fundamental el diálogo, el uso de estrategias interactivas, que faciliten la interpretación, la estimulación, conocer el progreso y facilitar la retroalimentación” (B03), p. 23, las clases deben “Promover la

comunicación interactiva, analizar el proceso y la información final, buscando posibles necesidades y dificultades que atender” (B04), p. 23. En esa línea es “Es importante dar énfasis a lo práctico e informar por anticipación su manera de enseñar y evaluar” (B05), p. 23, se requiere “Clases prácticas que promuevan la comunicación activa, informando anticipadamente sus expectativas” (B06), p. 23, además las “Clases deben mejorar la comunicación con el estudiante, que expliquen la manera de evaluar y enseñar” (B07), p. 23, se afirma que “La buena comunicación mejora la enseñanza, porque permite ser más claros, tener menos equivocaciones. Las clases deben ser más dinámicas, con trabajo grupal e individual” (B09), p. 23, por último, requieren “Clases más prácticas, más participativos, con talleres” (B10), p. 23. Como respaldo se presenta a (F008), p. 23, quién indica: una enseñanza formativa es desafiante, capaz de hallar el progreso y dificultades de aprendizaje, determinar dónde está y hasta dónde puede avanzar, comunicadora de los hallazgos y en función a ello reajustar los procesos progresivamente. De lo expuesto se puede determinar que las necesidades de enseñanza aluden al deseo de utilizar metodologías formativas, más dinámicas, motivadoras, comunicativas que despierten el interés por aprender y actuar con eficiencia en cualquier contexto, que promueva la reflexión, el autoaprendizaje, el trabajo en equipo, la autorregulación del proceso, el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, que permite resolver problemas locales y laborales.

En relación a las necesidades de gestión, se expone las siguientes aseveraciones “La universidad tiene la responsabilidad de transmitir confianza y firmar convenios con algunas empresas para el desarrollo de nuestras prácticas” (B07), p. 23, debe crear “Programa que atiendan la problemática de adaptación de los alumnos que vienen de otras ciudades, laborales y con problemas familiares” (B08), p.23, además debe “Capacitar a los docentes en el manejo de la tecnología y las nuevas enseñanzas” (B10), p. 23. De lo expuesto se determinó que las necesidades de gestión que debe emprender la universidad, está relacionada a la obligación por transmitir seguridad, confianza, atender a las expectativas de los alumnos, además de generar espacios para la coordinación y actualización docente, que permita a sus maestros encaminarse con éxito en los nuevos enfoques educativos.

En cuanto a las fortalezas, se presenta fuentes escritas y los siguientes testimonios. “Estudiantes con buen interés y predisposición para el trabajo en equipo” (B01), p.23, también con un “Buen control del tiempo y preparación anticipada” (B02), p.23, con una “Actitud positiva y consciente de su responsabilidad ambiental” (B03), p.23, con “Gran capacidad de adaptación y convivencia con las nuevas tecnologías e innovación” (B05), p. 23. En esa línea el “Estudiante universitario es empático con las tecnologías y las redes sociales, factor de gran importancia para coordinar y desarrollar las tareas” (B07), p.23, además es “Una generación tecnológica, creativos, dinámicos y espontáneos” (B09), p. 23, una “Generación nativa digital, multidiversa social y culturalmente, que se acepta como tal y con gran rapidez en la búsqueda de la información” (B10), p. 23. Para (F005), p.23, es la generación “Y”, que ha emergido de los cambios estructurales del contexto, de la globalización, del desarrollo social y tecnológico, caracterizados por ser nativos digitales, muy diversos, conectados y a la vez solitarios, dependientes, pragmáticos y con una gran capacidad para obtener información. Finalmente, considerando que las fortalezas son aspecto importante en la implementar de un nuevo enfoque, se menciona: al gran manejo de las nuevas tecnologías, el buen manejo del tiempo, la creatividad, su dinamismo, empatía con la diversidad, con el ambiente y predisposición al cambio, como aquellas cualidades, actitudes y habilidades sobresalientes y constantes de los estudiantes con respecto a la cultura de evaluación formativa.

Escuchar las necesidades y fortalezas de los estudiantes es una gran responsabilidad, pero atenderla es un reto. En ese sentido los alumnos exigen aprendizajes desafiantes, retadores, de utilidad práctica; clases más dinámicas que promuevan el autoaprendizaje, la reflexión, el consenso, la eficiencia profesional y laboral. En cuanto a sus fortalezas, la creatividad, la actitud de estar siempre listo, predispuestos al cambio y con grandes habilidades tecnológicas, obliga a la universidad a dar el cambio, es evidente que los estudiantes universitarios son la generación del milenio, que convive con la tecnología, que nacen del contexto, que son cada vez más globalizados, más diversos, pero a pesar de sus diferencias coordinan, trabajan en equipo, usan las redes con gran naturalidad y reclaman una

competencia docente, donde el profesor es un principiante, un novato para la cual no se formó y se resiste a aceptarla.

A continuación, se expone el análisis e interpretación de fuentes escritas y testimonios de los participantes.

**Tercer objetivo específico: evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa.**

*Cuadro 6*

*Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría: factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa*

<b>Código de la fuente</b>	A01- A02 – A03- A04 y F003	<b>Fecha de Aplicación</b>	Del 14 al 18 de junio del 2021
<b>Categoría emergente</b>	<i>Factores que limitan establecer una cultura de evaluación formativa en la práctica docente</i>		
<b>Contenido de la fuentes</b>			
<p>“Centrada en el campo cognitivo, disciplinar de especialidad, en la cátedra común denominar de la antigua ley universitaria. Una práctica basada en el que voy enseñar, más no en el cómo ““No están vinculada al contexto, a las necesidades del estudiante y en su lugar se comportan como cápsulas, que no se expande, no llega a la comunidad y menos cambia” “Una universidad temerosa. Por ejemplo, a nivel nacional hay varias universidades licenciadas, porque es infraestructura, porque es gestión, pero no acreditadas porque requiere contar con las condiciones básicas de calidad, parte medular de la enseñanza” <b>(A01) Práctica docente</b></p> <p>“Docentes pocos empoderados con el enfoque formativo, porque la gran mayoría de profesionales que ejercer la docencia no han sido formados para ello. Además, la carencia de programas de formación continuos, que actualice al docente, que fomente espacios de trabajo colegiado, reflexivos del proceso académico” <b>(A02) Programas de formación</b></p> <p>“La frágil formación metodológica de la mayoría de docentes universitarios de las distintas carreras profesional, convierten la enseñanza en un proceso cuantitativo, sumativo y este se acrecienta con los pocos espacios de interaprendizaje entre docentes”. <b>(A03). Práctica docente</b></p> <p>“La visión elitista de la universidad, excluye la diversidad y aceptarla obliga a volver a mirar nuestros métodos, las estrategias y por supuesto contextualizarlos, en ese sentido se debe entender la diversidad como una riqueza, no como un insumo y asumir el compromiso de aceptar esa realidad”...“La poca internalización de aquello que es bueno, que es oficial y que representa su cultura de trabajo, esa construcción social que viene de tiempo y se conjuga con las costumbres, con los valores, con los hábitos” <b>(A04) Buenas prácticas universitaria</b></p> <p>Algunos factores que justifican la resistencia a los nuevos enfoques aluden a la falta de condiciones para llevarlas a cabo, como el tiempo que demanda una evaluación formativa, el carácter comprimido de las asignaturas, la necesidad de armonizar las tareas docentes con la investigación, la escasa formación y experiencia en procedimientos formativos, el elevado número de alumnos en clases, la falta de horas de coordinación para conocer las exigencias de cada asignatura. <b>(F003) Reglamentación y currículo</b></p> <p>Una gestión institucional adecuada, mejora la satisfacción laboral y el desempeño docente <b>(F012)</b></p>			
<b>Análisis del contenido</b>			
<p>Universidad centrada en lo cognitivo, en lo disciplinar, en la cátedra, en lo cuantitativo, en el que voy enseñar, que se comportan como cápsulas, desvinculada del contexto, de las necesidades del estudiante, que no se expande, y menos cambia, de gestión debil con las condiciones básicas</p>			

de calidad, parte medular de la enseñanza. Docentes universitarios poco empoderados con el enfoque formativo, sin base o con una frágil formación metodológica porque la gran mayoría no han sido formados para ello. Carencia de programas de formación continua, que actualice al docente, que fomente espacios de trabajo colegiado, de interaprendizaje reflexivo. Visión elitista, excluyente de la diversidad, en lugar entenderla como una riqueza y no como un insumo. La poca internalización de aquello que es bueno, que es oficial y que representa la cultura de trabajo.

<b>Unidad de significado</b>	Reglamento y currícula/ Práctica docente/ Programas de formación/ Buenas prácticas docentes. ( <b>Modelo universitario</b> )
------------------------------	--

Fuente: matriz de estructuración de la información de la etapa descriptiva (julio, 2021) - anexo 2F

### **Interpretación:**

Al identificar los factores que limitan una cultura de evaluación formativa, se analizaron fuentes escritas y testimonios que se exponen a continuación: “Una universidad centrada en el campo cognitivo, disciplinar, en la cátedra, basada en el que voy enseñar, desvinculada del contexto, que se comportan como cápsula, que no se expande a la comunidad y menos cambia. Una universidad temerosa. Ejemplo, hay varias universidades licenciadas, pero no acreditadas; porque ella, es la parte medular de la enseñanza y de la calidad educativa” (A01), p. 27. En esa línea “La visión elitista de la universidad, excluye la diversidad, porque aceptarla obliga a revisar los métodos y por supuesto contextualizarlos, en ese sentido se debe entender la diversidad como una riqueza, no como un insumo. Además, hay que internalizar lo bueno, esa construcción social que se conjuga con las costumbres y los valores, y representa su cultura” (A04), p. 27. En relación a los docentes se dice “Están poco empoderados con el enfoque formativo, porque la gran mayoría que ejercer la docencia universitaria no han sido formados para ello” (A02), p. 27, también “La frágil formación metodológica, convierten la enseñanza en un proceso cuantitativo, sumativo y este se acrecienta con los pocos espacios de interaprendizaje” (A03), p. 27. A su vez para (F003), p. 27, la universidad debe atender aquellos factores que justifican la resistencia al cambio, como el descontento, la falta de condiciones, el poco tiempo para un trabajo formativo, el carácter comprimido de las asignaturas, el elevado número de alumnos y la falta de horas de coordinación entre docentes. En esa línea como un fundamento para el elevar el nivel de gestión (F012), p. 27, señala que, si la gestión institucional es adecuada, mejora la satisfacción laboral y el desempeño docente.

El análisis de los resultados determinó los factores que limitan una cultura de evaluación formativa, y alude a un **modelo universitario** sin condiciones. En ese marco la universidad aparece como una institución centrada en el campo cognitivo, académico, en la cátedra, en lo cuantitativo, preocupada más en el que voy enseñar, que se comportan como cápsula desvinculada del contexto y de las necesidades del estudiante, que no se expande, que no internaliza aquello que es bueno, que es oficial. Una institución excluyente, temerosas al cambio, de gestión débil, con pocas condiciones básicas de calidad, carente de programas de formación continua, que no promueve la integración. Todo esto sumado a docentes sin o con una frágil formación pedagógica, poco empoderados con el enfoque formativo. Sin duda que establecer una cultura formativa en la práctica docente, significa romper la tensión entre la universidad y la comunidad, porque implica partir de la necesidad, reflexionar entre lo real y lo ideal, porque obliga a dejar su confort, su visión elitista y abrir paso a una gestión más humana, diversa, más real; requiere recorrer nuevos campos, generar diversos espacios de interaprendizaje. Sin duda, que asumir un nuevo enfoque, desde la teoría no basta, hay que implementarla, hay que transformar el conocimiento en acción y la acción en calidad.

Presentación del análisis e interpretación de fuentes escritas y testimonios de los entrevistados

**Cuarto objetivo específico: evaluar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la práctica docente universitaria.**

*Cuadro 7*

*Ficha de análisis hermenéutico respecto a la categoría: razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la práctica docente universitaria.*

<b>Código de la fuente</b>	A01- A02 - A03-A04 y F012	<b>Fecha de Aplicación</b>	Del 14 al 18 de junio del 2021
<b>Categoría emergente</b>	<i>Razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la universidad</i>		
<b>Contenido de la fuentes</b>			

“Cultura organizacional ya instalada, aquellos hábitos, costumbres, paradigmas cuesta cambiarlos, por ejemplo, se siguen reclamando la autonomía universitaria, cuando es parte del pasado, siguen pensando en una universidad anclada en el tiempo y no en una universidad más pragmáticas, investigadora” “La mayoría de docentes universitarios están entre los 60 o porta jubilarse y eso implica una formación instaurado condicionante. Por ejemplo, se considera en el más alto nivel del sistema educativo, que está en el techo y que no hay nadie que lo evalué”. “Aspectos actitudinales, como las costumbres, hábitos, que se convierte resistencia, en defensa, un factor de miedo difícil de cambiarlo, pero influye en su labor. Otra razón tiene que ver con la experiencia y con el domino disciplinar. Piensan que con eso basta, que es suficiente” **(A01)**

“Todos estudiantes tienen el derecho a recibir una educación de calidad, equitativa y que responda a sus necesidades e intereses. En ese marco el docente universitario debe entender que contextualizar los contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación a la realidad cultural de los estudiantes, es una necesidad que exige un cambio de paradigmas, que desplace capacidades, valores, formas y hábitos anclados en el tiempo y que rompa resistencias promoviendo espacios pedagógicos e intercambios de experiencias formativas exitosas”. **(A02)**

“Los procesos de enseñanza y evaluación con metodologías tradicional, son actividades rutinarias de la práctica docente que se cimentan en el tiempo, convirtiéndose en una resistirse al cambio y por ende a fracaso del desempeño profesional del docente, de los estudiantes y a la caída del sistema”. **(A03)** “Una limitación es el tema generacional, han sido formados por maestros con una capacidad didáctica extraordinaria, gran manejo de oratoria- eruditos en su materia y han sido admirado, imitados, emulados”. “Se requiere docentes con buen control de su autoestima, y gran conocimiento de sus capacidades, dejar su zona de comodidad, de confort y atender la necesidad, a pesar de los éxitos relativos obtenidos” “Toda nueva cultura tarda en internalizar, porque el cambio nos mueve, nos deja un poco en delirio, aumenta el temor a lo desconocido, entonces prefiere lo conocido, aunque no esté bien. Sin embargo, seguir pensando en el producto final, nos hace perder el verdadero sentido de la educación y con ello procesos tan importantes y hasta más que los resultados” “La idea que el trabajo formativo es para chicos que están en formación física y emocional, más no para estudiante de superior que deben venir automotivados, ya formado. En términos generales esto condicionar el establecimiento de este nuevo enfoque” **(A04)**

La resistencia al cambio, se justifican por la inseguridad que pone de manifiesto el profesorado para innovar y asumir nuevas propuestas evaluativas más complejas, menos conocidas y poco experimentadas, a la necesidad de ampliarse más allá de los contenidos, del proceso de diversificación en estrategias e instrumentos de evaluación, otras surgen amparados en la idea de ser docentes reconocidos, pragmáticos y realistas con el sistema universitario actual. **(F003)**

El docente universitario debe contar con base pedagógica que le permita propiciar un trabajo activo, utilizar sabiamente los recursos didácticos y tecnológicos para enriquecer el proceso de enseñanza; seleccionar adecuadamente las técnicas e instrumentos de evaluación; respetar los derechos y principios éticos del proceso de aprendizaje; fortalecer el buen trato, la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo y desarrollar al máximo de sus capacidades. **(F012)**

#### Análisis del contenido

Los hábitos, las costumbres, los paradigmas, una universidad anclada en el tiempo, los aspectos actitudinales ya instalados, se convierte en una resistencia, una defensa, un factor de miedo. Comunidad universitaria con conocimientos, valores, formas y hábitos anclados en el tiempo que promueven el empleo de metodologías tradicional, con actividades rutinarias y pocas significativas. Seguir pensando en el producto final, en los resultados, en lo cuantitativo nos hace perder el verdadero sentido de la educación. Otra razón tiene que ver con la experiencia, el domino disciplinar, el tema generacional la edad de la mayoría de docentes universitarios. La idea que el trabajo formativo es para chicos en formación, más no para estudiante de superior.

<b>Unidad de significado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resistencia al cambio</li> <li>• Dominio disciplinar</li> </ul>
------------------------------	--

Fuente: Matriz de estructuración de la información de la etapa descriptiva (Julio, 2021) - anexo 2G.

#### Interpretación:

Al identificar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa, se analizaron fuentes escritas y testimonios, que se exponen a continuación. “La mayoría de docentes universitarios están entre los 60 o a porta jubilarse, eso implica tener una formación ya instaurada, ciertas actitudes que condicionan su desempeño, convirtiéndose en una resistencia, un elemento de defensa, de miedo. Otra razón es pensar que su experiencia y alto dominio disciplinar es suficiente, consideran estar en el nivel más alto y que nadie puede evaluarlos” (A01), p. 29, en esa línea se explica que “Al ser formados por maestros con una capacidad didáctica extraordinaria, gran manejo de oratoria- eruditos en su materia, creen que es lo mejor y hasta cierto punto tratan de imitarlos; romper estos paradigmas y aceptar otros, los mueve, los deja en delirio, aumentando el temor a lo desconocido. Otro aspecto es la idea que el trabajo formativo es para chicos, más no para estudiante de superior que deben venir automotivados, ya formado. Sin embargo, seguir pensando en el producto final, en el pasado, nos hace perder el verdadero sentido de la educación” (A04), p. 29. Con respecto a la enseñanza “Son actividades rutinarias cimentadas en el tiempo, que representan una gran resistencia, un bajo desempeño y una formación inadecuada” (A03), p. 29. En ese marco “El docente debe entender que contextualizar los contenidos, metodologías y criterios de evaluación es una necesidad y exige cambios en su forma de trabajo” (A02), p. 29. En esa idea (F011), p. 30, señala que el maestro debe contar con conocimientos pedagógicos, que enriquezcan la enseñanza a través del uso correcto de recursos didácticos y tecnológicos, respetar los derechos y principios éticos; fortalecer la comunicación interpersonal y el trabajo entre colegas. A su vez para (F003), p. 30, el docente debe vencer la inseguridad para innovar y asumir propuestas más complejas y menos conocidas, debe sentir la necesidad de ampliarse más allá de los contenidos conceptuales, de sus estrategias y actividades rutinarias, restarle hegemonía a la idea de ser docentes reconocidos, pragmáticos y realistas.

De lo expuesto las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa, aluden a la *resistencia al cambio*. En esa línea el docente universitario presenta una edad avanzada, con hábitos, costumbres, metodologías, paradigmas ya instaurados y anclados en el tiempo, que siguen



pensando en el producto final, en lo cuantitativo y que el trabajo formativo es para chicos en formación, más no para estudiante de superior, que desarrolla actividades rutinarias y pocas significativas. Actitudes, que se convierte en un factor de miedo que impide avanzar y que hace perder el verdadero sentido de la educación. Otra razón tiene que ver con los éxitos alcanzados, su experiencia y excelente *domino disciplinar*. Docentes que en su época fueron admirados y piensan que eso basta, que es suficiente. Sin embargo, adoptar el enfoque formativo como una cultura de trabajo, es una decisión crítica, porque implica asumir otra concepción de su labor, del aprendizaje, significa dejar el miedo a la pérdida de control, a disminuir la cátedra, la objetividad, a restarle importancia al producto y detenerse más en el proceso, a compartir la responsabilidad única de la evaluación con sus colegas y estudiantes.

Presentación del análisis e interpretación de fuentes escritas y testimonios de los entrevistados.

**Objetivo general: estructurar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria**

*Cuadro 8*

*Tabla de estructuración del Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.*

<b>Categorías Emergentes</b>	<b>Fenómeno de estudio</b>
Las características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.	<p>Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria</p> <p>Los resultados exponen de manera relevante, los hallazgos alcanzados, exigencias que validan la necesidad de implementar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa. A continuación, se expone las sub categorías encontradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una práctica docente que se desarrolle dentro del marco de una cultura de evaluación formativa debe caracterizarse por. Primero: <i>sus aprendizajes</i> deben partir de la realidad, del contexto, de las urgencias, de las expectativas e intereses de los estudiantes. Segundo: <i>sus enseñanzas</i> deben ser dinámicas, motivadoras, reflexivas, generar diversas formas de aprender y actuar. Además, deben poner en juego todas sus habilidades y recursos de los docentes y estudiantes. Tercero: <i>la gestión universitaria</i></li> </ul>

	<p>debe implementar un modelo educativo formativo de visión holística, que incluya el cambio de paradigmas y el compromiso activo de sus miembros.</p>
<p>Necesidades y fortalezas de los estudiantes, con respecto a una cultura de evaluación formativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En relación a las <i>necesidades</i> de los estudiantes en el marco de una cultura de evaluación formativa, los alumnos exigen. Primero: <i>aprendizajes</i> desafiantes, retadores, de utilidad práctica, que le permita ir en busca de lo desconocido, más allá de la necesidad inmediata. Segundo: una <i>enseñanza</i> más dinámica, reflexiva, que promuevan el autoaprendizaje, el consenso, las relaciones socioafectivas, la eficiencia profesional y laboral. Tercero: exigen a <i>la universidad</i> transmitir seguridad, confianza, atender las expectativas de los estudiantes, generar espacios continuos para la coordinación estudiantil y la actualización docente. En cuanto a las <i>fortalezas</i> que presentan los estudiantes se enumeran: la predisposición al cambio, la creatividad, ser una generación que convive con la tecnología, globalizados, diversos, solitarios pero que trabajan, coordinan y usan las redes con gran naturalidad.</li> </ul>
<p>Factores que limitan establecer una cultura de evaluación formativa en la práctica docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En referencia a los factores, los resultados concurren en la gestión universitaria y enfocan un <i>modelo universitario</i> caduco, desfasado, centrado en lo cognitivo, en la cátedra, en lo cuantitativo, en el producto final, encapsulada, desvinculada del contexto y de las necesidades del estudiante, excluyente, de gestión débil, que carecen de programas de formación continua, con docentes poco empoderados con el nuevo enfoque y de frágil formación metodológica.</li> </ul>
<p>Razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la práctica docente universitaria,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cuanto a las razones, el análisis se centra en la práctica y en la competencia docente. En ese sentido se alude a la <i>resistencia al cambio y el dominio disciplinar</i>. En relación a la primera hace hincapié a la edad avanzada de los docentes universitarios, a los hábitos, valores, costumbres e ideas ya instaurados y anclados en el tiempo, que convierten la práctica docente en una enseñanza rutinaria y poca significativa. La segunda razón hace referencia al gran <i>domino disciplinar</i>, con el que cuenta el docente universitario y este se ve reforzado por su experiencia, por el reconocimiento, por su oratoria, los éxitos alcanzados y por el sentimiento de admiración e imitación de la cual son objeto.</li> </ul> <p>Los planes de acción permiten diseñar acciones para solucionar el problema detectado, a través de la sistematización efectiva de los programas institucionales, el desarrollo integral/armónico del estudiante y su inserción efectiva al mundo laboral. (F001)</p>

Fuente: Elaboración propia (julio, 2021)

### Interpretación:

Al estructurar el Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria, se analizaron los hallazgos de cada una de las categorías emergentes. Sub categorías emergente que se exponen a continuación.

Una práctica docente que se desarrolle dentro del marco de una cultura de evaluación formativa debe caracterizarse por. Primero: *sus aprendizajes* deben partir de la realidad, del contexto, de las urgencias, de las expectativas e intereses de los estudiantes. Segundo: *sus enseñanzas* deben ser dinámicas, motivadoras, reflexivas, generar diversas formas de aprender y actuar. Además, deben poner en juego todas las habilidades y recursos de los docentes y estudiantes. Tercero: *la gestión universitaria* debe implementar un modelo educativo formativo de visión holística, que incluya el cambio de paradigmas y el compromiso activo de sus miembros. En relación a las *necesidades*, los estudiantes exigen. Primero: *aprendizajes* desafiantes, retadores, de utilidad práctica, que le permita ir en busca de lo desconocido, más allá de la necesidad inmediata. Segundo: una *enseñanza* más dinámica, reflexiva, que promuevan el autoaprendizaje, el consenso, las relaciones socioafectivas, la eficiencia profesional y laboral. Tercero: exigen a *la universidad* transmitir seguridad, confianza, atender las expectativas de los estudiantes, generar espacios continuos para la coordinación estudiantil y la actualización docente; pero no solo exigen, por el contrario, dan muestras de algunas *fortalezas* que ayudan el cambio, como: la predisposición, la creatividad, ser una generación que convive con la tecnología, globalizados, diversos, solitarios pero que trabajan, coordinan y usan las redes con gran naturalidad. En cuanto a los factores, los resultados se centran en la gestión universitaria y enfocan un *modelo universitario* caduco, desfasado, centrado en lo cognitivo, en la cátedra, en lo cuantitativo, en el producto final, encapsulada, desvinculada del contexto y de las necesidades del estudiante, excluyente, de gestión débil, que carecen de programas de formación continua, con docentes poco empoderados con el nuevo enfoque y de frágil formación metodológica. En referencia a las razones, el análisis se centra en la práctica y en la competencia docente. En ese sentido se alude a la *resistencia al cambio y el dominio disciplinar*. La primera hace hincapié a la edad avanzada de los docentes universitarios, a los hábitos, valores, costumbres e ideas ya instaurados y anclados en el tiempo, que convierten la práctica docente en una enseñanza rutinaria y poca significativa. La segunda alude al gran *dominio disciplinar* con el que cuenta el docente universitario y este se ve reforzado por su experiencia, por el reconocimiento, por su oratoria, los éxitos alcanzados y por el sentimiento de admiración e imitación de la cual son objeto. En esa línea (F001), p.

32, considera que los planes de acción son la solución a la problemática detectada, porque permite diseñar acciones para lograr la sistematización efectiva de los programas institucionales, el desarrollo integral/armónico del estudiante y su inserción efectiva al mundo laboral.

#### **4.2. Discusión.**

Las características de la cultura formativa, se exponen desde tres peculiaridades: de aprendizaje, enseñanza y gestión. En relación al *aprendizaje* se atribuye al menester de aprender de manera diferente, tomando como punto de partida sus necesidades e intereses, en ese contexto urge aprender de la realidad, de la diversidad, del contexto, de las urgencias, de las expectativas e identidad del estudiante. Desde esta visión para Tapia, Sosa et al. (2017), la construcción del saber parte de los hechos e intereses del estudiante. Bueno-Cuadra & Araujo-Robles (2017), considera el conocimiento verdadero, se logra por interacción con su contexto. Para Ruíz (2019), el trabajo a través de acuerdos reflexivos, argumentados y consensuados, mejoran las competencias estudiantiles. En cuanto, a la *enseñanza* se requiere docentes que pongan en juego todas sus habilidades y recursos para crear clases dinámicas, motivadoras, consensuadas, reflexivas, que valoren más el proceso, menos el producto, que generen confianza y diversas formas de aprender y actuar en la solución de problemas sociales; reclaman una competencia digital docente, donde el profesor es un principiante, un novato para la cual no se formó y se resiste a aceptarla. De Lima (2016), se necesita crear espacios auténticos, contextualizados, interactivos, democráticos, multiculturales y con altos estándares de calidad. En esa línea Hernández (2019), la competencia docente en sus dimensiones: metodologías didácticas; manejos del clima en el aula; conocimiento, capacidades y actitudes, mejoran y desarrollan aprendizajes más significativos. Así mismo Portocarrero (2017), precisa que la implementación de estrategias de formativa como: actividades de reflexión, de interrogación, comunicación previa de objetivos, de desempeño de aprendizaje, de clima cooperativo, de observación de tareas y de retroalimentación, genera un impacto positivo en los aprendizajes y en la práctica docente. Referente a la *gestión*, se debe innovar el modelo educativo desde una visión holística, innovadora, futurística, que incluya el cambio de paradigmas y el compromiso activo de toda la comunidad universitaria. Para Calatayud (2018), una gestión basada en

la mejora continua, con visión y misión compartida, constituye el motor de la práctica docente. Bajo esta premisa Mendoza (2019), sus miembros son la fuerza motriz del éxito. Loza (2018), siempre que los objetivos sean claros y practicados por todos. Finalmente, las características expuestas anteriormente, están en concordancia con lo indicado en la nueva Ley universitaria, que exige la formación de profesionales íntegros, con responsabilidad social/ambiental, de acuerdo a las necesidades locales y nacionales, que contribuya al desarrollo y la felicidad humana, a la difusión de las diversas identidades culturales. En cuanto a la gestión universitaria y a los docentes, tienen por función el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la investigación, la proyección social y la calidad educativa.

Conocer las necesidades y fortalezas de los estudiantes, marca el inicio del proceso educativo. En ese contexto se *necesitan* aprendizajes desafiantes, retadores, más diversos, de utilidad práctica; clases más formativas, dinámicas, motivadoras, comunicativas, que permita al alumno el desarrollo de competencias, ir en busca de lo desconocido, más allá de la necesidad inmediata, que promuevan el autoaprendizaje, la reflexión, el consenso, el trabajo en equipo, la autorregulación, la eficiencia profesional y laboral. Angelini (2016), el éxito se basa en atender las necesidades, partir de la experiencia y utilidad de lo aprendido. Para Calatayud (2018) , se requiere reconocer los intereses, presentar altos niveles de dificultad, trasladarlos a otros contextos; favorecer la innovación, el trabajo cooperativo y las relaciones socioafectivas. A su vez Púñez (2015), docentes empáticos, sensibles y constructivos, promuevan la autonomía, valoren los procesos y mejoren el aprendizaje. En esa congruencia de ideas Mendoza (2019), determina que existe una relación efectiva considerable entre la cultura organizacional en sus dimensiones: concepciones de evaluación institucional, prácticas evaluativas, uso de los resultados y calidad de la gestión pedagógica. En cuanto a sus *fortalezas* se menciona la predisposición al cambio, la creatividad, el buen manejo del tiempo, su empatía con la diversidad y con el ambiente, estar siempre listo, ser una generación que convive con la tecnología, globalizados, diversos, pero que trabajan, coordinan y usan las redes con gran naturalidad. En ese marco Rodríguez (2015), es la generación Y, emergida de la estructura social,

de la globalización, del desarrollo tecnológico, caracterizados por ser nativos digitales, muy diversos, conectados y a la vez solitarios, pragmáticos y con gran capacidad de búsqueda de información. Además Espinosa (2017), se destaca su buen hábito lector virtual y excelencia en la búsqueda de información, acceden con gran facilidad y rapidez a conocimientos actualizados, poseen una gran flexibilidad e inteligente digital. Finalmente escuchar a los estudiantes es una grata experiencia, conocer sus necesidades y fortalezas, es un compromiso, porque nos posiciona, nos ubica en lo real, en el statu quo de la labor docente y del sistema universitario, pero atender dichas necesidades es una obligación.

Identificar los factores que limitan una cultura de evaluación formativa, permitió describir un *modelo universitario* caduco, sin condiciones. En ese marco la universidad aparece como una institución centrada en el campo cognitivo, académico, en la cátedra, en lo cuantitativo, preocupada más en el que voy enseñar, que se comportan como cápsula desvinculada del contexto y de las necesidades del estudiante, que no se expande, que no internaliza aquello que es bueno, que es oficial. Una institución excluyente, temerosas al cambio, de gestión débil, con pocas condiciones básicas de calidad, carente de programas de formación continua, que no promueve la integración. Todo esto sumado a docentes sin o con una frágil formación pedagógica, poco empoderados con el enfoque formativo. Mato (2013), expone como factores limitantes: la poca comunicación intercultural, a la escasa valoración institucional, la diferencia entre la cultura de la población y las experiencias disciplinarias; al poco compromiso de las autoridades y órganos internos con la misión y visión institucional. Además Soler et al. (2013), menciona a las instalaciones físicas, al aspecto socioeconómico, a la relación social y a la cobertura curricular. En esa línea Montánchez & Martínez (2017), indica que, el contexto universitario debe contar con ambientes adecuados para el aprendizaje, valorar las capacidades y necesidades, mejorar el clima de aula, el tiempo, la participación, la adaptación de los contenidos y articulación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta situación, aumentan la tensión entre la universidad y la comunidad, en ese sentido la universidad debe asumir el reto de atender la necesidad, a reflexionar entre lo real y lo ideal, obliga a dejar su confort, su visión elitista y dar paso a una gestión más humana, diversa, más real, requiere recorrer

nuevos campos, generar diversos espacios de interaprendizaje. Sin duda, que asumir un nuevo enfoque, desde la teoría no basta, hay que implementarla, hay que transformar la enseñanza en acción y la acción en calidad. En ese sentido Godino (2017), indica que a pesar que la universitaria se ha regido por sus propios modelos, con el avance del conocimiento, la caída de los sistemas políticos y económicos, perdieron su hegemonía y necesita transformar la enseñanza, compartir experiencias, para reforzar sus aprendizaje. En esa línea para Guarnizo (2020), una óptima gestión, mejora la satisfacción laboral y el desempeño docente. En concordancia a lo mencionado anteriormente Mina (2019), expone que una adecuada cultura de gestión organizacional, mejora la práctica la práctica docente. Así mismo González et al. (2019), la universidad debe reinventar su cultura de trabajo, implementando nuevos esquemas gerenciales, impulsando la productividad, innovación y competitividad. Finalmente, los factores que limitan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa, están relacionados al modelo educativo, al tipo de gestión universitaria, al clima académico, a las relaciones internas y externas con la comunidad.

Las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa, recaen en la *resistencia al cambio y el dominio disciplinar*. La primera se sustenta en la edad avanzada del docente universitario, en los hábitos, costumbres, metodologías, paradigmas ya instaurados y anclados en el tiempo. Se siguen pensando en el producto final, en lo cuantitativo y que el trabajo formativo es para chicos en formación, más no para estudiante de superior, elementos que disminuye sus iniciativas por asumir una enseñanza más activa, consensuada, reflexiva, abierta y compartida, convirtiéndose en un factor de miedo para asumir enfoques más complejos, poco experimentados y que requiere un mejor manejo de sus emociones, de sus estrategias, del tiempo, de sus habilidades y competencias. Sin dudas que estas actitudes impiden al maestro avanzar y hace perder el verdadero sentido de la educación. En cuanto al *domino disciplinar*, este se ve reforzado por su gran experiencia, por los éxitos alcanzados. Docentes que en su época fueron admirados, idolatrados y piensan que eso basta, que es suficiente. Sin embargo, adoptar el enfoque formativo como una cultura de trabajo, es una decisión crítica para él, porque implica asumir otra concepción de la enseñanza, del aprendizaje,

significa dejar el miedo a la pérdida de control, a disminuir la cátedra, la rigidez del salón, la objetividad del conocimiento, las pruebas escritas, a restarle importancia al producto y detenerse más en el proceso, a compartir la responsabilidad única de la evaluación con sus colegas y estudiantes, aceptar que el aprendizaje parte del contexto, de la necesidad, que es diverso, complejo e inestable. En relación a las resistencias González et al. (2019), postula a las expectativas socioeconómicas, la predisposición y la satisfacción profesional. En esa línea Margalef (2014), explica que la resistencia está relacionada a la inseguridad para innovar y asumir nuevas propuestas, más complejas, menos experimentadas, al temor de ampliarse más allá de su práctica habitual. Con respecto al dominio disciplinar indica que se amparan en ser docentes reconocidos, pragmáticos y realistas con el sistema actual. Sin embargo, en un mundo tan relativo, el conocimiento cambia, el contexto cambia y las formas de aprender y enseñar también, en ese sentido la práctica se debe ser un proceso dinámico y el desempeño multidiverso. En ese marco para Collazos & Molina (2020), el campo de acción del maestro es amplio, de desempeño multifacético y funcional. A su vez Sancho, (2017) debe estar en la búsqueda continua de nuevos conocimientos, estrategias, tecnologías, mentorías y técnicas evaluativas para la enseñanza. Finalmente, las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa, están relacionadas a la formación docente, a la predisposición y otros aspectos actitudinales que con el correr de los años y con los gobiernos de turno, han encasillado la práctica docente.

Los resultados obtenidos exponen de manera relevante las categorías y subcategorías del presente trabajo de investigación. Características, factores y razones que limitan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa, además las necesidades y fortaleza de los estudiantes. Conocer que los estudiantes exigen aprendizajes desafiantes, retadores, de utilidad práctica. que partan del contexto, de las urgencias y de sus intereses, que necesitan docentes dinámicos, motivadores, que generen diversas formas de aprender y actuar, que promuevan el autoaprendizaje, las relaciones socioafectivas y la eficiencia profesional. Que gustan de una universidad transparente, que transmita seguridad, confianza, que atienda a sus expectativas, que genere espacios continuos para coordinar, que promueva un modelo educativo de visión holística, abierto y flexible.



Saber además que ellos cuentan con la actitudes y habilidades para asumir el cambio, porque son creativos, convive con la tecnología y a pesar de ser diversos, solitarios, trabajan en equipo, coordinan y usan las redes con gran facilidad. Sin embargo, también existen limitaciones y condicionantes que impiden el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la práctica docente universitaria. En relación al primero tiene que ver con un modelo universitario desfasado, cuantitativo, centrado en la cátedra, en lo cognitivo, desvinculada del contexto, excluyente, de gestión débil, que carecen de programas de formación continua, con docentes poco empoderados y de frágil formación metodológica. En cuanto a los condicionantes tiene que ver con la predisposición docente, su resistencia y su dominio disciplinar y se justifica por su edad avanzada, por los hábitos, costumbres e ideas anclados en el tiempo, por su gran experiencia, por los éxitos alcanzados y por su nivel de reconocimiento en el antiguo sistema universitario. En esa línea dadas las circunstancias actuales Chávez et al. (2020), indica que el maestro necesita profundizar en aspectos como la personalización, la comunicación, el aprendizaje informal, el trabajo en equipo y la habilidad de convertir las dificultades en oportunidades. Así mismo Torres & Navales (2018) manifiesta la enseñanza basado en este enfoque, debe partir de situaciones auténtica, que implique el uso de diversas capacidades y competencias. En concordancia con la Ley 30220, contempla que la universidad debe promover la calidad académica, el diálogo intercultural e inclusivo, el mejoramiento continuo, la creatividad e innovación, la pertinencia de la enseñanza con la realidad social, la responsabilidad social de acuerdo a las necesidades locales y nacionales, atender la diversidad. En cuanto a los docentes tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria. Los hallazgos encontrados exigen cambios en modelo universitario y en la práctica docente actual y justifican la necesidad de implementar un Plan de Acción para fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria. En relación a los Planes de Acción Villasmil & Isea (2007), considera que es un instrumento orientador y una herramienta que propicia la renovación de la labor educativa, a través de la planificación, coordinación, recursos, capacitación y compromiso de todo el personal institucional. En esa misma línea Casado et al., (2014), exponen que representan una nueva mirada a

la función de las autoridades y docentes con el objeto de brindar un apoyo personalizado a los estudiantes, optimizando su rendimiento y acceso al mundo laboral. En ese contexto para Sobrado (2008), se enfoca en el desarrollo de competencias para resolver problemas reales, funcionales, de asunción individualizada y normalización. En esa perspectiva el Plan de Acción se convierte en un recurso de gran significado y valor científico, porque implica profundizar en el proceso de desarrollo personal de los estudiantes, en el comportamiento y actualización de la actividad docente y en la transición de los procesos de gestión académica y profesional.

## V. CONCLUSIONES

Las características de la práctica docente en el marco de una cultura de evaluación formativa, exige *aprendizajes* reales, contextualizados, que nazcan de las urgencias y expectativas del estudiante. Una *enseñanza* activa, con clases más dinámicas, motivadoras, reflexivas, confiables, con diferentes formas de aprender, que permita al futuro profesional actuar de manera efectiva como agente de cambio social, en donde tanto docentes como estudiantes pongan en juego toda su experiencia, habilidades y recursos posibles. Pero no basta solo con transformar la práctica, *la universidad* necesita brindar las facilidades, implementar una política educativa innovadora, de visión holística/reflexiva, que incluya el compromiso y la participación enérgica de toda la comunidad universitaria.

Conocer *las necesidades y sus fortalezas* de los estudiantes, refleja el statu quo de la labor docente y del sistema universitario. En relación a la primera se necesita aprendizajes más desafiantes, retadores, de utilidad práctica, que nazcan de la necesidad e interés del estudiante; enseñanzas que den apertura a clases más dinámicas, abiertas que promuevan aprendizajes reflexivos, consensuados, orientadas a la eficiencia profesional y laboral. En cuanto a las fortalezas, se cuenta con estudiantes nativos digitales, predispuestos al cambio, creativos, con buen manejo de las tecnologías, empáticos con la diversidad y el ambiente.

Los *factores* que limitan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa, están relacionados al modelo educativo, a la gestión universitaria, al clima académico y a sus interrelaciones. En ese sentido la universidad se concibe como institución de visión elitista, de gestión débil, que se comporta como una cápsula centrada en lo académico, desvinculada del contexto, preocupada más en el producto. Además, una plana docente frágil metodológicamente, que respalda la antigua Ley universitaria y el sistema tradicional. Sin duda que se establecer una cultura formativa significa romper el confort y dar paso a una gestión más humana, más diversa, recorrer nuevos campos, generar diversos espacios de diálogos y actualización.

Las *razones* que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa, está relacionado a la formación y predisposición docente. Se alude a la *resistencia* por asumir una enseñanza activa, consensuada, reflexiva, abierta y compartida, a la inseguridad, al temor para asumir enfoques más complejos, poco experimentados y que requiere un mejor manejo de sus emociones, del tiempo, de sus habilidades y competencias. Sin embargo, existen otras relacionadas al *dominio disciplinar*, la cátedra, a la rigidez del salón, la objetividad del conocimiento, a la negación de aceptar que el aprendizaje parte del contexto, de la necesidad, que es diverso, consensuado, complejo e inestable.

Estructurar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria, es de suma importancia partir conociendo las características de aprendizajes, de enseñanzas y de gestión del enfoque formativo. Además, las razones y factores que condicionan una cultura formativa, así como las necesidades y fortalezas de los estudiantes. Exigencias que se exponen de manera detallada en cada una de las conclusiones específicas y que validan la necesidad de implementar un Plan de Acción que renueve el modelo educativo, sus reglamentaciones, sus relaciones, que recoja el sentir y compromiso de todos sus integrantes.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

Durante el desarrollo de esta investigación, surgieron algunas ideas propias de la investigación y otras que necesitan profundizar en futuras investigaciones. En cuanto a las recomendaciones del proceso de investigación se tiene:

Primera: la universidad debe promover la creación de eventos académicos de capacitación y actualización, donde docentes, estudiantes, administrativos y autoridades conozcan las características y retos de este nuevo enfoque.

Segunda: la universidad debe implementar espacios de interaprendizaje ecosistémicos, donde estudiantes y docentes expongan sus necesidades, propongan ideas, desplieguen su creatividad, talentos e intercambien roles de manera atractiva, diferente e innovadora, fortaleciendo los vínculos y que ayude al docente a romper la inseguridad, asumiendo un comportamiento abierto a los nuevos enfoque y políticas educativas.

Tercera: la universidad debe implementar un modelo educativo formativo que recoja en sentir, las necesidades e intereses de sus miembros y las exigencias de la comunidad.

Cuarta: de manera particular el docente debe entender que su nueva función exige mayor responsabilidad, tiempo y el despliegue de toda una gama de competencias que atienda las necesidades y diversidad del estudiante universitario. En suma, el gran desafío del docente universitarios es dejar de ver al enfoque formativo desde el mundo subjetivo, tendencioso, arbitrario y dar paso a experiencias de aprendizaje más reales, reflexivas y prácticas.

Entre las recomendaciones para investigaciones futuras, se presenta las siguientes:

Quinta: Estudiar el nivel de predisposición del docente universitario, referente a la aplicación de nuevos enfoques de enseñanza- aprendizaje.

Sexta: Indagar estrategias, logros y efectos de modelos educativos formativos en el desarrollo de competencias.

## **VII. PROPUESTA.**

Al culminar el presente trabajo de investigación cualitativa se propuso a diseñar Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.

### **PLAN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE EVALUACIÓN FORMATIVA EN LA PRÁCTICA DOCENTE UNIVERSITARIA.**

#### **7.1. Presentación de la propuesta**

Una cultura de evaluación formativa se caracteriza por partir de aprendizajes reales, contextualizados, urgentes, que atienda las expectativas e intereses de los estudiantes. Una enseñanza dinámica, motivadora, reflexiva, diversa en su forma de aprender y actuar, que ponga en juego todas las habilidades y recursos de los docentes y estudiantes. Una gestión formativa, de visión holística, que incluya el compromiso activo de sus miembros. De aquí la importancia del presente estudio que busca aminorar la tensión entre el mundo universitario y la demanda social, mejorando la calidad educativa, la práctica docente y la imagen institucional.

#### **7.2. Objetivos**

##### **□ General**

- Estructurar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria

##### **□ Específicos**

- Identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto al enfoque formativo.
- Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa.
- Explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria
- Establecer acciones de planificación, ejecución, acompañamiento y del proceso del Plan de Acción, a través de la participación conjunta entre estudiantes, docentes y autoridades.

- Desarrollar mecanismos de evaluación y control, que garantice el cumplimiento y los correctivos necesarios

### **7.3. Contextualización**

El contexto donde se realizó el estudio fue las universidades públicas y privadas de la provincia Del Santa, Chimbote. Expone la problemática de un modelo universitario desfasado, centrado en lo académico, en la cátedra, en lo cuantitativo, encapsulado, desvinculada del contexto y de las necesidades del estudiante, una gestión que carecen de programas de formación continua, con docentes de frágil formación metodológica. En esa línea el presente Plan de Acción promueve una gestión más humana, diversa y real, con docentes más comprometidos con su labor y con el desarrollo local e institucional, con estudiante escuchados, participativos, responsables y competentes.

### **7.4. Destinatarios**

El presente Plan de Acción está dirigido a una comunidad universitaria que exigen aprendizajes desafiantes, retadores, de utilidad práctica. Clases más dinámica, reflexiva, que promuevan el autoaprendizaje, las relaciones socioafectivas y la eficiencia profesional. Una gestión que transmita seguridad, confianza, que atienda las expectativas de los estudiantes y que cuenta con estudiantes predispuestos al cambio, creativos, globalizados, diversos, que trabajan, coordinan en equipo y usan las redes con gran naturalidad. En esa realidad el presente Plan de Acción incide en la mejora de los desempeños y competencias docentes y la gestión universitaria, a través de espacios de coordinación académica para fortalecer los lazos, la armonía del proceso de enseñanza aprendizaje y la imagen ante la sociedad científica.

### **7.5. Metodología**

El enfoque formativo es una experiencia educativa reflexiva que se caracteriza por promover una metodología activa con espacios de aprendizaje dinámicos, con estudiantes más participativos en la construcción de sus saberes y con una gestión

universitaria más amigable, abierta y diversa. En ese marco el Plan de Acción comprende las siguientes fases.

Fases	Objetivos específicos	Estrategias	Recursos
De sensibilización /diagnóstica	Identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto al enfoque formativo.	<p><b>Reuniones motivacionales</b> sobre la importancia que tiene su participación en la planificación, organización y ejecución de las actividades de aprendizaje.</p> <p><b>Focus Groups</b> para identificar las necesidades de aprendizaje que tienen los estudiantes, así como sus fortalezas respecto al enfoque formativo</p>	<p><b>Humanos</b> Facilitadores, asesores pedagógicos, especialistas en el tema</p> <p>Autoridades universitarias, estudiantes</p> <p><b>Materiales</b> Sala de reuniones, material multimedia, refrigerio</p>
	Explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria	<p><b>Reuniones motivacionales</b> sobre la importancia que tiene el enfoque formativo en la generación de aprendizajes y desarrollo de competencias</p> <p><b>Focus Groups</b> para identificar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa</p> <p><b>Encuestas diagnósticas</b></p>	<p><b>Humanos</b> Facilitadores, asesores pedagógicos, especialistas en el tema</p> <p>Autoridades universitarias, docentes</p> <p><b>Materiales</b> Sala de reuniones, material multimedia, refrigerio</p>
	Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa.	<p><b>Encuestas diagnósticas de gestión institucional</b> para identificar los factores que limitan establecer una cultura formativa</p> <p><b>Reuniones académicas ecosistémicas</b>, con la participación de estudiantes, docentes y autoridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perdiendo los temores.</li> <li>• Juegos de roles.</li> <li>• Evaluación en pares.</li> </ul>	<p><b>Humanos</b> Facilitadores, asesores pedagógicos, especialistas en el tema</p> <p>Autoridades universitarias, docentes y estudiantes</p> <p><b>Materiales</b></p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>Buenas prácticas de gestión universitarias (BPGU)</li> </ul>	Sala de reuniones, material multimedia, refrigerio
De desarrollo	Establecer acciones de planificación y acompañamiento del proceso del Plan de Acción, a través de la participación conjunta de estudiantes, docentes y autoridades.	<p><b>Actividades previas</b> Presentación y socialización del plan de acción y establecer los mecanismos de trabajo para la ejecución del plan de acción</p> <p>Motivar a toda la comunidad universitaria, en la necesidad de participar en el Plan de Acción</p> <p><b>Implementación del PA</b> Creación de programas de capacitación y formación continua en los distintos programas/escuelas universitarias</p> <p>Establecer un cronograma de encuentros reflexivos de interaprendizaje mensuales para coordinar, compartir experiencias académicas</p> <p>Implementar los distintos talleres, laboratorios, programas, currícula de acuerdo las exigencias del enfoque formativo</p> <p>Desarrollar las líneas de acción propuestas por presente plan y establecer los futuros perfiles profesionales</p>	<p><b>Humanos</b> Asesores pedagógicos, especialistas en el tema, autoridades universitarias, docentes y estudiantes</p> <p><b>Materiales</b> Sala de reuniones, material multimedia, talleres, laboratorios, otros</p>
De evaluación	Desarrollar mecanismos de evaluación y control, que garantice el cumplimiento y correctivos necesarios	Evaluaciones reflexivas retroalimentadoras, tutorías, mentorías, encuestas y guías de observación	<p><b>Humanos</b> Asesores pedagógicos, especialistas en el tema, autoridades universitarias y docentes</p> <p><b>Materiales</b> Sala de reuniones, material multimedia, encuestas y guías</p>

## 7.6. Cronograma

Actividades	Meses					
	1	2	3	4	5	6
De sensibilización	■	■	□	□	□	□
De Desarrollo	□	■	■	■	■	■
De evaluación	■	■	■	■	■	■

## 7.7. Factibilidad del Plan de Acción

- Estudiantes con grandes fortalezas y con una clara visión de las ventajas que ofrece este nuevo enfoque.
- La fase de sensibilización contribuirá a conscientizar y disminuir las resistencias docentes.
- Autoridades universitarias involucradas en todo el desarrollo del Plan, las convierte en parte de la solución.

## VIII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.

- Angelini, M. L. (2016). Analysis and strategies in the implementation of formative and shared assessment in teacher education. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 46(1), 51–78.  
<https://search.proquest.com/docview/1785264515/fulltextPDF/6D93A0B2691746AAPQ/1?accountid=15297>
- Bueno-Cuadra, R., & Araujo-Robles, E. D. (2017). Optimismo epistémico: en defensa de la objetividad en la ciencia. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 23(2), 275–292. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.08>
- Calatayud, M. (2018). Towards a neurodydactic culture of evaluation. The PercePtion of the university student. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1), 67–85. <https://doi.org/10.35362/rie7813212>
- Cangalaya, L. (2020). Critical thinking skills in university students, acquired through research. *Desde El Sur*, 12(1), 141–153.  
<https://doi.org/10.21142/des-1201-2020-0009>
- Casado, R., Greca, I., Tricio, V., Fernández, M., & Lara, A. (2014). *Impacto de un Plan de Acción Tutorial universitario*. 12(4), 323–342.  
[http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1201/AR\\_GairinSallanJ\\_Elplandeacciontutorialparaestudiantesuniversitarios\\_2015.pdf?sequence=1](http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1201/AR_GairinSallanJ_Elplandeacciontutorialparaestudiantesuniversitarios_2015.pdf?sequence=1)
- Chávez, I., Flores, C., Ordóñez, A., & Sánchez, L. (2020). Digital natives: Internet and its relationship with reading in university students. *Revista Apertura*, 12(2), 94–107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v12n2/2007-1094-apertura-12-02-94.pdf>
- Clementino de Souza, E., Matos de Souza, R., & Hernández-Carrera, R. . (2016). Entrevista qualitativa e a pesquisa em educação de adultos. *Horizontes*, 34(3), 23. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v34i3.379>
- Collazos, M., & Molina, Z. (2020). Modelo andragógico para optimizar las competencias profesionales del docente universitario. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48641>

- Congreso de la República. (2014). Ley Universitaria N° 30220. *Ley*, 54, 68.  
[http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf)
- De Lima, D. (2016). A competency training experience for higher education in-service teacher. *Ciencia y Sociedad*, 41(3), 431–454.  
[https://www.researchgate.net/publication/320542347\\_Una\\_experiencia\\_formativa\\_por\\_competencias\\_para\\_educacion\\_superior\\_de\\_docentes\\_en\\_servicio\\_en\\_Republica\\_Dominicana](https://www.researchgate.net/publication/320542347_Una_experiencia_formativa_por_competencias_para_educacion_superior_de_docentes_en_servicio_en_Republica_Dominicana)
- Duarte, M., & Ortiz-Jiménez, L. (2020). The Paraguayan university and society. Current Perspectives. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 16(1), 167–189. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.junio.167-189>
- Espinosa, A. (2017). "Digital migrant" Professors teaching " digital natives". *Medisur*, 15(4), 463–473. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v15n4/ms04415.pdf>
- Flores, J., & Huamani, L. (2021). Interpersonal values and critical thinking in students of a university in Lima, 2020. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(18), 447–461.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.187>
- Fuster, D. (2019). Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201–229.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- Godino, J. D. (2017). Construyendo un sistema modular e inclusivo de herramientas teóricas para la educación matemática. *Minerva Pediatrica*, 57(6), 447–448.  
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/45152/godino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomez, E., Navas, D., Aponte, G., & Betancourt, A. (2017). Reliability of smartphone-based teleradiology for evaluating thoracolumbar spine fractures: statistical issue to avoid misinterpretation. *Spine Journal*, 17(8), 1200.  
<https://doi.org/10.1016/j.spinee.2017.04.017>
- González, D., Varela, M., & Fortoul, T. (2016). El proceso de la evaluación formativa desde el modelo Weisbord en educación médica. *Investigación En*

- Educación Médica*, 5(19), 136–147. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2015.11.002>
- González, I., Ovalle, F., & Chapa, M. (2013). *Dimensiones y factores que inciden en el aprendizaje: Prácticas exitosas, una experiencia en formación inicial docente. Congreso Interdisciplinario de Cuerpos Academicos*. 118–125. [https://www.ecorfan.org/handbooks/Educacion T-III/ARTICULO 4.pdf](https://www.ecorfan.org/handbooks/Educacion-T-III/ARTICULO-4.pdf)
- González, S., Ponce, D., Pupo, A., & Atencio, R. (2019). Cultura organizacional como catalizadora del desarrollo en las instituciones universitarias en el siglo XXI. *Revista ALCN Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 53–64. <https://zenodo.org/record/3743472#.XuGY4c9KjIU>
- Guarnizo, N. (2020). *Niveles de satisfacción laboral ( engagement ) y desempeño profesional , en docentes que cursan el programa de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16163/Guarnizo\\_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16163/Guarnizo_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, G. (2019). Competencia docente y su relación con la evaluación formativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10578/Hernandez\\_mg.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10578/Hernandez_mg.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Joya, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científica*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662985010>
- Lara, L. (2009). Procesos de investigación jurídica. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 124, 397–400. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v42n124/v42n124a15.pdf>
- León, M. (2020). Formative assessment: the role of feedback in the development of critical thinking. *Maestro y Sociedad*, 18(2), 1–69. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/629936>
- Loza, R. (2018). La cultura organizacional y su incidencia en la corrupción en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. In *Escuela de*

Posgrado Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2722/LOZA>

ROSADIO ROSA MANUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luna, C. (2015a). El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI? *UNESCO Digital Library*, 1–19.

[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4661/El futuro del aprendizaje 2 Qué tipo de aprendizaje se necesita para el siglo XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4661/El_futuro_del_aprendizaje_2_Qu%C3%A9_tipo_de_aprendizaje_se_necesita_para_el_siglo_XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luna, C. (2015b). El futuro del aprendizaje 3 ¿Qué tipo de pedagogías se necesitan para el siglo XXI? *Investigación y Prospectiva En Educación UNESCO*, 15, 1–24.

[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4724/El futuro del aprendizaje 3 Qué tipo de pedagogías se necesitan para el siglo XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4724/El_futuro_del_aprendizaje_3_Qu%C3%A9_tipo_de_pedagog%C3%ADas_se_necesitan_para_el_siglo_XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luna, E. (2018). Evaluación formativa del modelo educativo en instituciones de educación superior en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(76), 73–93. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n83/1405-6666-rmie-24-83-997.pdf>

Margalef, L. (2014). Formative Assessment In Higher Education: Teachers' Resistance And Paradox. *Educacion XX1*, 17(2), 35–55.

<https://doi.org/10.5944/educxx1.17.2.11478>

Martín, M., & Herrero, M. (2018). Formative language assessment for bilingual science teachers: A case study. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 44(2), 279–296. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052018000200279>

Martínez, M. (2014). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de Investigación En Psicología*, 9(1), 123.

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4033>

Martínez, M. (2017). Epistemología de la pedagogía en tiempos de postmodernidad hermenéutica de los “Datos” y del “Realismo Ingenuo.”

*Revista Electrónica Entrevista Académica*, 1(4), 341–365.

<https://www.eumed.net/rev/reea/dicimbre-17/miguel-martinez-miguelz.pdf>

Mato, D. (2013). *Contribution of university social outreach experiences to the improvement of academic quality and factors which limit their development and institutional valuation*. 151–180.

<https://www.scielo.br/j/aval/a/kjvsgjzkvHnYwrRFRmMrWgK/?format=pdf&lang=es>

Mendoza, A. (2019). *Calidad de la gestión pedagógica y su relación con la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 0139 Gran Amauta Mariátegui – UGEL 05* –.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2491/TD CE 1943 S1 - Salazar Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, M. (2019). *Cultura evaluativa y satisfacción percibida en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10984/Mendoza\\_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10984/Mendoza_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mina, A. (2019). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Posgrado Relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte TESIS Para optar el Grado Académico de Doctora en Educación AUTOR*.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10630/Mina\\_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10630/Mina_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montánchez, M., & Martínez, P. (2017). Plan de Acción Tutorial como actividad pedagógica formativa en la Universidad Regional Amazónica, IKIAM. *CienciAmérica*, 6(2), 76–81.

<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/121/104>

Montes, D., & Suárez, C. (2016). La formación docente universitaria: Claves formativas de universidades españolas. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 18(3), 53–61. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v18n3/1607-4041-redie-18-03-00051.pdf>

- Monteza, G. (2018). *Evaluación del componente formativo de un programa para profesionales en aula*.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14200/MONTEZA\\_FERNÁNDEZ\\_GABRIELA\\_INÉS11.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14200/MONTEZA_FERNÁNDEZ_GABRIELA_INÉS11.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, T. (2011). La cultura de la evaluación y la mejora de la escuela. *Perfiles Educativos*, 33(131), 116–130.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33n131/v33n131a8.pdf>
- Moscoso, L., & Díaz, L. (2017). Aspectos éticos na pesquisa qualitativa com crianças. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34–1), 51–67.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>
- Moustapha, M., & Castillo, M. (2019). Methodological guide for empowering students from the socio-cultural and professional training management in Tahoua University, Niger. *Retos de La Ciencia*, 3(2).  
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/300/150>
- Muriel, L., & Gómez, L. (2018). *Prácticas evaluativas en la escuela. Una ruta pedagógica hacia la construcción de aprendizajes significativos*.  
[https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2300/Muriel\\_Muñoz\\_Luz\\_Enid\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2300/Muriel_Muñoz_Luz_Enid_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Navarrete, M. (2018). *Influencia de la evaluación formativa en el desarrollo de la interdependencia positiva en estudiantes de educación primaria*. (Vol. 10, Issue 1).  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16354/NAVARRERE\\_MOSQUEIRA\\_INFLUENCIA\\_DE\\_LA\\_EVALUACION\\_FORMATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16354/NAVARRERE_MOSQUEIRA_INFLUENCIA_DE_LA_EVALUACION_FORMATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedrosa, B., Peña, P., & Piña, V. (2020). Desarrollo y diagnóstico de una experiencia docente mediante métodos participativos : hacia una Aprendizaje ecosistémico en la educación superior. *Sustentabilidad*.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/5996/htm>
- Perez, C. (2018). Theoretical revision of the competency-based approach and its application in the Bolivian University. *Revista Ciencia, Tecnología e*



*Innovación*, 16(18), 57–74.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v16n18/a06v16n18.pdf>

Portocarrero, F. (2017). *Implementación de estrategias de evaluación formativa en el nivel primario del colegio Peruano Norteamericano Abraham Lincoln*.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2886/MAE\\_EDUC\\_352-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2886/MAE_EDUC_352-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Póvis, R. (2016). Percepción de la cultura de evaluación institucional y la calidad de gestión directiva en Instituciones Educativas de la Red 15 UGEL 04 - 2014. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle*.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1850/TM CE-Ge 3416 P1 - Pavis Tembladera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Púñez, F. (2015). Evaluación para el aprendizaje: una propuesta para una cultura evaluativa. *Horizonte de La Ciencia*, 5(8), 87.

<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2015.8.124>

Quispe, K., Romero, D., & Turriate, A. (2018). Factores que limitan o contribuyen en la implementación del programa diplomado de fortalecimiento empresarial y desarrollo de competencias gerenciales en el gremio ferretero, Boyacá-Colombia, 2013-2015. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–226.

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13455/QUI\\_SPE\\_ORDOÑEZ\\_ROMERO\\_CÓRDOBA\\_TURRIATE\\_GUZMÁN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13455/QUI_SPE_ORDOÑEZ_ROMERO_CÓRDOBA_TURRIATE_GUZMÁN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe, N. (2019). *Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros – Lima , 2018*.

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11668/Quispe\\_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11668/Quispe_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 144–159.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>

Ríos, D., & Herrera, D. (2017). The challenges of competence-based assessment

- in the educational field. *Educação e Pesquisa*, 43(4), 1073–1086.  
<http://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201706164230>.
- Rodríguez, S. (2015). Los estudiantes universitarios de hoy: una visión multinivel. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 13(2), 91–124.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5210426>
- Ruíz, Y. (2019). Formative and shared assessment for the development of investigative competences in university students. *Educere*, 23(75), 499–508.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35660262020/35660262020.pdf>
- Sánchez-Oro, M., & Robina, R. (2020). Grupos focales, como herramienta de investigación turística. In *Focus* (Issue 7).  
<http://dehesa.unex.es/handle/10662/11496?mode=full>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social. *Editorial de La Universidad de La Plata*.  
<https://doi.org/10.35537/10915/49017>
- Segura, M. (2018). The training function of evaluation in everyday school work. *Revista Educación*, 42(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i1.22743>
- Sobrado, L. (2008). *Plan de Acción Tutorial en los centros docentes universitarios: el rol del profesor tutor*. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27413170005.pdf>
- Soler, G., Duardo, C., & Puig, N. (2013). Educative factors that influence on the learning of Mathematical contents at “Felix Varela Morales” Pedagogical University. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 11(4), 129–153.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55128238008>
- Tapia, E., Ledo, C., & Estrabao, A. (2017). Fundamentos epistemológicos de la investigación formativa en las universidades de Ecuador. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 8(7), 189–202.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694488>
- Torres, A., & Navales, M. (2018). Permanent training of the University Teacher. A current challenge for higher education institutions. *Revista Conrado*, 14(63),

372(2), 2499–2508. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-123.pdf>

Valverde, R. (2020). El futuro de la docencia universitaria. *Universidad Del Azuay*. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10076/1/15706.pdf>

Villasmil, J., & Isea, J. (2007). Plan de Acción Para el mejoramiento de los talleres ofrecidos en la Casa Don Bosco de Valencia: Una propuesta. *Laurus*, 13(25), 263–285. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479013.pdf>

Von, O., & Peña, B. (2020). *Perspectivas Españolas en La educación: Mejores prácticas para el siglo XXI* (Issue April). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3563477](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3563477)

Yali, J. (2018). *Incidencia de la cultura evaluativa del docente en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel primaria en la Red N° 01 de la provincia de Junín*. 1–109. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1607>

## ANEXOS

### Anexo 01A

#### Matriz de construcción del instrumento de recolección de datos cualitativos.

TÍTULO DEL INFORME DE TESIS				PROPUESTA	
Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios				Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.	
OBJETIVO GENERAL					
Estructurar un Plan de Acción para el fortalecimiento de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.					
Objetivos Específicos	Unidad De Análisis		Técnica de recolección	Inst. de recolección	Indicadores/ Preguntas
Reconocer las características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria	Fuentes orales	Docentes universitarios	Entrevista	Guía de entrevista con preguntas orientadoras para docentes.	<p><b>CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA DE EVALUACIÓN FORMATIVA EN LA PRÁCTICA DOCENTE UNIVERSITARIA</b></p> <p><i>Se inicia con un diálogo breve de la realidad educativa en el Perú: evaluaciones internacionales y evaluación tradicional.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde su práctica: ¿Es importante conocer las necesidades e intereses de los estudiantes, antes del inicio del proceso de enseñanza aprendizaje?</li> <li>• ¿Qué rol juegan los hábitos, costumbres y valores en la cultura de trabajo universitario?</li> <li>• ¿Qué importancia tiene para usted implementar el enfoque formativo en el sistema universitario?</li> <li>• ¿Qué comentario le merece la evaluación formativa, como estrategia para mejorar la calidad de los aprendizajes?</li> <li>• ¿Qué características debe tener una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?</li> </ul>

	Fuentes escritas	Artículos Libros	Análisis documental	Fichas sincréticas	Características de la evaluación formativa
Identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa	Fuentes orales	Estudiantes universitarios del VII, VIII, IX y X semestre	Grupos Focales	Guía de Focus Groups para estudiantes	<p><b>NECESIDADES Y FORTALEZAS DE LOS ESTUDIANTES, RESPECTO A LA EVALUACIÓN FORMATIVA</b></p> <p><i>Se iniciará con un breve dialogo sobre la manera de evaluar de sus docentes. Se brindará orientaciones de la técnica a emplear.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué importancia tiene para usted, dar a conocer sus intereses y necesidades al iniciar el semestre académico?</li> <li>• ¿Es importante conocer por anticipado las estrategias e instrumentos de evaluación de su experiencia curricular?</li> <li>• ¿Qué mejoraría usted del sistema de evaluación actual, en su universidad?</li> <li>• ¿Qué estrategias cree usted deben utilizar los docentes para atender las necesidades de los estudiantes?</li> <li>• ¿Qué factores en los estudiantes ayudarían al cambio del actual sistema de evaluación?</li> </ul>
	Fuentes escritas	Artículos	Análisis documental	Fichas sincréticas	Fortalezas y necesidades de los estudiantes universitarios de hoy
Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa	Fuentes orales	Docentes universitarios	Entrevista	Guía de entrevista con preguntas orientadoras para docentes	<p><b>FACTORES QUE LIMITAN ESTABLECER UNA CULTURA DE EVALUACIÓN FORMATIVA EN LA PRÁCTICA DOCENTE</b></p> <p><i>Se iniciará con un breve diálogo sobre los pasados modelos universitarios.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué comentario le inspira la enseñanza en su etapa universitaria?</li> <li>• ¿Qué cambios observa entre la forma de enseñar que empleó sus docentes y la actual enseñanza universitaria?</li> <li>• ¿Qué opinión le merece los pasados modelos universitarios, en relación a las metodologías activas?</li> <li>• ¿Qué factores limitan el establecimiento de una cultura de</li> </ul>

					evaluación formativa en la práctica docente universitaria?
	Fuentes escritas	Artículos	Análisis documental	Fichas sincréticas	Factores que limitan la práctica formativa
Explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la universidad	Fuentes orales	Docentes universitarios	Entrevista Análisis	Guía de entrevista con preguntas orientadoras	<p><b>RAZONES QUE CONDICIONAN EL ESTABLECIMIENTO DE UNA CULTURA DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA</b></p> <p>Breve comentario sobre la heterogeneidad de los estudiantes universitarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué opina de la actual diversidad estudiantil en las universidades?</li> <li>• ¿Qué opinión le merecen la contextualización de los métodos y estrategias de enseñanza - aprendizaje?</li> <li>• ¿Qué importancia tiene la autoestima, la reflexión, la formación docente y el tiempo de servicio en proceso de enseñanza dinámicos?</li> <li>• ¿Qué papel juega para usted los valores, costumbres y hábitos de la comunidad universitaria en la predisposición o renuencia al uso de metodologías formativa?</li> <li>• Desde su experiencia ¿Qué razones condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?</li> </ul>
	Fuentes escritas	Artículos	Análisis documental	Fichas sincréticas	Razones que limitan la práctica formativa

Fuente: Elaboración propia (mayo, 2021)

## **Anexo 02A:**

### **Instrumento de recolección de datos**

#### **GUÍA DE ENTREVISTA CON PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA DOCENTES**

##### **1. Presentación del investigador:**

Mi nombre es Orland Castro Zanoni, soy docente y actualmente me encuentro estudiando el VI ciclo de doctorado en educación en el programa de postgrado de la UCV. Como profesional gusto de una constante actualización, asumiendo nuevos retos. En ese sentido, ante la diversidad estudiantil y las diferentes formas de aprender, se asume el compromiso de investigar: la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.

##### **2. Objetivos de la entrevista.**

Conocer los ejes que orientan el trabajo de investigación es de suma importancia para todo participante, en ese sentido se presenta los objetivos de investigación.

- a) Reconocer las características e importancia de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria.
- b) Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa.
- c) Explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en las universidades

##### **3. Introducción al tema:**

La pérdida de la hegemonía universitaria, la gran variedad de herramientas de búsqueda y la megadiversidad estudiantil, exige un cambio en el paradigma educativo universitario, principalmente en su forma de enseñar, aprender y evaluar; Razones que justifican el presente trabajo de investigación y que busca a través de la presente guía estructurar un Plan de acción para asumir una cultura de evaluación formativa en la práctica docente.

##### **4. Principios éticos:**

Maestro(a) en aras de la transparencia, *confidencialidad* y respeto del entrevistador, debo informarle que durante la entrevista usted puede expresarse libre y voluntariamente sobre la temática, además reafirmo mi *veracidad* y *honestidad* respecto a la información recabada, así mismo se respetará su anonimato, asignándole un código el cual servirá para identificarlo(a) durante todo el proceso de la entrevista y en el cuerpo del informe. Además, solicito me brinde el consentimiento informado para la grabación respectiva.

##### **5. Cuerpo de la entrevista**

La finalidad del presente estudio es: Estructurar un Plan que busque el desarrollo de competencias en los estudiantes, a partir de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria. En tal sentido sus respuestas tienen una gran relevancia.

### ***Características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria***

- a) Desde su práctica: ¿Es importante conocer las necesidades e intereses de los estudiantes, antes del inicio del proceso de enseñanza aprendizaje?
- b) ¿Qué importancia tiene implementar el enfoque formativo en el sistema universitario?
- c) ¿Qué comentario le merece la evaluación formativa, como estrategia para mejorar la calidad de los aprendizajes?
- d) ¿Qué rol juegan los hábitos, costumbres y valores en la cultura de trabajo universitario?
- e) ¿Desde su experiencia que características cree usted debe tener una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?

### ***Factores que limitan establecer una cultura de evaluación formativa en la práctica docente.***

- f) ¿Qué comentario le inspira la enseñanza en su etapa universitaria?
- g) ¿Qué cambios puede observar entre la forma de enseñar que empleó sus docentes y la actual enseñanza universitaria?
- h) ¿Qué opinión le merece los pasados modelos universitarios, en relación a las metodologías activas?
- i) ¿Desde su experiencia qué factores cree usted que limitan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?

### ***Razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa***

- j) ¿Qué opina de la actual diversidad estudiantil en las universidades?
- k) Desde su experiencia: ¿Qué opinión le merece la contextualización de los métodos y estrategias de enseñanza - aprendizaje?
- l) ¿Qué importancia juega para usted el autoconcepto, la autoestima, la reflexión, la formación docente y el tiempo de servicio en proceso de enseñanza dinámicos?
- m) ¿Qué papel juega para usted los valores, costumbres y hábitos de la comunidad universitaria en la predisposición o renuencia al uso de metodologías activas?
- n) ¿Desde su experiencia que razones cree usted que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria?

### **6. Agradecimiento.**

Al finalizar la presente entrevista, reconocemos y valoramos su participación siguiente estudio, cuyo aporte sin duda alguna incrementará su relevancia, a la vez que será de gran ayuda en la práctica docente y el desarrollo de competencias. En ese sentido hago llegar a usted mi profunda gratitud y alta estima.



## **Anexo 02B:**

### **Instrumento de recolección de datos**

#### **GUÍA DE FOCUS GROUP PARA ESTUDIANTES**

##### **1. Presentación del investigador:**

Estimados estudiantes; mi nombre es Orland Castro Zanoni, soy docente, actualmente me encuentro estudiando el VI ciclo de doctorado en educación en el programa de postgrado de la UCV. Considerando que el acelerado avance del conocimiento, la diversidad estudiantil y sus diferentes formas de aprender, exigen cambios, en ese sentido asumo el compromiso de investigar: la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria y su aporte al desarrollo de competencias en los estudiantes.

##### **2. Objetivo.**

Identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa

##### **3. Introducción al tema:**

La megadiversidad estudiantil, la variedad de herramientas de búsqueda de información y la pérdida de la hegemonía universitaria, exige un cambio en el paradigma educativo, principalmente en su forma de enseñar, aprender y evaluar; Razones que justifican el presente trabajo de investigación y que busca estructurar un Plan de acción para asumir una cultura de evaluación formativa en la práctica docente y fortalecer el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.

##### **4. Principios éticos:**

Estimados estudiantes en aras de la transparencia, confidencialidad está garantizada su autonomía y libertad de expresión, reafirmando el uso honesto y verás de la información recabada, así mismo se respetará su anonimato, asignándole un código el cual servirá para identificarlo(a) durante todo el proceso. Además, solicito me brinde el consentimiento informado para la grabación respectiva.

##### **5. Cuerpo del Focus Groups**

Señores participantes, es preciso indicarle que la propuesta del presente estudio es: Estructurar un Plan que busque el desarrollo de competencias en los estudiantes, a partir de una cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria. En ese sentido sus respuestas tienen una gran relevancia para el estudio.

##### ***Necesidades y fortalezas de los estudiantes, respecto a la evaluación formativa***

- ¿Qué importancia tiene para ustedes, que los docentes dialoguen sobre sus intereses y necesidades de aprendizaje, al iniciar el semestre académico?

- ¿Qué importancia tiene para usted conocer por anticipado las estrategias e instrumentos de evaluación de su experiencia curricular?
- ¿Qué mejoraría usted del sistema de evaluación actual, en su universidad?
- ¿Qué estrategias cree usted deben utilizar los docentes para atender las necesidades de los estudiantes?
- ¿Qué factores en los estudiantes ayudarían al cambio del actual sistema de evaluación?

**Agradecimiento.**

Al finalizar la presente entrevista, reconocemos y valoramos su participación siguiente estudio, cuyo aporte sin duda alguna incrementará su relevancia, a la vez que será de gran ayuda en la práctica docente y el desarrollo de competencias. En ese sentido hago llegar a usted mi profunda gratitud y alta estima.

## Anexo 02C:

### Instrumento de recolección de datos

#### FICHA REGISTRO DE INFORMACIÓN – FICHA SINCRÉTICA

##### 1. Denominación del instrumento:

Ficha de registro de información escrita – Ficha Sincrética

##### 2. Objetivos:

- Reconocer las características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitario
- Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa

<b>N° Ficha</b>	<b>Título Tesis:</b>	<b>Código de la Fuente</b>
	Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios	F001
	<b>Autor:</b>	
	Castro Zanoni, Orland Kennedy	
<b>Ubicación</b>	<b>Datos de localización de la fuente:</b>	
	<b>Autor (año)</b>	
<b>Observación</b>	<b>Indicador:</b>	
	Definición de competencia	
	<b>Contenido:</b>	

Fuente: Elaboración propia (mayo, 2021)

## Anexo 2D:

### Matriz de estructuración de la información recopilada en la etapa descriptiva

CATEGORIAS EMERGENTES	<b>OBJ- 1. Características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria</b>	
Participante A04	<p>La creencia, la pretensión de que los estudiantes universitarios sólo tienen que ser formados como buenos profesionales, buenos investigadores, sólidos y consolidados académicamente, es historia, en ese sentido debe complementarse con la formación como seres humanos, como personas.</p> <p>Necesitamos una evaluación que vaya moldeando, ordenando, reorientando los procesos, de tal manera que se pueda tomar medidas o decisiones para enrumbar nuestros procesos didácticos en favor de los estudiantes, no al final de un periodo sino en el camino. La formación de una cultura implica la actuación de todos para que funcione, entonces tener una visión de la evaluación formativa incluye al docente, autoridades y a trabajadores administrativos, porque una cultura de evaluación formativa es una necesidad, un insumo, una riqueza propia de la universidad.</p>	<p>Es fundamental partir de aquellas necesidades, de aquellas urgencias, de aquellas expectativas que el estudiante necesita aprender, en ese sentido el docente debe contextualizar sus estrategias de acuerdo al contexto social, político, económico y cultural de tal manera que le permita ir mejorando en su propia práctica metodológica y técnica” “Por otro lado, la evaluación formativa, es inherente a la práctica pedagógica, en esa línea no solamente debe verse como un referente sumativo, por el contrario debe partir por identificar los niveles de conocimiento, los estilos de aprendizaje y en base a ello autorregular y reajustar sus procesos, porque en realidad es el punto de partida y además permite al docente evaluar su propia práctica”</p>
Participante A01	<p>Es fundamental partir de aquellas necesidades, de aquellas urgencias, de aquellas expectativas que el estudiante necesita aprender</p> <p>Formar por competencias básicamente en tres tipos: De estudios generales que tienen que ver con la formación básica, propedéutica de inducción o iniciación; competencias específicas que le va a servir de andamiaje y de puente al campo disciplinar es decir a la formación disciplinar de especialidad, bajo esos tres tipos de estudios se intenta la formación integral</p> <p>La evaluación formativa es inherente a la práctica pedagógica, para poder identificar esos niveles de conocimiento y estilos, esos reajustes formativos y autorregulados, pero también permite que el docente como observa evalúe su propio proceso. Por otro lado, la evaluación formativa, parte de la propia práctica, que no sea ajena, que no solamente llegue la semana de evaluación y se tome como un referente sumativo, cuando en realidad es el punto de partida</p> <p>Que fortalezca la identidad y eso debe llevar inclusive a reformular nuestro plan de estudios para atender justamente a ese aspecto identitario – cultural. Estrategias contextualizadas que partan del entorno, del contexto social, político, económico y cultural de tal manera que nos permita ir mejorando en nuestra propia práctica, en el aspecto metodológico, en el aspecto técnico. Una reflexión acción, permite que el docente no solamente reflexione, se trata que dicha reflexión la llevemos a la acción de mejora y viceversa</p>	<p>“Una cultura formativa debe atender y fortalecer la identidad cultural y para ello debe inclusive reformular el plan de estudios, además debe crear espacios de reflexión-acción que permita al docente no sólo reflexionar, sino llevarnos a la acción de mejora y viceversa” “Promover una enseñanza integral formativa, basada en el desarrollo de tres competencias: de estudios generales, básica, propedéutica o inducción; competencias específicas y las competencias del campo disciplinar o de especialidad” (A01)</p> <p>EL enfoque formativo esta orienta al desarrollo de competencias dentro de un clima de confianza, que permite establecer criterios e instrumentos de evaluación claros, confiables, socializados y consensuados entre los docentes y estudiantes, además que recoja y analice información relacionada al avance del aprendizaje y que ejerza una participación activa en la solución de los problemas de la sociedad. (A02)</p>
	<p>Este enfoque orienta la formación de estudiantes en el marco del desarrollo de competencias, que permita ejercer una participación activa en la solución de los problemas de la sociedad. Es necesaria porque permite recoger y analizar</p>	<p>Una cultura basada en el enfoque formativo, influye en los estilos de aprendizaje, en la formación profesional sólida y cultural de los estudiantes, permite recoger información del desarrollo de las competencias, hacer reajustes e incluir procesos de autoevaluación, coevaluación y retroalimentación. (A03)</p>

<p>Participante A02</p>	<p>información relacionada al aprendizaje de los estudiantes, orientado al desarrollo de las competencias.  Se debe establecer criterios, instrumentos de evaluación claros, validados y confiables, socializados con todos los docentes. Crear un clima de confianza en el personal docente y estudiantil. Implementación, monitoreo, acompañamiento y mejora continua</p>	<p>“La creencia, de que los estudiantes sólo tiene que ser formados como buenos profesionales sólidos académicamente, es historia, en ese sentido debe complementarse con la formación como seres humanos, como personas, en ese orden necesitamos de una evaluación que vaya moldeando, reordenando, reorientando los procesos y tomar medidas o decisiones para enrumbar nuestros procesos didácticos en favor del estudiante, no al final de un periodo sino en el camino, en ese sentido una cultura implica la actuación de todos para que funcione, que incluya al docente, autoridades y a trabajadores administrativos, porque una cultura formativa constituye una necesidad, una riqueza de la universidad” (A04)</p>
<p>Participante A03</p>	<p>Es fundamental en el proceso de aprendizaje, pues nos permite recoger información del desarrollo de las competencias y hacer los reajustes correspondientes  Influye en los estilos de aprendizaje de los estudiantes, en la formación profesional y cultural. Un correcto desarrollo y canalización ayudarán a consolidar una sólida formación.  Se fortalece en una evaluación continua y formativa; con criterios e indicadores elaborados y socializados con los docentes. Requiere incluir procesos de autoevaluación y coevaluación.</p>	

Fuente: Elaboración propia (junio, 2021)

## Anexo 2E:

### Matriz de estructuración de la información recopilada en la etapa descriptiva

CATEGORIA	Necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a una cultura de evaluación formativa	
PARTICIPANTES	Sub categorías	
Participante B01	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las expectativas de satisfacción. Aprendizajes desafiantes</li> <li>• Buen interés y preparación anticipada</li> <li>• Cambio de metodología. Utilidad de los aprendizajes. De la percepción del estudiante.</li> <li>• Estrategias motivadoras, estimuladoras, menos rutinarias. Buscar mayor productividad del estudiante</li> <li>• Predisposición del alumno</li> </ul>	<p><b><u>Necesidades de aprendizaje</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer y satisfacer las expectativas de aprendizaje</li> <li>• Aprendizajes, nuevos, desafiantes que impulse al estudiante ir más allá de la necesidad inmediata, más allá de la teoría y de utilidad para la vida profesional</li> <li>• Desarrollo de capacidades investigativas.</li> <li>• Actividades que busquen potencializar las capacidades de los estudiantes.</li> </ul>
Participante B02	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de adaptación. Brindar mayor atención al alumno. Mejorar la comunicación y respeto. Preparación anticipada</li> <li>• Ponerse en lugar del estudiante- asertivo. Mejorar el proceso de seguimiento del estudiante. Explora situaciones nuevas</li> <li>• Clases prácticas e la investigación</li> <li>• La autorregulación del estudiante</li> </ul>	<p><b><u>Necesidades metodológicas</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo de metodología interactivas, informativas, participativas, motivadoras, estimuladoras, de análisis, prácticas que mejoren la productividad del estudiante</li> <li>• Empleo de estrategias que busquen conocer los procesos, el progreso, que faciliten la interpretación, el seguimiento y la retroalimentación</li> <li>• Conocer por anticipado la formas y criterios de evaluación</li> <li>• Empleo de técnicas de trabajo grupal y dinámicas</li> <li>• Docentes comunicadores, dialogantes</li> </ul>
Participante B03	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El diálogo es fundamental para poder comprendernos. Diálogo correcto entre docentes y alumnos el proceso de aprendizaje será idea</li> <li>• Conocer la manera se nos va a evaluar y criterios que tomarán en cuenta. Mejorar la relación docente-alumno</li> <li>• Cambiar el método enseñanza, la forma de evaluación. Metodología de análisis con clases interesante. Considerar técnicas didácticas interactivas</li> <li>• Buscar procesos que facilite la interpretación, fortalecimiento y la estimulación, conocer el progreso de los estudiantes y la retroalimentación</li> <li>• El factor personal del estudiante, que impulsar y apoyo al docente</li> <li>• La consciencia y responsabilidad ambiental</li> </ul>	<p><b><u>Necesidades socioemocionales</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación correcta, asertiva</li> <li>• Mejor relación y atención con el estudiante</li> <li>• Estrategias de adaptación a la vida universitaria</li> <li>• Atender la problemática familiar y laboral de los estudiantes</li> </ul>
Participante B04	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la comunicación interactiva entre el docente y alumno. Que conozcan las dificultades que el alumno pueda tener</li> <li>• Potenciaremos nuestro aprendizaje.</li> <li>• Analizar la información al final de evaluación, buscando posibles necesidades y dificultades. Aprendizajes basados en experiencias y hechos de vida que el alumno vaya más allá de la necesidad inmediata, más allá de la teoría.</li> </ul>	<p><b><u>Necesidades socioemocionales</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación correcta, asertiva</li> <li>• Mejor relación y atención con el estudiante</li> <li>• Estrategias de adaptación a la vida universitaria</li> <li>• Atender la problemática familiar y laboral de los estudiantes</li> </ul>

Participante B05	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las necesidades y las perspectivas que tienen los mismos estudiantes. Información anticipación de lo que va a enseñar y evaluar</li> <li>• Es importante darle énfasis a lo práctico</li> <li>• Capacidad de adaptación del estudiante. Vivir en una cultura innovadora y competente</li> </ul>	<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La actitud personal, el interés y la predisposición del estudiante a los nuevos retos</li> <li>• Manejo y autorregulación del tiempo.</li> <li>• Estudiantes conscientes y responsables con la problemática ambiental.</li> <li>• La capacidad rápida de adaptación al cambio</li> <li>• Vivir en un mundo con cultura innovadora y competente</li> <li>• Buen manejo de las tecnologías de comunicación, nativos digitales</li> <li>• Estudiante netamente práctico y atrevido.</li> <li>• Empáticos en las redes sociales</li> <li>• Estudiantes creativos y dinámicos.</li> <li>• Comprometidos con la diversa social y culturalmente de cual proceden</li> <li>• Gran capacidad para la búsqueda de la información</li> </ul>
Participante B06	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer cuáles son las expectativas que tiene del curso</li> <li>• Una comunicación activa. Enseñar casos prácticos que realmente te sirva en vida laboral. Estrategias informativas, comunicativas y prácticas</li> <li>• Adaptarse rápida a las tecnologías innovadoras. La comunicación activa. Estudiantes práctico y atrevido. Capacidad para adaptarse a los cambios</li> </ul>	
Participante B07	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactuar con los docentes es una necesidad de ambos tantos estudiantes como docentes. Informado de la manera cómo se va evaluar y cuáles van a ser los instrumentos que van a usar.</li> <li>• Aplicar casuísticas de la vida real, que sean formativas.</li> <li>• La universidad debería tener convenios con algunas empresas</li> <li>• El manejo de la tecnología es un factor importante para comunicarnos, ponernos de acuerdo y coordinar.</li> <li>• El estudiante es más empático en el manejo de una red social.</li> </ul>	
Participante B08	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que los docentes conversen con los alumnos que vienen de otras ciudades, que trabajan o con problemas familiares</li> <li>• Conocer las estrategias de enseñanzas es muy beneficioso porque a través de ello, nos vamos a preparar e informar para la evaluación</li> <li>• Las clases deben más prácticos y participativo entre alumna – profesor.</li> </ul>	
PARTICIPANTES B09	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El dialogo y la buena comunicación garantiza una enseñanza de calidad. Conocer las estrategias me permite tener menos equivocaciones, tal vez realice mis actividades de una manera grata</li> <li>• Debería dejar de ser más teórico y ser más práctico, más dinámico de esa manera ir preparándonos para para cuando culminemos</li> <li>• Ser más prácticos, claros, mejorar la técnica de trabajo grupal para que así todos podamos aprender por igual y de forma dinámica</li> <li>• factores que influirían es el buen manejo de la tecnología, , consideró también que otro factor podría ser nuestra creatividad, nosotros los estudiantes somos más creativos, más dinámicos</li> </ul>	
Participantes B010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más prácticas, que sean más participativos que los alumnos participen más en talleres. Manejo adecuado de la tecnología por los profesores</li> <li>• Somos como dicen una generación nativa digital. Nuestra diversos social y culturalmente de cual procedemos y aceptamos. Gran rapidez en la búsqueda de la información</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia (junio, 2021)

## Anexo 2F:

### Matriz de estructuración de la información recopilada en la etapa descriptiva

CATEGORIAS EMERGENTES	<b>OBJ-3. Factores que limitan establecer una cultura de evaluación formativa en la práctica docente.</b>	
Participante A04	<p>Partimos del hecho de que la diversidad es una riqueza no es un insumo. El aceptar esa diversidad nos obliga a cambiar las formas y nos compromete a aceptar esa realidad</p> <p>La universidad de visión elitista, excluye esta diversidad, ahora al aceptarla enriquece, pero también obliga a volver a mirar nuestros métodos, nuestras estrategias nuestras formas y por supuesto contextualizarlos</p> <p>Toda cultura es una construcción social que viene de tiempo y se conjuga con las costumbres y obviamente tiene que ver con la internalización de los valores, esta cultura absorbe a los estudiantes que ingresan al sistema universitario y le brinda un sello característico, es importante fomentar la internalización de aquello que es bueno, de aquello que es lo oficial.</p> <p>La dinámica, la velocidad que se nos exige al finalizar de semestres y otras actividades impiden realizar estos ejercicios reflexivos</p>	<p>“Una universidad centrada en el campo cognitivo, en el campo disciplinar de especialidad, en la cátedra común denominar de la labor docente, de la antigua ley universitaria. Una práctica basada en el que voy enseñar, más no en el cómo hacer, esto sumado a que en los docentes universitarios de carrera se encuentran en la facultad de educación; sin embargo, tenemos varias carreras y que no necesariamente son docentes “</p> <p>“Las universidades no están vinculadas al contexto, a las necesidades del estudiante y en su lugar se comportan como cápsulas, que no se expande, no llega a la comunidad y menos cambia, mucho más esos cambios, esos nuevos conceptos no lo propone la universidad, que debería tener ese rol, entonces por ahí existe una desarticulación, entre la comunidad y universidad”</p> <p>“Una universidad temerosa. Por ejemplo, la acreditación como un proceso de evaluación, también influye en la práctica y porque a nivel nacional hay varias universidades licenciadas, porque es infraestructura, porque es gestión, pero no acreditadas porque las condiciones básicas de calidad en la universidad, la parte medular de la enseñanza es la acreditación” (A01)</p>
Participante A01	<p>Hemos tenido una universidad centrada en el campo cognitivo, en el campo de la especialización y esto acompañado de la cátedra común denominar de la práctica pedagógica de la antigua ley universitaria, centrada no tanto en él como es, (la estrategia) sino en el qué voy a enseñar</p> <p>Una práctica centrada en el campo disciplinar, más no en el cómo debo de enseñar, a esto se agrega que en la universidad los docentes de carrera pedagógica se encuentran en la facultad de educación y humanidades; sin embargo, tenemos varias carreras y que no necesariamente son docentes o mejor dicho son pocos los docentes de carrera. Una universidad temerosa. Por ejemplo, la acreditación como un proceso de evaluación, también influye en la práctica y porque a nivel nacional hay universidades licenciadas, sí porque es infraestructura, porque es gestiones, pero no acreditadas porque las condiciones básicas de calidad en la universidad, la parte medular de la enseñanza es la acreditación</p> <p>Las universidades no están vinculadas a la comunidad, a sus necesidades, pero la mayoría de universidades son como cápsulas, donde el sistema universitario no se expande, no llega a la comunidad y menos cambia, mucho más esos cambios, esos nuevos conceptos no lo propone la universidad, que debería tener ese rol, entonces por ahí existe una desarticulación, entre la comunidad y universidad.</p>	<p>“Docentes pocos empoderados con el enfoque formativo, porque la gran mayoría de profesionales que ejercer la docencia universitaria no han sido formados para ello. Además la carencia de programas de formación continuos, que actualice al docente universitario, que fomente espacios de trabajo colegiado, reflexivos del proceso académico”.(A02)</p> <p>“La frágil formación metodológica de la mayoría de docentes universitarios de las distintas carreras profesional, convierten la enseñanza en un proceso cuantitativo, sumativo y este se acrecienta con los pocos espacios de interaprendizaje entre docentes”. (A03).</p> <p>“La visión elitista de la universidad, excluye la diversidad y aceptarla obliga a volver a mirar nuestros métodos, las estrategias, nuestras formas y por supuesto contextualizarlos, en ese sentido se debe entender la diversidad como una riqueza, no como un insumo y asumir el compromiso de aceptar esa realidad”</p>



Participante A02	<p>La mayoría de profesionales que ejerce la docencia universitaria no han sido formados para ello. Carencias de horas para realizar trabajo colegiado, reflexivo del proceso académico. Falta de una formación continua, los docentes necesitan empoderarse en evaluación formativa.</p>	<p>“La dinámica, la velocidad de cada fin de semestres y otras actividades impiden realizar estos ejercicios reflexivos”.</p>
Participante A03	<p>La frágil formación metodológica de los docentes de distintas carreras profesional. Limitados o nulos espacios de interaprendizaje en los docentes. Desconocimiento de la gran mayoría de docentes del trabajo en el marco del enfoque por competencia</p>	<p>“La poca internalización de aquello que es bueno, de aquello que es oficial en la universidad y que representa a su cultura de trabajo, esa construcción social que viene de tiempo y se conjuga con las costumbres, con los valores, con los hábitos. Recuerden que la cultura absorbe a los estudiantes que ingresan al sistema universitario y le brinda un sello característico”. (A04)</p>

Fuente: elaboración propia (mayo 2021)

## Anexo 2G:

### Matriz de estructuración de la información recopilada en la etapa descriptiva

CATEGORIAS EMERGENTES	OBJ-4. Razones que condicionan el establecimiento de una cultura de la evaluación formativa en la universidad	
<p>Participante A04</p>	<p>Una gran limitación sería el tema generacional, nosotros hemos sido formados por estos maestros con una capacidad didáctica extraordinaria y manejo de la oratoria- eruditos en su materia y hemos creído lógicamente que eso era lo mejor Nuestros, los hemos admirado hasta cierto punto hemos querido imitarlos, emularlos. Toda cultura tarda en internalizar, sin embargo, creo que el seguir pensando en el producto final, en los resultados, nos hace perder casi a todos los procesos formativos, tan importantes y hasta más que los resultados</p> <p>Es necesario que los formadores universitarios tengan un buen control de su autoconcepto, de su autoestima, para ello es importantes</p> <p>El cambio de paradigma nos mueve, nos deja un poco en delirio y como seres humanos el temor a lo desconocido entonces antes preferimos lo conocido, aunque no esté bien, no queremos dar el paso hacia adelante, eso tiene que ver en casi todos los tópicos de nuestra vida. Un nuevo empleo, un nuevo gobierno, el uso de nuevas tecnologías, etc.</p> <p>Nuestra zona de comodidad y como hemos tenido éxitos relativos, con la manera como nos hemos conducido, entonces decimos para que cambiar. La idea que evaluación formativa es para chicos que están en un proceso formativo de desarrollo físico emocional, pero ya para educación superior el estudiante tiene que venir auto motivado, ya formado entonces lo que hay que hacer con él es darle herramientas para hacer un buen profesional eficiente, que rinda adecuadamente en el empleo. En términos generales creo que eso puede condicionar el establecimiento de este nuevo enfoque</p>	<p>Los hábitos, costumbres condiciona, aquellos paradigmas ya están instalados, le cuesta a los docentes cambiarlos, por ejemplo se siguen reclamando la autonomía universitaria, cuando en realidad es parte del pasado, entonces siguen pensando en una universidad anclada en el tiempo y no en una universidad más pragmáticas, investigadora y eso sucede porque su cultura organizacional ya instalada, están pensando más en él ya me voy, en la salida, en trabajar menos y ganar igual, eso es un denominador común a nivel nacional”.</p> <p>“La mayoría de docentes universitarios están entre los 60 a la porta jubilarse y eso implica que ya tiene una formación instaurado, ciertos modelos, valores que van han acondicionar. Por ejemplo, se considera en el más alto nivel de todo el sistema educativo peruano, que está en el techo y que no hay nadie que lo evalué porque él es el evaluador. Pensamiento subjetivo”.</p> <p>“La práctica docente se basa en ciertos aspectos actitudinales, como las costumbres, hábitos ya instalados, que muchas veces se convierte en una resistencia, una defensa, un factor de miedo, de temor y que es complejo cambiarlo, pero que influye en su capacidad, en su labor. Otra razón tiene que ver con la experiencia y con el dominio disciplinar. Piensan que con eso basta, que es suficiente” (A01)</p> <p>“Partiendo de que todo estudiante tiene el derecho a recibir una educación de calidad, equitativa y que responda a sus necesidades e intereses. En ese marco el docente universitario debe entender que contextualizar los contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación a la realidad cultural de los estudiantes, es una necesidad que exige un cambio de paradigmas en la comunidad universitaria, que desplace capacidades, valores, formas y hábitos anclados en el tiempo y que rompa resistencias promoviendo espacios pedagógicos e intercambios de experiencias formativas exitosas”. (A02)</p> <p>“Los procesos de enseñanza y evaluación con metodologías tradicionales, son actividades rutinarias de la práctica docente que se cimentan en el tiempo, convirtiéndose en una resistirse al cambio y por ende a fracaso del desempeño profesional del docente, de los estudiantes y a la caída del sistema” (A03)</p>
<p>Participante A01</p>	<p>Sus hábitos, sus costumbres los condiciona, esos paradigmas, ya están instalados y le cuesta a los docentes, por ejemplo se siguen reclamando la autonomía universitaria, cuando en realidad ya es parte del pasado, entonces siguen pensando en una universidad anclada en el pasado y no en una universidad más pragmáticas, investigadora y eso pues sucede porque tienen una cultura organizacional ya instalada, están pensando más en ya me voy, en la salida, en trabajar menos y ganar igual, eso es un denominador común a nivel nacional.</p> <p>El docente universitario ya tiene una formación y si observamos la estadística están entre los 60 a la porta jubilarse y eso implica que ya tiene instaurado ciertos modelos, ciertos valores, que también le van a acondicionar</p>	<p>Sus hábitos, sus costumbres los condiciona, esos paradigmas, ya están instalados y le cuesta a los docentes, por ejemplo se siguen reclamando la autonomía universitaria, cuando en realidad ya es parte del pasado, entonces siguen pensando en una universidad anclada en el pasado y no en una universidad más pragmáticas, investigadora y eso pues sucede porque tienen una cultura organizacional ya instalada, están pensando más en ya me voy, en la salida, en trabajar menos y ganar igual, eso es un denominador común a nivel nacional.</p> <p>El docente universitario ya tiene una formación y si observamos la estadística están entre los 60 a la porta jubilarse y eso implica que ya tiene instaurado ciertos modelos, ciertos valores, que también le van a acondicionar</p>

	<p>El docente universitario se considera en el más alto nivel de todo el sistema educativo peruano, que está en el techo y que no hay nadie que lo evalúe porque él es el evaluador, subjetivo.</p> <p>Costumbre, hábitos ya instalado, entonces tiene que ver con lo actitudinal en muchas veces se convierte en una resistencia al cambio y hasta de defensa, hay un factor también de miedo, de temor. Aspecto actitudinal, temo el cambio, hay una resistencia, esta resistencia influye en su capacidad, ya está instalado en su hábito, en su práctica y es complejo cambiarlo. Otro factor tiene que ver con la experiencia, porque ya domino mi disciplina y pienso que eso es suficiente</p>	<p>“Una gran limitación es el tema generacional, nosotros hemos sido formados por maestros con una capacidad didáctica extraordinaria y gran manejo de la oratoria- eruditos en su materia y hemos creído lógicamente que eso era lo mejor, los hemos admirado, hasta cierto punto hemos querido imitarlos, emularlos”.</p> <p>“Es importante que los docentes universitarios tengan un buen control de su autoestima, de su autoconcepto y gran conocimiento de sus capacidades, condiciones que le permita dejar su zona de comodidad, de confort y atender la necesidad de cambio, a pesar de los éxitos relativos obtenidos durante su labor”.</p>
<p>Participante A02</p>	<p>La diversidad estudiantil nos lleva a repensar en implementar nuevas políticas, mecanismos y sistemas adecuadas, para transformar las universidades en inclusivas. Todos los estudiantes tienen el derecho a recibir una educación de calidad y en igualdad de condiciones.</p> <p>La contextualización nos permite adaptar los contenidos educativos a la realidad y cultural de los estudiantes; es decir, desarrollar sesiones más pertinentes. El uso de metodologías formativas implica un cambio de paradigmas en las comunidades, donde los valores, formas y hábitos de los profesionales pueden constituir resistencias o disponibilidad al cambio</p>	<p>“Toda nueva cultura tarda en internalizar, porque el cambio de paradigma nos mueve, nos deja un poco en delirio y como seres humanos aumenta el temor a lo desconocido, entonces preferimos lo conocido, aunque no esté bien, no queremos dar el paso hacia adelante, eso tiene que ver en casi todos los tópicos de nuestra vida, en el empleo, en un nuevo gobierno, en nuevas tecnologías, etc. Sin embargo, en la enseñanza seguir pensando en el producto final, en los resultados, nos hace perder el verdadero sentido de la educación y con ello los procesos formativos, tan importantes y hasta más que los resultados”</p>
<p>Participante A03</p>	<p>El resistirse al cambio en la práctica docente nos lleva a rutina y por ende a fracaso profesional y formativo de los estudiantes</p> <p>La resistencia al cambio, practicas docentes rutinarias, proceso de enseñanza y evaluación tradicional.</p>	<p>“La idea que el trabajo formativo es para chicos que están en un proceso de formación física y emocional, más no para estudiante de educación superior que deben venir automotivados, ya formado, entonces corresponde darles a ellos las herramientas para ser un buen profesional eficiente, que rinda adecuadamente en el empleo. En términos generales creo que eso puede condicionar el establecimiento de este nuevo enfoque” (A04)</p>

Fuente: elaboración propia (junio, 2021)

## Anexo 3A:

### Ficha de validación

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVO



##### I. DATOS GENERALES.

1.1.	Denominación del instrumento	Guía de entrevista con preguntas orientadoras dirigida a docentes.
1.2.	Datos de la autora	Apellidos y Nombres Castro Zanoni, Orland Keneddy
		Documento Nacional de Identidad 19188374
		Código ORCID 0000-0003-2717-8231
1.3.	Título del estudio	Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes para el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.
1.4.	Objetivo(s) del instrumento	a) Reconocer las características e importancia de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitaria. b) Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa. c) Explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura de evaluación formativa en las universidades

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIOS		INDICADORES	VALIDACIÓN		
			SI	NO	Observaciones
1	CLARIDAD	Esta redactado con un lenguaje comprensible.	X		Ninguna
2	OBJETIVIDAD	Se encuentra adecuado al rigor científico que exige el estudio.	X		Ninguna
3	ACTUALIDAD	Es coherente con los objetivos propuestos y necesidades del estudio.	X		Ninguna
4	ORGANIZACIÓN	Existe secuencialidad lógica de los elementos que la componen.	X		Ninguna
5	SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos del estudio.	X		Ninguna
6	INTENCIONALIDAD	Permite construir las categorías apriorísticas propuestas.	X		Ninguna
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos científicos actuales y vigentes.	X		Ninguna
8	COHERENCIA	Existe correspondencia entre los problemas, objetivos y categorías apriorísticas propuestas.	X		Ninguna
9	METODOLOGÍA	El instrumento está acorde a la técnica de recolección de datos que se ha seleccionado	X		Ninguna
10	PERTINENCIA	El instrumento corresponde al tipo de investigación que se está realizando.	X		Ninguna

##### III. DATOS DEL JUEZ EXPERTO.

Apellidos y Nombres	APOLAYA SOTELO, JOSÉ PASCUAL	
Grado Académico	Doctor en Educación	
Condición	Docente – Asesor	
Documento Nacional de Identidad	10712595	 
Código ORCID	0000-0002-8484-8476	
Dr. José Pascual Apolaya Sotelo DOCTOR EN EDUCACIÓN Asesor de Tesis - Consultor Pedagógico		

## Anexo 3B:

### Ficha de validación

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVO

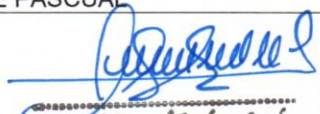

##### I. DATOS GENERALES.

1.1.	<b>Denominación del instrumento</b>	Guía de Focus Groups dirigida a estudiantes.
1.2.	<b>Datos de la autora</b>	<b>Apellidos y Nombres</b> Castro Zanoni, Orland Kennedy
		<b>Documento Nacional de Identidad</b> 19188374
		<b>Código ORCID</b> 0000-0003-2717-8231
1.3.	<b>Título del estudio</b>	Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes para el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.
1.4.	<b>Objetivo(s) del instrumento</b>	Identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

	CRITERIOS	INDICADORES	VALIDACIÓN		
			SI	NO	Observaciones
1	CLARIDAD	Esta redactado con un lenguaje comprensible.	X		Ninguna
2	OBJETIVIDAD	Se encuentra adecuado al rigor científico que exige el estudio.	X		Ninguna
3	ACTUALIDAD	Es coherente con los objetivos propuestos y necesidades del estudio.	X		Ninguna
4	ORGANIZACIÓN	Existe secuencialidad lógica de los elementos que la componen.	X		Ninguna
5	SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos del estudio.	X		Ninguna
6	INTENCIONALIDAD	Permite construir las categorías apriorísticas propuestas.	X		Ninguna
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos científicos actuales y vigentes.	X		Ninguna
8	COHERENCIA	Existe correspondencia entre los problemas, objetivos y categorías apriorísticas propuestas.	X		Ninguna
9	METODOLOGÍA	El instrumento está acorde a la técnica de recolección de datos que se ha seleccionado	X		Ninguna
10	PERTINENCIA	El instrumento corresponde al tipo de investigación que se está realizando.	X		Ninguna

##### III. DATOS DEL JUEZ EXPERTO.

<b>Apellidos y Nombres</b>	APOLAYA SOTELO, JOSÉ PASCUAL	  <b>Dr. José Pascual Apolaya Sotelo</b> <b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b> <b>Asesor de Tesis - Consultor Pedagógico</b>
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Educación	
<b>Condición</b>	Docente – Asesor	
<b>Documento Nacional de Identidad</b>	10712595	
<b>Código ORCID</b>	0000-0002-8484-8476	

## Anexo 3C:

### Ficha de validación

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVO

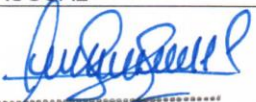
##### I. DATOS GENERALES.

1.1.	<b>Denominación del instrumento</b>	Ficha de Registro de Información Escrita – Ficha Sincrética		
1.2.	<b>Datos de la autora</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	Castro Zanoni, Orland Keneddy	
		<b>Documento Nacional de Identidad</b>	19188374	
		<b>Código ORCID</b>	0000-0003-2717-8231	
1.3.	<b>Título del estudio</b>	Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes para el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.		
1.4.	<b>Objetivo(s) del instrumento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer las características de la cultura de evaluación formativa en la práctica docente universitario</li> <li>Evaluar los factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura de evaluación formativa</li> </ul>		

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIOS		INDICADORES	VALIDACIÓN		
			SI	NO	Observaciones
1	CLARIDAD	Esta redactado con un lenguaje comprensible.	X		Ninguna
2	OBJETIVIDAD	Se encuentra adecuado al rigor científico que exige el estudio.	X		Ninguna
3	ACTUALIDAD	Es coherente con los objetivos propuestos y necesidades del estudio.	X		Ninguna
4	ORGANIZACIÓN	Existe secuencialidad lógica de los elementos que la componen.	X		Ninguna
5	SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos del estudio.	X		Ninguna
6	INTENCIONALIDAD	Permite construir las categorías apriorísticas propuestas.	X		Ninguna
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos científicos actuales y vigentes.	X		Ninguna
8	COHERENCIA	Existe correspondencia entre los problemas, objetivos y categorías apriorísticas propuestas.	X		Ninguna
9	METODOLOGÍA	El instrumento está acorde a la técnica de recolección de datos que se ha seleccionado	X		Ninguna
10	PERTINENCIA	El instrumento corresponde al tipo de investigación que se está realizando.	X		Ninguna

##### III. DATOS DEL JUEZ EXPERTO.

<b>Apellidos y Nombres</b>	APOLAYA SOTELO, JOSÉ PASCUAL		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Educación	 	
<b>Condición</b>	Docente – Asesor		
<b>Documento Nacional de Identidad</b>	10712595		
<b>Código ORCID</b>	0000-0002-8484-8476		
		<b>Dr. José Pascual Apolaya Sotelo</b> <b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b> Asesor de Tesis - Consultor Pedagógico	

**Anexo 04A:****Participantes.****Fuentes orales utilizadas en el desarrollo de la investigación***Docentes*

Código	Apellidos y nombres	Grado Académico / Título Profesional	Experiencia Temática
A001	Anónimo	Doctor en educación	10 años de experiencia en docencia universitaria- UNS
A002	Anónimo	Doctor en educación	8 años de experiencia en docencia universitaria- UCV
A003	Anónimo	Magister en educación	15 años de experiencia en docencia superior- UCV y ISPCH
A004	Anónimo	Magister en educación	18 años de experiencia en docencia universitaria- ULADECH

*Estudiantes*

Código	Apellidos y nombres	Grado de estudio	Institución Educativa
B001	Anónimo	VIII ciclo	UNS
B002	Anónimo	VIII ciclo	UNS
B003	Anónimo	VIII ciclo	UNS
B004	Anónimo	VIII ciclo	UNS
B005	Anónimo	VII ciclo	UCV - Chimbote
B006	Anónimo	VII ciclo	UCV - Chimbote
B007	Anónimo	VII ciclo	UCV - Chimbote
B008	Anónimo	VII ciclo	UCV - Chimbote
B009	Anónimo	VII ciclo	UCV - Chimbote
B010	Anónimo	VII ciclo	UCV - Chimbote

**Anexo 04B:****Participantes.****Fuentes escritas utilizadas en el desarrollo de la investigación**

Código	Título de la fuente	Autor	Año
F001	Plan de Acción para el mejoramiento de los talleres ofrecidos en la casa Don Bosco de Valencia: una propuesta	Villasmil, J y Isea, J.	2007
F002	Factores educativos que inciden en el aprendizaje de los contenidos matemáticos en la Universidad de Ciencias Pedagógicas Félix Varela Morales	Soler, G; Duardo, C y Puig, N.	2013
F003	Formative Assessment In Higher Education: Teachers' resistance and paradox	Margalef, L	2014
F004	Evaluación para el aprendizaje: una propuesta para una cultura evaluativa	Púñez, F.	2015
F005	College Students Today: A multilevel vision	Rodriguez, S.	2015
F006	Dominicana a competency training experience for higher education in-service teacher	De Lima, D.	2016
F007	Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo	Ríos, D y Herrera, D.	2017
F008	Formative evaluation in the teaching-learning process	Pérez, M; Enrique, J; Carbó, J y González, M	2017
F009	Hacia una cultura neurodidáctica de la evaluación. La percepción del alumnado universitario	Calatayud, M.	2018
F010	La función formativa de la evaluación en el trabajo escolar cotidiano	Segura, M.	2018
F011	A proposal for the pedagogical training of university professor: A previous formative approach	Vasquez, P	2018
F012	Niveles de satisfacción laboral y desempeño profesional , en docentes que cursan el programa de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Guanizo,	2020
F013	Modelo andragógico para optimizar las competencias profesionales del docente universitario	Collazos, M y Molina, Z.	2020



**Anexo 05:**

**Autorización de los informantes para la aplicación del instrumento cualitativo**

**DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR RESPECTO AL  
CONSENTIMIENTO DEL INFORMANTE PARA LA APLICACIÓN DEL  
INSTRUMENTO.**

**DATOS DEL INVESTIGADOR**

1.1.	Datos de la autora	Apellidos y Nombres	Castro Zanoni, Orland Keneddy
		Documento Nacional de Identidad	19188374
		Código ORCID	0000-0003-2717-8231
1.2.	Título del estudio	Cultura de evaluación formativa en la práctica docente: ventajas y aportes para el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios.	

El investigador que suscribe el presente documento, declara bajo juramento que,  
Se dio cumplimiento a los principios éticos que se establecieron para el desarrollo de la presente investigación:

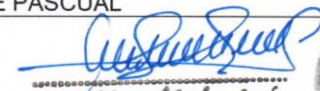

- *Confidencialidad:* respecto a cada una de las respuestas emitidas por los informantes, así como las observaciones de campo que pudieron realizarse. Es por ello, que se le asignó un código a cada uno de ellos, con la finalidad de salvaguardar el anonimato de las respuestas emitidas o conductas observadas.
- *Autonomía:* durante la aplicación del instrumento cualitativo se respetó las respuestas y/o conductas emitidas por el informante, sin generar alguna alteración de las mismas.
- *Consentimiento informado:* se solicitó de forma verbal al participante su aceptación para que sus respuestas y/o conductas emitidas puedan ser utilizadas en el desarrollo de la presente investigación, solicitándole en todo momento honestidad y veracidad en la emisión de las mismas.

Por lo que firmo y estampo mi huella digital al pie, en señal de conformidad del contenido antes señalado.

  
Firma



**DATOS DEL DOCENTE - ASESOR:**

Apellidos y Nombres	APOLAYA SOTELO, JOSÉ PASCUAL	 Dr. José Pascual Apolaya Sotelo DOCTOR EN EDUCACIÓN Asesor de Tesis - Consultor Pedagógico	
Grado Académico	Doctor en Educación		
Documento Nacional de Identidad	10712595		