



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Características de la generación centennial: Propuesta de
modelo de perfil buen docente universitario en Piura.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mg. Aliaga Guevara De Ramos, Frisa María Antonieta (ORCID: 0000-0003-3655-6740)

ASESOR:

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por permitirme vivir cada día, cuidando cada paso que doy, siendo instrumento de su obrar.

A mi adorada Madre María Jesús por ser mi soporte durante toda mi vida dedicando su vida de trabajo dejándome un legado de rectitud.

A mis adorados Luis y Fiorella por ser el mejor regalo de la vida.

A mi amada Flavia por ser mi alegría y poder darle el amor más puro.

A mi querido esposo Jonathan por haber caminado a mi lado apoyándome cada día a cumplir mis metas y sueños

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por permitir a profesionales continuar creciendo en conocimiento mediante el Doctorado en Educación.

De manera especial a la Doctora María Sixtina Zapata Chapilliquen quien encendió la llama de la investigación.

Al Doctor Jesús Manuel Sánchez Chero, por el acompañamiento y asesoría prestada, compartiendo sus conocimientos y experiencia profesional, asesorando la presente investigación.

A los doctores Angela María Rincón Martínez, Oscar Manuel Vela Miranda y Carmen Lucila Infante Saavedra quienes en condición de validadores contribuyeron al análisis y mejoramiento del presente estudio.

A mis compañeros de promoción con los cuales estrechamos momentos de amistad y familiaridad uniendo dos países hermanos, deseosos de seguir creciendo en favor de nuestros queridos estudiantes y la grandeza de nuestros países.

A mis queridos alumnos para los cuales deseo seguir creciendo profesionalmente, mostrándoles que el constante estudio nos permite abrir nuevos horizontes.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	24
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	26
3.2.1. Variable 1: Características de los Centenials	36
3.2.2. Variable 2: Propuesta de un Modelo de Perfil Docente.....	38
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	41
3.4.1. Técnicas.....	41
3.4.2. Instrumentos.....	42
3.4.3. Validez y confiabilidad	43
3.5. PROCEDIMIENTO.....	43
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	44
3.6.1. Métodos del nivel teórico.....	44
3.6.2. Métodos del nivel empírico	45
3.6.3. Análisis de los datos	45
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	46
IV. RESULTADOS.....	47
4.1. OBJETIVO 1:	47
4.2. OBJETIVO 2:	69
4.3. OBJETIVO 3:	70
V. DISCUSIÓN	71
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES	76
VIII. PROPUESTAS.....	77
REFERENCIAS	81

“LA EDUCACIÓN ES LA ÚNICA GEMA DEL INFINITO QUE CAMBIARÁ.....	2
EL MUNDO”	2
ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN.....	4
DISEÑO DEL PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO	5
1. OBJETIVO	5
2. MISIÓN.....	5
3. VISIÓN	5
4. VALORES.....	5
5. PERSONAL BENEFICIADO	6
6. EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO ENCARGADO.....	6
7. PROCEDIMIENTO	6
7.1. Identificación de necesidades de capacitación	6
7.2. Solicitud de capacitación	6
7.3. Programación de la capacitación	6
8. HABILIDADES QUE DEBE POSEER EL PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO	9
.....	11
PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACITACION DEL MODELO DE PERFIL DEL “BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO”	12
I. ACTIVIDAD DE CAPACITACION	12
II. JUSTIFICACIÓN	12
III. ALCANCE.....	12
IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION	12
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION.....	13
a. Objetivos Generales	13
B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
VI. METAS	14
VII. ESTRATEGIAS	14
VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.....	14
8.1. Tipos de Capacitación.....	14
8.2. Modalidades de Capacitación.....	15
8.3. Niveles de Capacitación	16
IX. ACCIONES A DESARROLLAR	17
X. RECURSOS	21
10.1. HUMANOS.....	21

10.2. MATERIALES	21
XI. FINANCIAMIENTO	22
EL MONTO DE INVERSIÓN DE ESTE PLAN DE CAPACITACIÓN, SERÁ FINANCIADA CON INGRESOS PROPIOS PRESUPUESTADOS DE LA UNIVERSIDAD.....	22
XII. ANEXOS QUE CONTIENEN LOS PLANES DE CAPACITACION DOCENTE REFERENTES A LAS DIMENSIONES SOCIOFORMATIVAS, VALORATIVAS, ETICO – EMOCIONALES Y ENTORNO VIRTUAL.	22
ANEXOS	23
PLAN DOCENTE EN EL AREA DE PSICOLOGIA	23
PLAN DOCENTE EN EL AREA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de variables (Elaboración propia).....	27
Tabla 02: Operacionalización de variables (Elaboración propia).....	28
Tabla 03: Operacionalización de variables (Elaboración propia).....	29
Tabla 04: Cuadro de universidades, cantidad de estudiante y muestra	40
Tabla 05: Escala de medición.....	43
Tabla 06: Nivel de la característica del estudiante universitario en la ciudad de Piura.....	47
Tabla 07: Nivel de las dimensiones de las características del estudiante universitario en la ciudad de Piura.	48
Tabla 08: Características socio formativas de estudiante universitario en la ciudad de Piura.....	49
Tabla 09: Características valorativas del estudiante universitario en la ciudad de Piura.....	50
Tabla 10: Características afecto emocional del estudiante universitario en la ciudad de Piura.....	51
Tabla 11: Características de entorno virtual del estudiante universitario en la ciudad de Piura.....	52
Tabla 12: Habilidades del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.	53
Tabla 13: Dimensiones de las Habilidades del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.	54
Tabla 14: Habilidades Socioformativas del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.....	55
Tabla 15: Habilidades Valorativas del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.....	56
Tabla 16: Habilidades Afectivo Emocional del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.	57
Tabla 17: Habilidades en el entorno virtual del Buen Docente en la ciudad de Piura.	58
Tabla 18: Expertos que participaron en la Validación del Modelo Educativo.....	70
Tabla 19: Aspectos demográficos de estudiantes	126

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 01: Elementos de la Inteligencia Emocional.....	14
Figura 02: Ejes responsables en la formación por competencias	18
Figura 03: Características del Docente	20
Figura 04: Funciones de la Docencia Universitaria	21
Figura 05: Relaciones entre las categorías	23
Figura 06: Diseño de investigación	24
Figura 07: Esquema de la definición de Entorno de Enseñanza y Aprendizaje Virtual	38
Figura 08: Fórmula para calcular población infinita	40
Figura 09: Nivel de las características y dimensiones del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	59
Figura 10: Nivel socio formativas de las características del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	60
Figura 11: Nivel de características valorativas del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	61
Figura 12: Nivel de características afecto emocional del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	62
Figura 13: Nivel de características del entorno virtual del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	63
Figura 14: Nivel de las características y dimensiones del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	64
Figura 15: Nivel socio formativas de las características del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	65
Figura 16: Nivel de características valorativas del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	66
Figura 17: Nivel de características afecto emocional del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	67
Figura 18: Nivel de características del entorno virtual del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	68
Figura 19: Modelo de Buen Docente Universitario	74

Figura 20: Esquema de Propuesta de Perfil de Buen Docente Universitario en Piura.....	80
Figura 21: Sexo según estudiantes	127
Figura 22: Edad de estudiantes.....	127

RESUMEN

La educación es el pilar fundamental de la sociedad. La tecnología ingresó a formar parte de la educación siendo los estudiantes, en algunos casos, nativos digitales. Respecto a los docentes, dependiendo del nivel en el cual se desempeñen, fue necesario que se adapten a los nuevos esquemas de enseñanza. La formación de los estudiantes en los diferentes campos, necesita de docentes que desarrollen sus habilidades de manera acorde a los requerimientos exigidos por la presente Generación de estudiantes. Con la finalidad de conocer las características de los actuales estudiantes y el perfil del Docente Universitario necesario para impartir una educación eficiente, se planificó una investigación descriptiva-propositiva, donde se realizó la aplicación de una encuesta a 392 estudiantes de las universidades de la ciudad de Piura, lo cual permitió determinar las características propias de la generación de los Centenials y el perfil del docente universitario deseado por estos. Dicho estudio tuvo como resultado, que lo más valorado por los estudiantes son las dimensiones valorativas y afectivo emocionales. Asimismo, se elaboró un modelo de Perfil de Buen Docente Universitario teniendo como base la Formación basada en competencias, las teorías de la ternura, teoría de economía de las caricias y la teoría de la realización personal. Se concluye que los estudiantes desarrollan mejor sus capacidades cuando reciben educación por parte de un Buen Docente Universitario, el cual contribuye a su formación profesional y personal, a lo largo de su paso por la Universidad.

Palabras Claves: Perfil docente, generación Centenials, nativos digitales

ABSTRACT

Education is the fundamental key of society. Technology became part of education, being the students, in some cases, digital natives. Regarding to teachers, depending on the level where they perform, it was necessary for them to adapt to the new teaching systems. The training of students in the different fields, requires teachers that can develop their abilities in a way that the present generation of students demands. In order to know the characteristics of the current students and the profile of the University Professor necessary to impart an efficient education, a descriptive-propositional investigation was planned, where a survey was carried out on 392 students from the universities of the city of Piura, which made it possible to determine the characteristics of the Centennial Generation and the profile of their desired university teacher. This study showed that the most valued aspect by the students are the evaluative and affective-emotional dimensions. Additionally, a model of Profile of Good University Teacher based on Competency-based was developed, taking as a basis the competence-based training; the theories of tenderness, the theory of the economy of caresses and the theory of personal fulfillment. It is concluded that students develop their skills better when they receive it from a Good University Teacher, who contributes to their professional and personal training, throughout their time at the University.

Keywords: Teaching profile, Centennials generation, digital natives

I. INTRODUCCIÓN

La educación era un privilegio reservado a las clases altas, con el devenir de la historia, estuvo al alcance de los que tenían deseos de conocimiento. Los Maestros desde tiempos inmemoriales, transmitían el conocimiento. Esta labor podía ser desempeñada de buena o mala manera, todo dependía de la actitud y comportamiento con el que se realizará. El Buen Docente, era definido por las actitudes, cualidades y valores que aunado a su accionar pedagógico, lograban influir de manera positiva en sus discípulos. Encontramos diversas acepciones, según “Buenos Docentes” (Lopez Maturana, 2007), “los mejores educadores” (Bain, 2007), quien hace énfasis en el compromiso y cualidades personales del docente, diferenciándolo de otros docentes universitarios. En portugués se denomina “*bomprofessor*” (Connell, 2010), en inglés “*teachers efficacy*” (Mehdinezhad, 2012) para definir al mismo Maestro con las características enunciadas.

Esta evolución académica, desde la formación que obtuvieron los docentes universitarios actuales, hasta la manera como debe ser impartida en la actualidad, nos muestra una marcada brecha. La frase “Maestro de todo, sabio de nada”, (Imbernón, 1994), nos muestra que un docente a través de sus conocimientos y experiencias, comparte su andar con sus estudiantes, pero si no continúa actualizándose, en algún momento, será un estudiante más, al no tener el nuevo conocimiento.

La realidad problemática sobre la cual se realizó la presente investigación, se basa en la importancia que tomo en la actualidad dentro de la educación superior, la capacidad que posee el docente para trascender en sus estudiantes, en los niveles socioformativos, éticos, valorativo, dentro de un entorno tecnológico. Tomando en cuenta que cada vez se tiene menos contacto físico, son barreras que un docente debe manejar en un entorno virtual, con los nativos digitales. Según (Chapilliquen, 2010) En el desarrollo de la empatía se ha trabaja utilizando el *feedback*, a efectos de fijar o consolidar el avance del desarrollo actitudinal. Se trabaja con el *Role Playing*, teniendo en cuenta que, según (Gutierrez, 2010) es “la técnica que ha demostrado efectividad en el desarrollo de la empatía”. El sentir de los

estudiantes, es primordial, son los que conviven con diferentes docentes a lo largo de su desarrollo profesional “El docente es el compendio de conocimientos, uso de metodologías y herramientas innovadoras realizando su enseñanza con una actitud de felicidad” (Caballero, 2013)

Se enuncia a un Buen Docente a quienes, “Optaron por una postura ética, desarrollando íntegramente su acción pedagógica, con el único propósito de aportar al desarrollo y transformación de la sociedad” (López de Maturana, 2012). Cada vez nos alejamos físicamente más de nuestro entorno; donde la tecnología nos rebasa cada día, dando origen a diversas generaciones: generación X, Y o millennials y ahora generación Z o Centenials. Es un verdadero reto, para un docente concatenar el conocimiento que desea transmitir con las herramientas digitales necesarias, lo cual, en estos tiempos de Pandemia, muchos docentes han sucumbido, al no contar con el dominio de las herramientas tecnológicas necesarias (Aliaga, 2020).

Maestro y estudiante deben adaptarse al manejo de las Tics (*Tecnologías de la información y la comunicación*) en el aula, las que aplicadas a la educación se transforman en Tacs (*Tecnologías del aprendizaje y el conocimiento*), con el uso apropiado, el estudiante revierte esta situación, al poseer la información con anticipación, la cual consulta desde los dispositivos tecnológicos a su alcance. Convirtiéndose el docente en un facilitador, el estudiante es quien construye el conocimiento, con las herramientas proporcionadas, con el fin de que los estudiantes adquieran las competencias necesarias a lo largo de su vida (Salinas, 2004) El buen docente vuelve protagonista al estudiante e interioriza “aprender a aprender”. Según Cid “Al construir su propio conocimiento, se vuelven aprendices independientes” (Cid, 2009)

Gracias a este contexto actual se debe realizar un acompañamiento personalizado, colocando al alcance de los estudiantes la información, nuevas herramientas tecnológicas, individualización de los estudiantes, que permitan enseñar y aprender (Haigh, 2010). Así mismo, la socioformación enarbola personas éticas, emprendedoras, colaborativas, creadoras de

conocimiento, capaces de resolver situaciones complejas en diversos escenarios (Tobon, Proyectos formativos: Teoría y práctica, 2014).“La mediación se realiza a través de diez acciones claves que tienen sustento en los retos que implica vivir en la sociedad del conocimiento. Estas acciones son: sensibilización, conceptualización, resolución de problemas, formación de valores y proyecto ético de vida, colaboración con otros, comunicación asertiva, creatividad, transversalidad, gestión de recursos y valoración meta cognitiva” (Tobon, 2013)

Una característica de este siglo XXI es la gran importancia que ha tomado el desarrollo social y el acceso a la tecnología, que se encuentra presente en los esquemas presentes de la educación superior. En la cual los **nativos digitales**, se encuentran en todo momento conectados a un mundo virtual, sin embargo, en algunos casos, desconectados de la realidad que los rodea. Perjudicando su desarrollo profesional y personal, dando como resultado un precario perfil profesional del egresado, lo que dificultará su inserción en el mundo social y laboral. Es imperativo el concatenar la tecnología con el desarrollo de las necesidades valorativas, emocionales y afectivas, necesarias en sociedad. Alertan de manera acertada los enunciados: “El ciberespacio representa la abolición del tiempo y el espacio real”, según (Manrique, 1997) “debido a la facilidad de acceso que se puede tener de cualquier tipo de información alrededor del mundo”. Marshall McLuhan en 1964, decía que “el globo terráqueo ya no es sino una aldea”. El ciberespacio es hoy en una aldea global, esta paridad es una realidad perceptible. (Rodriguez R. R., 2004)

El avance vertiginoso; separo las generaciones, clasificándolos de acuerdo a sus características personales y años de nacimiento; los *Baby Boomers* (Roberts, 2000)(nacidos entre 1945-1964), quienes nacieron post segunda guerra mundial, mantienen trabajos estables, adictos al trabajo, no le dan importancia a la recreación u ocio. Posteriormente la Generación X (nacidos entre 1965-1981) (O'Bannon, 2001) a pesar de ser muy trabajadores, suelen equilibrar, la tecnología y la *social life* “presencial”, son padres de los Millennials, adaptándose a la impetuosa generación venidera. La

Generación Y o Millennials (Rodríguez J. M., 2017) (nacidos entre 1982-1994) adaptaron a la tecnología, en la red hacen una extensión de su propia vida, eligiendo lo más relevante, sublimándolo, no priorizan el trabajo (permanencia de 2 años), son volubles y sin compromiso, son innovadores, creativos, quijotescos, aventureros, afines a utilizar la tecnología recreativa (SMS, Reproductor de CD, MP3, MP4, DVD). Concluyendo con la Generación Z o Centennials (1995 al 2010) (Pérez, 2017), “nativos digitales”, autodidactas (obtienen información de tutoriales), imaginativos, le dan mucha importancia al éxito obtenido en redes sociales a través de *likes* o quienes comparten sus *post*, hacen parte de su vida la tecnología, no miden los límites de su privacidad, emulan lo que está de moda o es tendencia, sin meditar si esto contribuye en algo a su crecimiento personal..

Esta amalgama de diversas generaciones se encuentra en las aulas universitarias, por lo cual se debe impartir en la misma frecuencia para poder obtener el resultado deseado. Surgiendo otra dicotomía, que según (Guerrero, 2004) “la globalización trajo consigo el preparar a los profesionales un reto tecnológico, volviendo la educación universal”. Siendo imperiosa la actualización de currículos, formando profesionales analíticos, críticos, competitivos, sin dejar de lado el lado social y humano. El docente será el cincel encargado de tallar cada detalle del futuro profesional.

Es en este escenario en el cual un desfase entre los docentes, que no son nativos digitales, y los estudiantes actuales; corroborando así lo dicho por (Eckleberry-Hunt, 2011) “En el presente contexto de universalización digital, afecta nuestra identidad, destrezas y tiempo dedicado al trabajo, estudio y ocio. Por lo que es imperioso el adaptar el perfil docente de manera que pueda amalgamar conocimientos académicos, facilidad para comunicarse con los estudiantes, ser empático con sus necesidades y lograr juntos alcanzar las metas trazadas.

Es imprescindible reforzar el perfil valorativo en estas nuevas generaciones, lo cual según (Rivas, 2014) “El último eslabón de educación universitaria, es el llamado, a terminar de forjar los valores adquiridos a lo largo de su

formación, en todos sus protagonistas, docentes, estudiantes, basándose en su dignidad intrínseca”.

Las carencias educativas de los primeros niveles de estudio, se evidencia en el nivel universitario, lo cual da como resultado un pobre avance equitativo, debido a que se debe nivelar y avanzar en las experiencias curriculares de la malla de estudios. Según (Bruns B. J., 2015) algunos de los factores son: El ausentismo, la escasa preparación, el bajo nivel de capacitación, bajos sueldos, falta de liderazgo en la gestión escolar. (Luque, 2014). Asimismo, se puede evidenciar que los docentes latinoamericanos poseen características en común: Remuneraciones bajas, en promedio docente de más de 40 años de edad, en Latino América la carrera de educación tiene cada vez menos adeptos. “Los docentes no hacen uso de herramientas tecnológicas” (Luque, 2014), la poca utilidad que le dan a la tecnología y a su uso, independientemente de que pongan a su disposición computadoras para su uso, no son utilizadas adecuadamente. Es un común denominador los bajos sueldos, escasa exigencia al ingresar a la docencia, dando como resultado una pobre instrucción en el aula” (Bruns, 2014).

El gobierno crea SINEACE Y CONEAU, con la finalidad mejorar y uniformizar la educación universitaria. Luego de la publicación de la Nueva Ley Universitaria N° 30220, los estándares educativos han tomado un nuevo rumbo, lo cual nos ha llevado a tener 91 Universidades y 02 Escuelas de postgrado licenciadas hasta la fecha. La actual evaluación docente toma en cuenta, el desempeño en el dictado de clases, la planificación de su material y el dominio del entorno virtual. SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria), es el organismo encargado de reconocer los parámetros bajo los cuales la nueva Ley Universitaria, desea elevar el nivel profesional de los estudiantes egresados de las Universidades en el Perú. El desempeño docente, no puede realizar un trabajo personalizado con cada estudiante, pues el tiempo es insuficiente para brindar una asesoría personalizada a una gran cantidad de estudiantes, logrando de esta manera una educación afectiva, constructiva y positiva. La investigación ubica al docente universitario como la columna vertebral sobre la que se apoya el

nuevo esquema educativo superior, potencializado por los procesos de acreditación y evaluación universitaria (Alvarez Rojo & Garcia Jimenez, 1999). “La planificación de la enseñanza comienza por hacerse tres grandes preguntas: ¿Qué quiero que aprendan y qué hagan mis alumnos y cómo me organizaré para conseguirlo?” (Haigh, 2010)

Según Milagros Gonzales, directora universitaria: “Formar profesionales en el presente siglo, que nacieron el siglo pasado, bajo las metodologías de aprendizaje de docentes del siglo XIX... es el principal reto de los docentes hoy en día”. (Gonzales, 2018). Siendo necesario el uso de herramientas digitales para el presente reto educativo-generacional: “Se debe ver en lugar de obstáculos, oportunidades y crecimiento. Basado en la pasión por la docencia, formando líderes innovadores, emprendedores y competitivos, forjados en un entorno digital”. (Gonzales, 2018). Lo que ha originado las actualizaciones curriculares necesarias acorde con los perfiles laborales que necesitan poseer los estudiantes al egresar. “Se debe desarrollar habilidades con los cuales puedan construir saberes, en los cuales eleven su independencia cognoscitiva” (Espinoza-Freire, 2017)

En España se estudió, el éxito de las redes sociales, actualmente siendo utilizadas en un 83% por los jóvenes (Meso, 2010). Por lo que las universidades han empezado a interactuar por redes sociales con sus estudiantes, compartiendo videos, *webinar*, conferencias, material de estudios. Obteniendo Facebook el 97% de los internautas, siendo un vehículo potencial para desarrollar participación y desarrollo de habilidades digitales, sin importar si son o no nativos digitales (Ciuffoli, 2010)

“Los docentes universitarios, en su mayoría, carecen de formación pedagógica, debido a que no es exigencia al momento seleccionar docentes universitarios, salvo lo solicitado en su perfil profesional” (Torelló M. , 2011). La realidad de las universidades peruanas, los docentes universitarios son especialistas en su materia, sin embargo, en algunos casos, no poseen formación pedagógica, la cual tuvieron que asumir, sobre la marcha de su desempeño, debiendo ser capaz de integrar conocimientos, habilidades,

valores y actitudes. (Gonzales C, 2003). Se puede evidenciar trabajos a nivel internacional (Diaz, 2017), nacional (Bruns, 2014), sin encontrar estudios a nivel local respecto a la presente problemática. Siendo un problema a nivel nacional e internacional debido al escaso uso de la tecnología. Los estudiantes usan básicamente sus celulares para el uso de redes sociales y los docentes, con la recargada labor, no les permiten constante capacitación en herramientas digitales para aplicarlas en la generación de los Centenials, donde el docente es fundamental en el desarrollo integral del egresado (Martinez Beltran, 1994), (Rincon, 2000), (Cerillo, 2003), (Ayuso, 2007), (Garcia, Ferrandez, & Sales, 2006).

Lo que nos conduce a la interrogante, ¿Cuáles son Características de la Generación Centenials? y ¿Qué Propuesta de Modelo de Perfil Buen Docente Universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura podría ser efectivo para esta generación de acuerdo a sus características? El problema formulado en la presente investigación se enmarca dentro de la siguiente interrogante ¿Cuál será la propuesta de un Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario de acuerdo a las Características de la Generación Centenials basado en el entorno Virtual en la ciudad de Piura?

Se realizo en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, indagando el nivel de uso de la tecnología en docentes de nivel superior, realizándose una encuesta en la cual se pudo inferir de manera exploratoria, el desconocimiento por parte de los docentes de herramientas digitales, así como la dificultad de comunicación afectiva y efectiva entre docentes y estudiantes. Siendo los estudiantes los que solicitaban docentes con este tipo de habilidades, a fin de hacer más dinámica la enseñanza.

La presente investigación se justifica por brindar una propuesta para solucionar el problema formulado referido al perfil del buen docente universitario, debido a que es necesario una reingeniería en el modelo educativo actual, que incluya los avances tecnológicos y desarrollo socioformativo, con docentes actualizados permanente que brinden a los estudiantes herramientas actualizadas, en base a las características de los

estudiantes de la Generación Centenialls. El buen docente universitario que debe poseer capacidades que permita al estudiante relacionarse con el entorno social de una manera activa, logrando una realización personal al fomentar las capacidades socioformativas y valorativas, afianzando este desarrollo mediante la pedagogía de la ternura, el efecto Pigmalión y teniendo como fundamento la teoría de la economía de las caricias. Debido a que se está dejando de lado la parte humanista y social al vivir en un entorno predominantemente virtual y tecnológico; lo cual, si no es manejado de manera oportuna, se podrá convertir en una bomba de tiempo que podría incubar futuras sociedades con vacíos interpersonales, vacías y carentes de valores y sin respeto de su entorno social.

Objetivo General:

El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar las Características de la Generación Centenialls y proponer un Modelo de Perfil Buen Docente Universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

Objetivos específicos:

1. Determinar las características de la generación Centenialls en los estudiantes universitarios de las diferentes universidades de Piura y las habilidades que debe poseer el buen docente universitario.
2. Elaborar una propuesta de un modelo educativo basado en la virtualidad: Perfil del buen docente universitario.
3. Validar el modelo de perfil del Buen Docente Universitario.

II. MARCO TEÓRICO

Aristóteles afirmaba que en el ser humano existía la tendencia innata a adquirir sabiduría y conocimiento. La cultura greco-latina, el pensamiento oriental y los primeros siglos del cristianismo, fomentó el nacimiento de importantes escuelas, tales como: la Escuela Pitagórica, el liceo de Aristóteles, la academia Platónica, la escuela de Alejandría. De la misma

manera en el siglo IX de la cultura árabe, con sus escuelas de Bagdad y el califato de Córdoba en España. Lo cual dio como origen las universidades en el medioevo, en las cuales las enseñanzas eran dadas en torno a “un maestro”, al cual lo rodeaban un grupo de discípulos” (Moreno, 2005)

Su misión era básicamente social, debido a su proyección hacia la sociedad con un espíritu responsable. Es por este motivo, que adicionalmente del conocimiento que pudiera poseer competentes profesionales, debía poseer una sólida formación humana con valores, en propugna de mejorar la sociedad (Rivas, 2014). Reconociéndose su papel protagónico. “Ninguna sociedad avanzada ha logrado su desarrollo de espaldas a la universidad” (Moreno, 2005) En la II Conferencia Mundial de Educación Superior, realizada en la Sede de la UNESCO, en julio de 2009, en su declaración final, enunciando que la educación superior constituye “un bien público”, cuyo principal fin es “formar competencias sólidas en los ciudadanos, forjando principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia” (UNESCO, 2009). Rescatando silo manifestado por Abundis “Los valores no pueden ocupar un papel secundario en el nivel superior, con la finalidad de rescatar la parte moral y humana que gracias a la postmodernidad se ha visto relegada” (Abundis de León, 2012)

Los antecedentes internacionales, enuncian respecto a la capacitación de los docentes y el desempeño en las diferentes asignaturas a los cuales son asignados. Tal es el caso de la tesis “Modelo de gestión académica basada en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior” (Del Valle, 2012), en el cual se logró concluir que la falta de capacitación docente era uno de los factores que influía en los resultados negativos, recomendando un modelo de gestión que permita revertir esa situación. Asimismo un análisis más profundo se realizó en tesis “ Las Políticas de evaluación de la función docente universitaria en el marco de la evaluación institucional: Un estudio comparado entre Argentina, España y México” (Luisa, 2012) en la cual se pudo encontrar que la función docente mantiene elementos y falencias que deben ser tomadas

en cuenta en diferentes países, en los cuales se deben tomar diversas dimensiones: Dimensión Conceptual (Conceptos, análisis teóricos, relacionada con la capacidad académica), dimensión organizacional (planificación estratégica y diseño de evaluación), dimensión legal-normativa (adecuar la evaluación a los marcos legales, manteniendo la autonomía de la universidad y atendiendo un código de ética), dimensión política (las repercusiones para la sociedad y los individuos, generando acciones de acuerdo a las necesidades de cada institución), dimensión metodológica – profesional (propiciar el uso de fuentes de información diversas de acuerdo a los diferentes contextos educativos), dimensión de uso (uso de los resultados, proceso útil para la retroalimentación) dimensión evaluación de la evaluación (meta-evaluación, monitoreo de cada fase de evaluación: diseño, implementación, revisión)

Anteriormente (Cruz, 2007) “Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario”, concluyó que la labor docente es muy compleja, pero esencial para el desempeño de los procesos educativos, debiendo rescatarse los aspectos cualitativos inherentes de toda evaluación, que sirve de retroalimentación. En México, según (Parra T. y., 2015) “Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior”, se concluyó la docencia socioformativa, se basa en el cumulo de intereses y las necesidades que puedan tener los estudiantes y el docente, contribuyendo de esta manera a la formación integral del estudiante.

En Centroamérica se encuentra la tesis doctoral “Gestión formativa didáctico-profesional del docente universitario” (Hernandez, 2011) concluyo que los docentes poseían las capacidades de acuerdo a sus profesiones, sin embargo, carecían del perfil docente pedagógico y didáctico necesario para su desempeño docente. De la misma manera en México se realizó el estudio “Gestión universitaria y Procesos de Aprendizaje para la calidad Educativa” (Valdez A. J., 2011) en la cual se logró concluir que la actualización pedagógica a los docentes repercutía de manera positiva en los estudiantes, lo cual se podía evidenciar en los procesos de evaluación y acreditación. En su tesis doctoral “La Formación Permanente del Profesorado Universitario:

Análisis del Diseño y Desarrollo de los Procesos de Formación que Ofrece el Instituto de Profesionalización y Superación Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras” (Castro, 2015), tuvo el objetivo de conocer la profesionalización integral de los docentes y su impacto con la práctica docente. Para concluir, en argentina encontramos “Bases para el diseño de un modelo de gestión en instituciones de educación superior estatales de Ciencias Económicas” (Sanchez, 2009) fue una investigación muy completa al incluir en su muestra cinco universidades de España y Sudamérica, consideradas entre las 500 más importantes del mundo.

A nivel nacional coincidimos con la investigación “El Buen docente: Estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria” (Caballero, 2013) concluye que es importante para los estudiantes que los docentes tengan compromiso con su labor, individualicen y se preocupen por ellos, haciendo uso de metodologías que produzcan buenos aprendizajes, realizando la enseñanza con una actitud de felicidad. En la Universidad Nacional de San Marcos, encontramos la Tesis Doctoral” (Verastegui, 2009), se concluye que se puede mejorar las habilidades didácticas de los docentes mediante la capacitación docente, en la Tesis Doctoral “Perfil profesional del profesor universitario y su relación con el desempeño docente” (Del Aguila, 2019) el estudio se realizó con la finalidad de demostrar la relación existente entre el perfil profesional del profesor universitario y su desempeño docente, cuyo resultado fue que existía esa relación de manera significativa y directa. En la ciudad Tacna se realizó la investigación “Características del Docente Universitario frente a opinión del estudiante de la escuela de enfermería de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann” (Valdez F. , 2019), obtuvo los siguientes resultados: se mostraron que las tres competencias son totalmente requeridas y dentro las cuales las características con mayor porcentaje son: Técnico Profesionales (58,55%), Técnico Pedagógicas (69,15%), Afectivos - Actitudinales (72,35%), afianzando la propuesta de la presente investigación que las competencias Afectivos – Actitudinales obtuvieron el mayor porcentaje, pues lo que más valoran los estudiantes. Para concluir podemos enunciar la investigación Doctoral realizada “Uso

docente de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como material didáctico en las asignaturas de pregrado de Medicina Humana UNMSM AÑO 2014-2015” (Mendoza Rojas, 2016), concluyó que la mayoría de los docentes utilizan materiales didácticos TIC en sus clases, sin embargo carecen capacitación en su uso, específicamente en el diseño de aulas virtuales.

A nivel local se realizaron investigaciones a nivel primaria y secundaria en base al uso de las tecnologías de información y comunicación y su impacto en el proceso de enseñanza aprendizaje (Educación, 2016). Concluyendo que el uso de las Tics desde el año 2007 al año 2015 en la región fue menor al nacional, revirtiéndose en los años posteriores, superando el acceso a internet en los niveles primaria y secundaria, sin tener un registro de la educación superior. Se debe hacer la acotación que dichas cifras difieren de las zonas del departamento, siendo las zonas más alejadas como Ayabaca las menos beneficiadas debido a las distancias geográficas. Por otro lado se realizó dos tesis de Maestría relacionadas con el tema, “Niveles de conocimientos que tienen los docentes del distrito de Piura sobre la aplicación de los recursos TIC en el área de matemática en la EBR” (Puma, 2015) e “Identificación de niveles de conocimiento que tienen los docentes de educación primaria y educación secundaria que estudian la Maestría en didáctica de la matemática en la Universidad de Piura, respecto a la integración de las Tics en los procesos de enseñanza-aprendizaje en el área de matemática en sus instituciones educativas” (Machana, 2015).

Los paradigmas epistemológicos a través de los cuales observaremos la realidad del presente estudio son: el Paradigma naturalista, que se basa en la interacción e intercambio entre docentes y estudiantes, basado en valores y experiencias. El paradigma Cognitivo, es producto de las experiencias realizadas y de la observación, que da como respuesta el proceso de aprendizaje. Siendo el estudiante un sujeto activo procesando la información, desarrollando sus capacidades y esquematizando sus pensamientos. El Paradigma Sociocognitivo-humanista, busca desarrollar las capacidades destrezas, en estrecha relación con los valores y actitudes

(Alonzo & Ururi, 2018). Desde el paradigma cualitativo se realizó uso de la descripción e interpretación, encuestas, observación, grupos focales y análisis de contenidos. Debido a la postmodernidad la investigación cualitativa, ha sufrido cambios; «El pensamiento postmoderno es caracterizado por la paradoja, la ironía y la contradicción, al utilizar diversos paradigmas, tomando los problemas desde distintos puntos de vista, así como caracterizado por las crisis de representación y de legitimidad que ha sufrido la investigación cualitativa, crisis que finalmente ha desencadenado una parálisis en la investigación cualitativa» (Hatch, 2006).

Con respecto a las Teorías generales que se consideró respaldar la presente investigación, se fundamenta en las Teorías Personalistas de Max Scheler y Rogers, Teoría Sociocultural de Vygotsky (pilar del Constructivismo) y la Teoría de Experimentalismo de Dewey; en estas se considera a la persona como única, basada en valores, busca desarrollar sus potencialidades, de tal manera que se integre el conocimiento adquirido con el entorno. La Teoría cognitiva del descubrimiento de Jerónimo Bruner, que enuncia la atención selectiva de la información, la cual es procesada y organizada de manera particular. La Teoría triarquica de la Inteligencia de Sternberg, la cual define como los fundamentos para el desarrollo del aprendizaje: en el cual el sujeto se encuentra insertado, los esquemas elaborados por él y sus experiencias. (Alonzo & Ururi, 2018), la cual coincide con la Teoría tridimensional de la Inteligencia desarrollada por (Román, 2009) que enuncia que la inteligencia escolar se compone de: Dimensión cognitiva, dimensión afectiva y arquitectura mental.

Las teorías Sustantivas, la Teoría del interaccionismo social de Feuerstein (desarrollada en el paradigma socio-contextual), la cual enuncia que el niño progresa, basado en el entorno y estímulos con el medio más próximo; “...cobra importancia la presentación de la información al estudiante, el cual podrá transformarlo en conocimiento. Es el docente proporciona de manera adecuada los medios, con la finalidad se asimile y transfiera lo aprendido, haciéndola propia, adaptada a su forma de ser, aprender, pensar y conocer” (Alonzo & Ururi, 2018). En la misma línea se aplicó la Teoría de la pedagogía

de la ternura, la cual descubrimos al conocer la Inteligencia emocional (IE), en la cual se enunciaba "...la inteligencia emocional es la conjunción de entusiasmo, perseverancia, automotivación y autocontrol " (Goleman, 1995) en dicha obra se hace mención a la capacidad que tiene cada persona a realizar un desarrollo personal y social de manera independiente a su Coeficiente Intelectual, el cual no determina el éxito o fracaso de un profesional. "La IE es la conjunción de destrezas, rasgos de personalidad y habilidades, evaluada gracias a instrumentos de autoinforme" (Brackett, 2003). El desarrollo de una persona se manifiesta de acuerdo a las diversas situaciones que realiza de manera cotidiana, con su entorno. Según (Thorndike, 1920a) "la IE como la habilidad de la persona de comprender y dirigir a los individuos y de emplear las relaciones humanas de forma adecuada y eficaz". Se determinó que la ternura aporta a la educación, el desarrollo de la autoestima, autoconfianza, desarrolla las emociones (aprender a amar, perdonar, creer, valorar a los demás), fortalece la relación afectiva y efectiva con su entorno, desarrollando la independencia – autonomía, favorece el espíritu de servicio y ayuda a los demás.

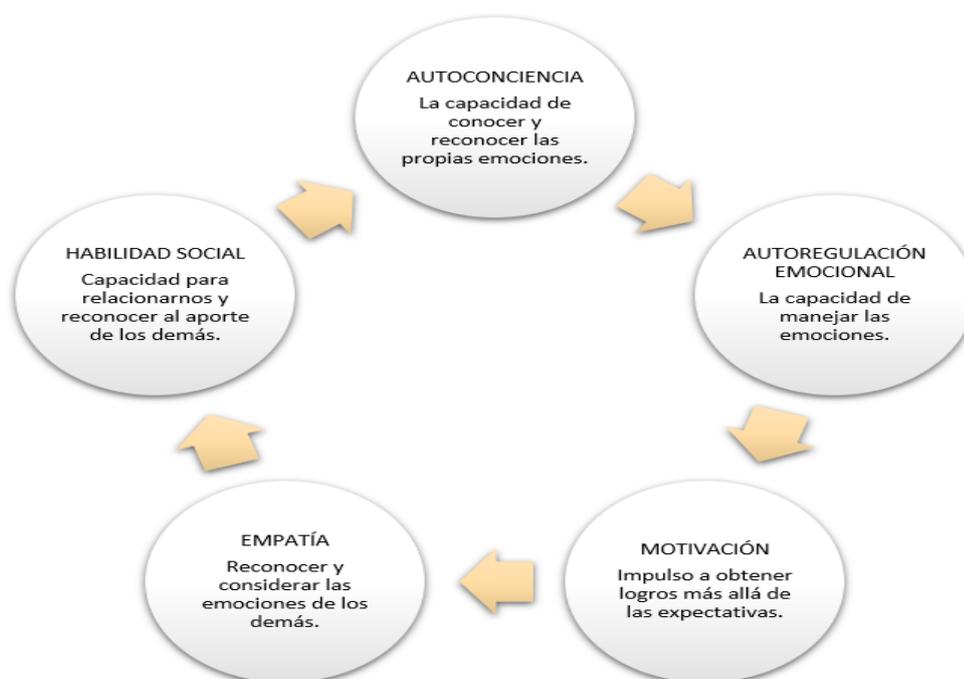


Figura 01: Elementos de la Inteligencia Emocional

Fuente: (Goleman, 1995)

A nivel nacional se puede enunciar la aplicación de la Pedagogía de la Ternura, “una pedagogía basada en la *amerevolezza*, a decir de los italianos. Demostrar el afecto de manera respetuosa, basado en un componente emocional y afectivo, que involucra los sentimientos, estableciendo un vínculo de estabilidad emancipadora, sin este aspecto no se establece un vínculo constructivo y positivo, no hay proceso educativo” (Cussianovich, 2012). Se aplicó en beneficio de los niños trabajadores que fueron víctimas de la violencia interna que se desarrolló en el Perú entre los años 1975-1990. La Pedagogía de la Ternura, intenta rescatar el lado humano, en un mundo que se encuentra abarrotado de aspectos racionales, tecnología, en la cual se apuesta por un individuo asocial. Que busca formar individuos duros, consumistas, que muestran lo que la sociedad desea ver en ellos “sociedad escaparate o vitrina” (Cussianovich, 2012)

El no dar importancia al desarrollo de la inteligencia emocional podría producir en los jóvenes depresión, agresividad y delincuencia. “El análisis transaccional (AT) devela las relaciones humanas, centrándose en las interacciones personales, analizando su trato y enmendando los errores de conducta”. (Steiner, 2003). Otros estudios reafirman la premisa, “Los universitarios con altos niveles de IE se muestran más empáticos, satisfechos ante la vida más elevada y mejor calidad en sus relaciones sociales” (Ciarrochi, 2000), en contraparte, “alumnos de nivel secundario con deficiente IE, evidencian conductas agresivas y delincuenciales” (Liau, 2003) “*Sólo se puede ver correctamente con el corazón; lo esencial permanece invisible para el ojo*” (Saint-Exupéry, 1943)

Por otra parte, la Teoría de la economía de las caricias, enunciada por el psicoterapeuta francés Claude Steiner, postula la gran importancia que tiene en el desarrollo humano los afectos que brindamos desde la gestación al ser en formación, el cual, a lo largo de su desarrollo familiar, recibe abundancia o escasez de signos de afecto. Según Steiner “Se puede enunciar que uno posee poder personal cuando tiene una buena relación con las emociones propias y ajenas. Enunciando nuestras emociones y se expresen de manera productiva” (Steiner, 2003). Se menciona el *analfabetismo emocional*, “no

prestaba atención a mis propias emociones, sintiendo vergüenza, temor y debilidad, al convivir con ellas. De igual forma, no le prestaba atención a las emociones de las otras personas con las que me relacionaba”. (Steiner, 2003). El núcleo familiar al volcarse al ámbito laboral dejó de lado el desarrollo emocional y afectivo, dando prioridad a las cosas materiales. Esta “evolución” se tornó en “involución” debido al descuido en el cual se relegó a los hijos, quienes accedían a cosas materiales, pero carencias de miradas, gestos palabras o consejos que formaran su desarrollo emocional estable. Es aquí que el docente, deben suplir en gran parte estas carencias familiares y tratar de conectarse y humanizar de manera urgente a la generación netamente tecnológica y práctica, la cual ha dejado de lado los sentimientos y el contacto humano, para ser una generación rápida, práctica y muy comprometida con su entorno, restándole importancia al contacto físico en sus mínimos actos cotidianos. Actualmente, existe gran rivalidad entre universidades, apostando por la calidad, debido al alto estándar solicitado por la sociedad, la competencia laboral y el gobierno. (Parellada, 2004). Según (Ruiz & Castorena de Ávila, 2020) en su investigación “El proceso de enseñanza aprendizaje. Una visión hacia las competencias del Docente Universitario del Siglo XXI”, se concluyó que los estudiantes carecen interés, debido a la escasa comunicación con el docente, el cual no los vincula con la materia y genera actitudes negativas. “*Puedes acariciar a la gente con palabras*” (Fitzgerald, 1925) es la labor que realizan los docentes en todos los niveles, sabiendo que las emociones con la nueva energía que moviliza al mundo, las personas solemos darle más importancia a lo que siente con el corazón a lo que dice la cabeza. La relación estudiante- docente tiene relación con la relación de un colaborador en su empresa. Recientes estudios realizados por IOpener Institute (iOpener Institute for People and Performance, 2020) de Oxford, pudo concluir que los colaboradores felices, dedican el doble de tiempo a sus tareas tienen 65% más de energía y su vinculación con la empresa es mayor. Lo cual nos demuestra que la felicidad, impacta directamente en la productividad y la competitividad. Por lo cual, en la era de la tecnología, las personas necesitan volver a sentir las caricias, aunque sea con las palabras (Solanilla, 2020)

La Teoría de la Realización Personal o Efecto Pigmalión, fue aplicado en el nivel educativo por primera vez en el año 1964, por el Dr. Robert Rosenthal, docente de psicología social, investigador de Harvard, enunció el gran impacto ejercido por los conceptos y las expectativas que tienen los docentes sobre las capacidades y el desempeño de sus alumnos (Gutierrez, 2010), se basa en la confianza total que tiene una persona con respecto a otra, impulsándola positivamente, conocida también como la “Profecía de auto cumplimiento” por Robert R. Merton, sociólogo estadounidense (1968). (Huby, 2010). El estudio se tituló “Pigmalión en el aula” publicado en 1968, dando lugar al *Efecto Rosenthal*. Dichas expectativas generan un clima cálido, motivándolos (Gutierrez, 2010). El concepto de profecía autocumplida (*self-fulfilling prophecy*) las expectativas o idea preexistente se materializan, (Echevarria, 2014).

Según plantea (Manrique C. , 1999) el constructivismo pedagógico nos encamina hacia un constante cambio educativo, el estudiante encamina y construye conocimiento propio a partir de las experiencias previas y de las interacciones realizadas con el docente y el entorno, lo que nos conduce a las fuentes psicológicas que da luces respecto al desarrollo cognitivo del individuo.

Con respecto al entorno virtual, se aplicará la Teoría General de los Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, debido a que los sistemas han penetrado en los diversos campos tecnológicos y científicos, ha sido aplicada a la biología, psicología, a las matemáticas, economía, sociología, especialmente en el marco del análisis de las interacciones. La actual sociedad necesita el perfil de un docente con mayor preparación técnica, que realice constantemente especializaciones en contenidos educativos, además, en el contenido docente, con conocimiento psicológico de los alumnos, desarrollo de valores cívicos y morales (Extremera, 2003) .

Según (Arias, 2017) “El verdadero docente propicia en el estudiante la necesidad de aprender por su cuenta y encontrar un guía, un acompañante para llegar al conocimiento”. Según afirma (Alcalá, 2002) :”el papel del

docente es clave (...) tenemos una función atractiva, compleja y difícil: animar, organizar, (...) estableciendo un clima relacional que dé significatividad al trabajo que hay que realizar”.

Según (Tobon, Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación, 2013), son parte de la Formación por Competencias: Responsabilidad social, Responsabilidad empresas, Responsabilidad familia, Responsabilidad familia, Responsabilidad educación. Estos factores son los que se deben tomar en cuenta para poder realizar una formación integral de un estudiante. Estará ligado a las habilidades que pueda contar el docente para lograr el desarrollo de las áreas consignadas en los ejes responsables en la formación de las competencias. Según (Tobón S. , 2005) las competencias representan un conjunto de habilidades que se proyectan en el conocer, hacer y valorar.

Figura 02: Ejes responsables en la formación por competencias



Fuente: (Tobon, Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación, 2013)

El proyecto Tuning para América Latina, financiado por el proyecto Alfa de la Comisión Europea, definió el concepto de competencias: “Capacidad del ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no solo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo, cambiante y competitivo” (Beneitone, 2007)

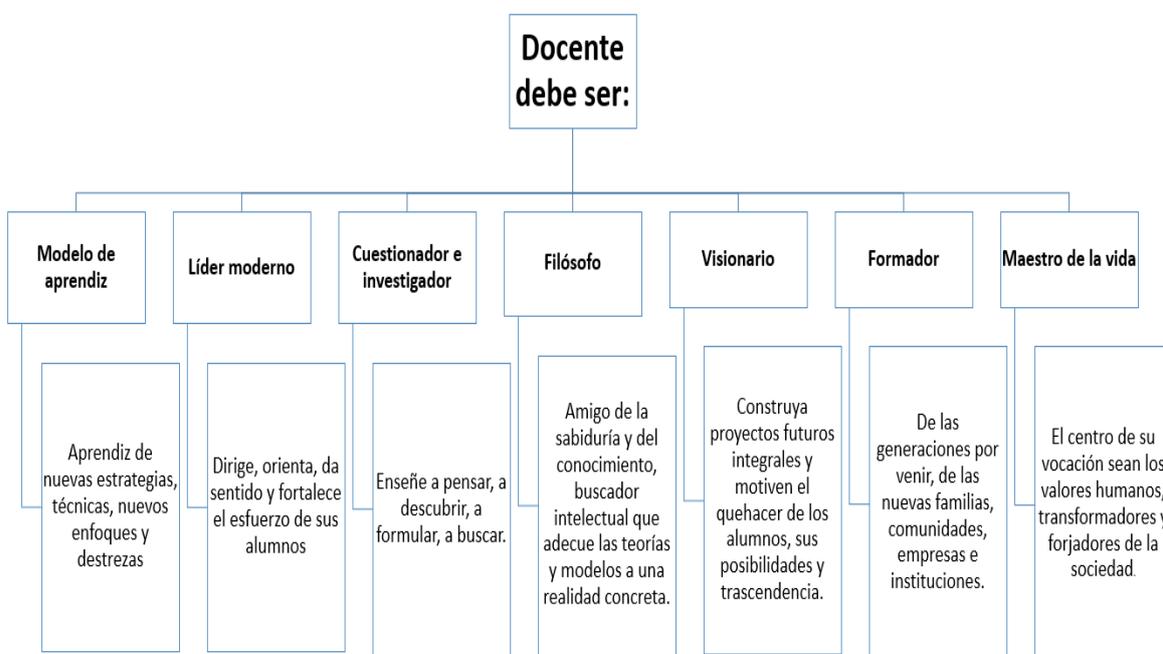
La propuesta realizada por (Martínez N. H., 2014) enuncia que para trazar el perfil del Docente de estudios generales letras, se debe tomar en cuenta las características propias de los estudiantes, plan de estudios y cursos que se ofrecen. En dicha propuesta enuncia diversas competencias que abarcan desempeño cognitivo, diseño y gestión del proceso de enseñanza, tutoría en el aprendizaje de los estudiantes, evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, mejora de la calidad académica, participación activa en la dinámica académico-administrativa.

Según (Torelló O. M., 2011) “El docente universitario, no posee formación pedagógica” lo cual nos lleva a concluir que en las anteriores etapas formativas se solicita una formación pedagógica, requerida a todos los docentes. Lo cual no es exigido en la etapa universitaria. Lo cual nos lleva a reafirmar que la docencia universitaria está mutando y adquiriendo nuevas aristas, alejándolo de la idea preconcebida de docente. Reafirmando lo enunciado por (Gros, 2004) “*el docente ya no se sube en una tarina a impartir clase a sus estudiantes*”. El perfil del docente para el siglo XXI según (Pereda, 2011) enuncia que “la relación entre el docente y el estudiante debe ser una relación liberadora, debido a que comparte no solo conocimientos, además herramientas útiles y trascendentales para la vida, transmitiéndole en el desarrollo de su cátedra amor por el trabajo, amor la investigación, que descubra lo importante de las relaciones con los demás, por la vida y el descubrimiento y la construcción de sí mismo”. En los tiempos actuales se necesita de manera urgente “compromiso consigo mismo, con la comunidad, darle gran importancia a los valores hacia el ser humano y la comunidad, fortaleciendo la justicia, equidad, paz, respeto, diversidad y superación constante” (Pereda, 2011). En el entorno actual (globalización, diversidad,

creatividad, innovación, especialización) “los docentes deben convertirse en docentes estratégicos, anticipados, con la habilidad de descubrir, crear y adaptarse a las situaciones que se les presenten, esto permitirá que sus estudiantes acoplen los conocimientos a las experiencias vividas, de manera que puedan lograr cambios positivos en favor de su profesión” (Pereda, 2011) El docente debe ser “(...) un maestro en la vida...que ponga en el centro de su vocación los valores humanos, solo así esta tendrá sentido y podrá recobrar el lugar social que le corresponde al lado de los transformadores y forjadores de la sociedad” (Pereda, 2011)

Con respecto al desarrollo socioformativo “El enfoque socioformativo responde a las necesidades de la sociedad del conocimiento impulsando el trabajo colaborativo, el emprendimiento, los proyectos éticos de vida de cada individuo, la gestión del conocimiento, así como la metacognición, a través de estrategias metodológicas que mejoraran la calidad humana y la sustentabilidad económica” (Tobón & Nambo, 2015)

Figura 03: Características del Docente



Fuente: (Pereda, 2011)

Estos valores cívicos y morales, son los encargados de formar un profesional comprometido con su sociedad y eso dependerá de la docencia socioformativa que hubiera recibido, que contribuye en la formación integral del estudiante. “Concluyendo que es necesario propiciar en los estudiantes un aprendizaje estableciendo un clima de confianza y de oportunidad, fomentando la ética en su desempeño” (Parra T. L., 2015).

La ética profesional se encuentra íntimamente ligada a la docencia universitaria, debido a que la sociedad demanda una universidad que incorpore en su formación valores éticos y deontológicos, que den como resultados profesionales comprometidos con la equidad, solidaridad, libertad, respeto y igualdad (García, Ferrández, & Sales, 2006).

Figura 04: Funciones de la Docencia Universitaria



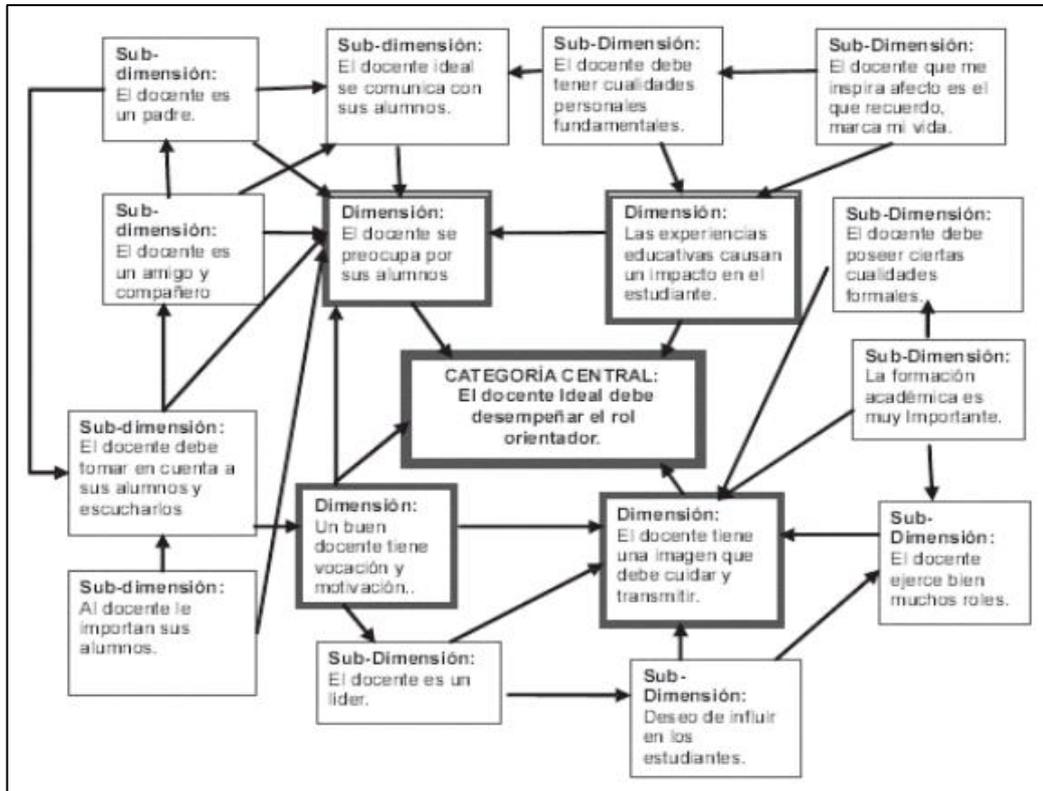
Fuente: (García, Ferrández, & Sales, 2006)

Al inicio del presente siglo se perfilaba que el docente universitario debía desempeñar fundamentalmente tres funciones, la docencia, la investigación y la proyección social, solicitándosele cierto dominio de las tecnologías de la información; lo cual ha cambiado en la actualidad pues, es indispensable en los tiempos actuales que los docentes tengan amplio dominio de las TAC.

En el presente escenario que hemos sido puestos por la pandemia mundial del Coronavirus (COVID 19), las exigencias se han intensificado referente al entorno virtual, por lo que lo manifestado por Sánchez “Los especialistas en educación coinciden en la utilización de las TIC, (...) acortan barretas, tanto presenciales como a distancia, desarrollar un modelo sistémico de educación alternativo a la enseñanza presencial a ser impartidos bajo la modalidad *Blended Learning* que rompa con la tradicional” (Sánchez Chero, 2013). Visionariamente, (Solé Parrellada, 2004) enunció “Aparición y generalización del uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC).” Generando nuevas formas de trabajo, aplicar nuevas estrategias de enseñanza, apostando por nuevos modelos educativos, que incluían universidades a distancia. Lo cual generaba ahorro en tiempo, distancia y dinero. Por otro lado, existieron bajas docentes debido a la poca o nula predisposición para el cambio necesario.

El modelo educativo concretamente, pedagógicamente se basa en los paradigmas educativos y que sirven como referencia para todas las funciones que cumplen (docencia, investigación, extensión, vinculación y servicios), con la finalidad de realizar de manera satisfactoria su proyecto educativo. El modelo educativo debe ser sustentado en la historia, valores profesaros, la visión, la misión, la filosofía, objetivos y finalidades de la institución (Tunnermann, 2008). (Chero, 2013)cita a Aguilera (2000), quien define: Al modelo como una representación de una realidad, que no es aplicable en su totalidad, pues no se cuenta con las variables posibles, observado desde los ojos del autor.

Figura 05: Relaciones entre las categorías



Fuente: (R. Beresaluce, 2014)

Según (Romero Fernández, 2004) “Se necesita humildad en los docentes, lo cual es tan escaso en el ámbito académico que permita centrarse en lo mucho que nos queda por saber”. Los docentes universitarios deben tener una constante capacitación. La búsqueda constante de la verdad, es capaz de reconocer que no la posee. Es necesario poseer un alto grado de humildad personal para seguir aprendiendo e investigando constantemente, lo cual va a llevar al progreso de la ciencia”. Según la teoría del maestro (R. Beresaluce, 2014) “según la metáfora del médico, enuncia los estilos docentes son conductas relativas a la filosofía de un maestro, que se manifiestan en el aula con los comportamientos concretos. El docente como guía le corresponde el estilo apoyador. Presenta dificultades al concretizar estrategias, proyecta actitudes con alta empatía y poco asertividad”.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo No experimental, tiene un alcance Descriptivo, pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y las variables a las que se refiere, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas (Hernández S. , 2014), porque busca ampliar y profundizar los conocimientos sobre un modelo de perfil docente para poder mejorar la comunicación con los estudiantes de la generación Centenialls los cuales son la actual población dominante en los centros de educación superior. Según su carácter de investigación es descriptiva – propositiva, porque tiene como objetivo central la descripción teórica y proponer un modelo Perfil de Buen Docente Universitario. La investigación propositiva según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)se ocupa de cómo debería ser las cosas para alcanzar unos fines y funcionar adecuadamente. El diseño de investigación, fue no experimental, porque partió del diagnóstico de la situación actual (real) para posteriormente diseñar una propuesta de solución con la finalidad de obtener los objetivos de la investigación (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Para este enfoque si se sigue rigurosamente el proceso y de acuerdo a ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas a la generación de conocimiento (Hernández S. , 2014)

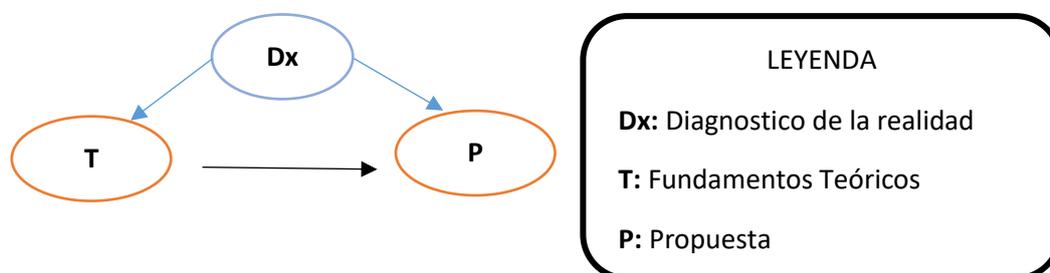


Figura 06: Diseño de investigación

Utiliza el enfoque: Cuantitativo; previamente se ha realizado un diagnóstico y análisis documental que nos permitió precisar el problema y su diagnóstico de la situación objeto de estudio de las Características de los Centenials y el Perfil del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura. Hemos revisado la información bibliográfica disponible sobre las características de los Centenials. Se ha realizado un análisis para evaluar características que poseen los estudiantes universitarios y las habilidades que desea posea un docente universitario en la actualidad.

La investigación es propositiva, por cuanto se fundamenta en una necesidad de proponer un modelo de docente universitario acorde con las habilidades necesarias en la presente generación Centenials. Con la información recabada, se realizará la propuesta de un Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario. La investigación propositiva según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) se ocupa de cómo debería ser las cosas para alcanzar unos fines y funcionar adecuadamente.

Sobre esa base y tomando en cuenta los referentes teóricos y experiencias de intervención analizadas, hemos diseñado y propuesto un Modelo Educativo basado en el Modelo biográfico Profesional, para resolver el problema definido anteriormente. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Para este enfoque se sigue rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento, (Hernández, 2014).

3.2. Operacionalización de las variables

I. Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
<p>Características de la Generación de los Centenials</p>	<p>Característica: Dicho de una cualidad, que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes.</p> <p><i>Generación de los Centenials</i> (nacidos a partir 1995 hasta la actualidad) (Pérez, 2017), “nativos digitales”, autodidactas (aprenden por tutoriales), creativos, miden su éxito en <i>likes</i> y <i>compartidos</i>, no le temen a la tecnología, son pragmáticos, buscan innovar con “lo que hay” y exponen su privacidad sin límites, dejándose llevar por la tendencia y lo que está de moda, sin meditar si lo realizado les beneficia en su desarrollo personal.</p> <p><i>Generación Z</i> “grupo de niños, adolescentes y adultos jóvenes entre los 7 y 22 años” en 2019 (Holman, 2019)</p>	<p>Características de la generación Centenials que se evaluarán a través de los instrumentos que se aplicarán con la finalidad de confirmar lo encontrado en el análisis documental.</p> <p>Análisis documental porque a través de éste se puede recuperar la información de varios documentos de forma sintética, estructurada y analítica para poder ser presentada, en un nuevo documento de más fácil acceso (Hernández H. T., 2016)</p>

<p>Propuesta de Modelo del Perfil del Buen Docente Universitario</p>	<p>Propuesta es la proposición o idea que se manifiesta y ofrece a alguien para un fin (Española, 2020) Conjunto de competencias y habilidades que debe poseer el perfil del buen docente con la finalidad de poseer las capacidades necesarias para desarrollarse de manera adecuada con la generación de los Centennialls. Dando importancia a las áreas socioformativas, valorativas y el uso del entorno virtual.</p>	<p>Se realizará recolección de datos a través de encuestas aplicadas a diferentes grupos de estudiantes, para conocer las habilidades que desean encontrar en los docentes y cuales son necesarias reforzar en la actualidad, siguiendo los conceptos socioformativos, valorativos y uso del entorno virtual</p>
--	---	--

Tabla 1: Operacionalización de variables (Elaboración propia)

Variable 1	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Características de los Centenials	Socioformativas	<ul style="list-style-type: none"> - De que manera maneja su imagen hacia su entorno físico y virtual, referente a su vida personal. - Como se proyecta hacia su futuro profesional y laboral - Le interesa trabajar en equipo de manera colaborativa. 	Ordinal Siempre Nunca A veces
	Valorativas	-Desarrolla o posee actitudes que definen su personalidad: idealista, colaborativo, practico, competitivo, paciente, amor a la familia, amistad, integridad.	
	Afectivo-Emocionales	<ul style="list-style-type: none"> -Posee facilidad para empatizar con el entorno físico o virtual. -Tiene sentido de pertenencia -Se proyecta a continuar creciendo laboral y académicamente. 	
	Entorno virtual	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo constante del entorno virtual. - Realiza una interacción permanente con el entorno virtual. - Posee la capacidad de crear vínculos y relaciones sociales, afectivas fuertes en este entorno. 	

Tabla 2: Operacionalización de variables (Elaboración propia)

Variable 2	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Propuesta de un modelo de Perfil Docente	Habilidades Socioformativas	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta en sus estudiantes sólido proyecto ético de vida, emprendimiento, trabajo colaborativo. - Fomenta ambientes de formación flexibles, dinámicos, retadores y estimulantes centrados en la resolución de problemas del contexto real. 	<p style="text-align: center;">Ordinal Nunca/ Casi nunca/ A veces/ Casi siempre/ Siempre</p>
	Habilidades Valorativas	<ul style="list-style-type: none"> -Enseña a desempeñarse con Ética profesional -Enseña a valorar actitudes en sus estudiantes 	
	Habilidades Afectivo-Emocionales	<ul style="list-style-type: none"> -Genere confianza y empatía, en entorno físico como virtual -Brinda una educación de calidad, motiva y reconoce los logros de sus estudiantes. 	
	Habilidades en el Entorno virtual	<ul style="list-style-type: none"> -Utiliza eficientemente el entorno virtual en el desarrollo de materiales y estrategias. -Posee adaptabilidad y flexibilidad frente a los cambios tecnológicos. 	

Tabla 3: Operacionalización de variables (Elaboración propia)

Operacionalización de Variables

3.2.1. Variable 1: Características de los Centenials

Según la RAE, las características son las cualidades, que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes. El determinar las características de las diferentes generaciones que se encuentran en el plano educativo y laboral, determina el tipo de motivación que necesitan para su desarrollo personal. Las generaciones que actualmente se encuentran en el ámbito educativo son: los *Baby Bombers* (edades entre los 50-60-70) (Roberts, 2000) laboralmente ocupan lugares de poder, liderazgo y autoridad. La Generación X (nacidos entre 1965-1981) se esfuerzan por alcanzar sus metas, valoran el reconocimiento (Smola, 2002), son padres de los Centenials. Generación Y o Millennials (1980-2004) son los “niños protegidos y queridos”, usaron la tecnología como parte integral de su estilo de vida (Diaz, 2017) cualidades similares entre países. Pero son los CENTENIALS O GENERACIÓN Z(2000), aún se encuentran en proceso de formación y crecimiento (Cerezo, 2017), Según (Brain, 2020)” sostiene que la capacidad de atención y concentración de lectura de los más jóvenes se ha reducido a ocho segundos”. Para (Carr, 2010) “la multitarea, instigada por el uso de Internet, nos aleja de pensamientos que requieren reflexión y contemplación, convirtiéndonos en seres más eficientes procesando información, pero incapaces de profundizar en esa información y al hacerlo no solo nos deshumanizan un poco, sino que nos uniformizan” a los que se dedicó el presente estudio:

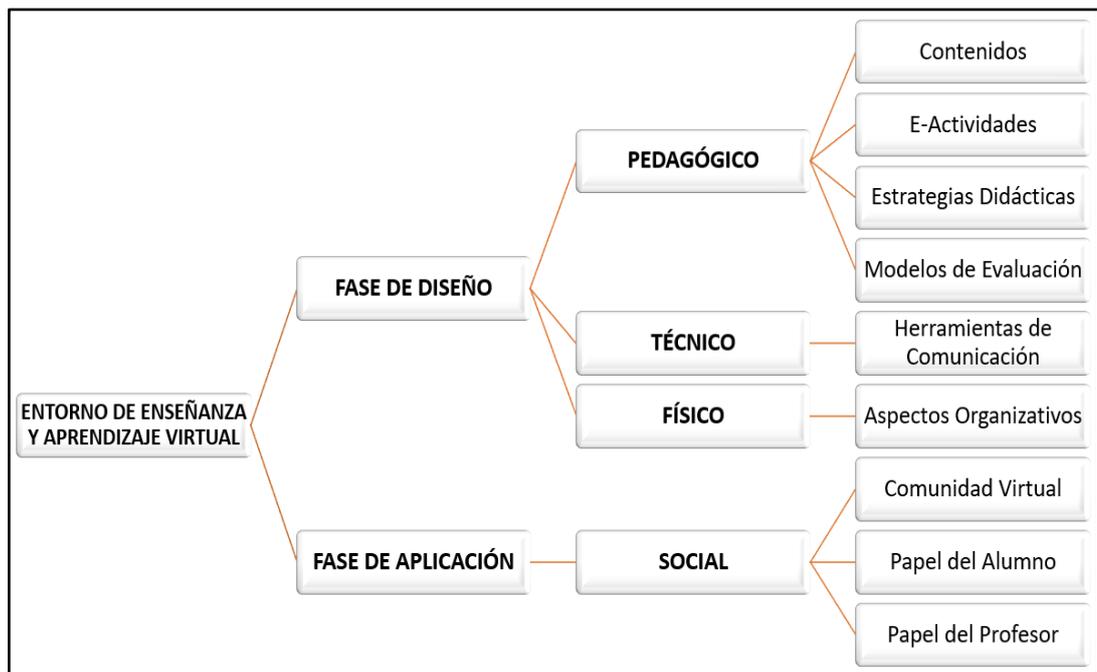
- **Dimensión Socioformativa**, dentro de las características de los Centenials se medirá la importancia que le brinda a su imagen en el mundo virtual, con respecto a su vida personal y el manejo de las redes sociales, así como la proyección hacia su futuro laboral y personal. Cuál es el perfil que posee para trabajar en equipo y la manera de colaborar con sus conocimientos. “Desde la psicología el enfoque socioformativo y el trabajo por proyectos transversales, genera en el estudiante, desarrollo de habilidades, elevación de la autoestima y un

fortalecimiento de la identidad de país, de región, y de contexto al tomar parte en las soluciones y generación de nuevas propuestas de análisis y solución a las problemáticas, cotidianas.” (Tobón S. , 2005)

- **Dimensión Valorativa**, referida al desarrollo en valores que posee, para los diferentes ámbitos de su desarrollo personal y profesional en los cuales ponga en práctica el desarrollo de sus ideales, su desempeño competitivo, el respeto por los valores, la familia y la amistad. Por su parte (Díaz Torres, 2008) “precisan la necesidad de conocer en profundidad los fundamentos antropológicos presentes en los paradigmas más representativos de la educación moral, a fin de discernir si las opciones paradigmáticas de la misma se estructuran sobre andamiajes sólidos y reales que hacen referencia siempre a lo más profundo y vital del ser humano o, por el contrario, si tales teorías lo hacen sobre deseos circunstanciales y conforme a proyectos políticos coyunturales”.
- **Dimensión Afectivo – Emocionales**, referido a la manera como se desenvuelve en el entorno físico o virtual, si desarrolla el arraigo hacia un lugar, de qué manera visualiza su futuro laboral o académico. Los ítems fundamentales son la autoestima y la motivación, pues son estas dimensiones las que proyectaran un estudiante seguro de sí mismo a la sociedad. Según (Valencia Chaves, 2015) “La dimensión afectiva no entra en contradicción con el componente cognitivo, al contrario, la relación entre ellas permite a los estudiantes un aprendizaje más firme y completo, pues se da la posibilidad de comprender al ser humano como un todo que articula estas dos realidades”
- **Dimensión Entorno virtual**, analiza el desempeño en el uso y conocimiento en el entorno virtual, de qué manera se desenvuelve con respecto a la interacción y recepción de la información por este medio. Según (Pirttiniemi, 2010) “Entorno Virtual de Aprendizaje es un lugar, espacio, comunidad o sucesión de hechos que promueven el aprendizaje. Este concepto lleva implícito el Inter juego de cuatro

aspectos, que en un contexto educativo resultarían interdependientes: el social, el físico, el técnico y el didáctico”

Figura 7: Esquema de la definición de Entorno de Enseñanza y Aprendizaje Virtual



Fuente: (Pirttiniemi, 2010) (Coll & Mauri, 2008) (Cabrero, 2006)

3.2.2. Variable 2: Propuesta de un Modelo de Perfil Docente

El papel que desempeña el docente en la formación integral del estudiante es trascendental. Enunciando lo dicho por (Flores-Correa, 2016) “La construcción etimológica, “enseñar”, es señalar hacía, mostrando algo, comunicar el saber por un sistema de símbolos y signos. Presentado sistemáticamente una realidad, con la finalidad de enseñar”.

En Europa, a inicios del siglo XXI ciento cinco universidades establecieron objetivos estándar de transparencia y de referencia para las universidades con la finalidad de que posean competencias generales. Definiendo competencia Según lo referenciado por (Gronigen, 2000) “lo que una persona es capaz o competente de ejecutar, el grado de preparación, suficiencia y/o responsabilidad para ciertas tareas”

- **Habilidades Socioformativas**, actualmente se debe cambiar el enfoque con el cual se realiza la formación de los estudiantes. La socioformación aspira formar personas que posean un sólido proyecto ético de vida, emprendimiento, que realicen trabajo colaborativo, fomente la concreción de conocimiento y metacognición con la finalidad de resolver problemas en diversos contextos (Tobon, Proyectos formativos: Teoría y práctica, 2014)
- **Habilidades Valorativas**, docente es capaz de fomentar en sus estudiantes un sólido proyecto de vida, desarrollar ideas de emprendimiento, poder realizar trabajo colaborativo, respetando opiniones de otros compañeros y desarrollando la tolerancia. Así como la capacidad de desarrollar la capacidad de resolver problemas en un entorno real. Según (Tobon, Proyectos formativos: Teoría y práctica, 2014) “Los valores, actitudes y normas se aprenden de manera gradual y lenta, en base a experiencias de vida. Dentro de un entorno social, haciendo uso de instrumentos afectivo-emocionales. Los cuales deben pasar de ser un simple enunciado a ser una estrategia docente para ser enseñada de manera adecuada”
- **Habilidades Afectivo – Emocionales**, el docente debe ser capaz de generar confianza y empatía con el estudiante, tanto en el nivel virtual, como presencial. Creando una sinergia, que permita brindar una formación de calidad, reconociendo los logros que pueda alcanzar el estudiante. Tomando como referencia el Modelo de Razonamiento Pedagógico (Shulman, 1991) “es necesaria la vinculación del docente con la totalidad de los estudiantes, no solo centrarse en aspectos cognitivos. Es decir, se debe apostar por una enseñanza basada en competencias, en los cuales se mezclen aspectos cognitivos como afectivos”.
- **Habilidades en el Entorno Virtual**, el docente debe utilizar de manera eficiente el entorno virtual, tanto en el desarrollo de la clase como en la elaboración de materiales que utilizara en sus clases sincrónicas y asincrónicas. Así mismo estar preparados para los cambios

tecnológicos que se pudieran presentar. Según (Becerril, Sosa, & Delgadillo, 2015) “es imperativo que el docente adquiera las habilidades necesarias para vincularse con sus estudiantes en el entorno virtual, haciendo uso de materiales interactivos, creación de videos y material atractivo que despierte su interés y mantenga una relación horizontal virtualmente”. Lo cual será posible de acuerdo a las diversas actualizaciones a las que pudiera acceder el docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La **población**, alumnos de las universidades en la ciudad de Piura, de ambos sexos. De esta población se obtendrá una muestra de 384 alumnos.

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

Figura 8: Fórmula para calcular población infinita

La **muestra** se obtendrá aplicando la proporcional teniendo en cuenta una población infinita de las universidades de la ciudad de Piura, de ambos sexos. El criterio de selección se realizará por conveniencia, a los alumnos que deseen participar de la investigación.

La técnica de muestreo seleccionado es por **conveniencia**.

UNIVERSIDADES	NUMERO DE ALUMNOS	MUESTRA
Universidad Nacional de Piura	11000	93
Universidad de Piura	4800	41
Universidad Privada Antenor Orrego	7000	59
Universidad César Vallejo	14000	118
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	4000	34
Universidad Alas Peruanas	2000	17
Universidad San Pedro	1500	13
Universidad Nacional de Frontera	1100	9
TOTAL	45400	384
n	384	

Tabla 4: Cuadro de universidades, cantidad de estudiante y muestra

El **criterio de selección** de la muestra fue heterogéneo porque sus componentes reúnen características diferenciadas que serán materia de investigación. Para ello se establecieron los criterios de inclusión y en función a los cuales se elaboró el cuestionario para el perfil del buen docente universitario en la generación de los Centenials.

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

Para el desarrollo del trabajo de investigación se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos. Para la recolección de datos se procedió a la suministración de una encuesta estructurada con preguntas para conocer las características de los estudiantes Centenials y las habilidades requeridas en el perfil del buen docente universitario en la generación de los Centenials.

3.4.1. Técnicas

- a. Encuesta: Esta técnica persigue indagar la opinión de los alumnos sobre las habilidades que deben poseer los docentes, desde su experiencia en las aulas.
- b. El análisis de documentos: Esta técnica permite realizar un análisis cualitativo de los documentos. Esta técnica permitió consultar diversas fuentes escritas y electrónicas que tuvieron relación con las variables de investigación y que forman parte de las referencias bibliográficas de la tesis. Según (Baptista, 2014) “la investigación documental es detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio, así como en extraer y recopilar la información relevante y necesaria, selectiva que atañe a nuestro problema de investigación”.

Según (Hernandez S. , 2014) cita a “Dankhe (1986) distingue tres tipos básicos de fuentes de información para llevar a cabo la revisión de la literatura:

- a) Fuentes primarias (directas). Constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano
- b) Fuentes secundarias. Consisten en compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular (son

listados de fuentes primarias). Es decir, reprocesan información de primera mano.

- c) Fuentes terciarias. Se trata de documentos que compendian nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas, así como nombres de boletines, conferencias y simposios; nombres de empresas, asociaciones industriales y de diversos servicios.

3.4.2. Instrumentos

- a. Cuestionario: Instrumento que contiene un conjunto de indicadores referidos a las cualidades de los Centenials y las habilidades del buen docente universitario. El cuestionario se aplicará a alumnos de las Universidades de Piura.

- ✓ Cuestionario de características de los Centenials.
- ✓ Habilidades del Buen Docente Universitario en entorno virtual,
- ✓ Se utilizó Test de Likert para el procesamiento de los datos.

El Cuestionario de las Características de los Centenials, validado por juicio de expertos, se realizaron preguntas cerradas la escala consta de 39 ítems, con opciones de respuestas dicotómicas con una escala de medición SIEMPRE, NUNCA, A VECES. Agrupadas en 04 dimensiones:

- ✓ Características socioformativas
- ✓ Características valorativas
- ✓ Características afectivo-emocionales
- ✓ Características entorno virtual

El Cuestionario de las Habilidades del Buen Docente Universitario, validado por juicio de expertos, constaba de 24 ítems, agrupadas en 04 dimensiones:

- ✓ Habilidades socioformativas
- ✓ Habilidades valorativas
- ✓ Habilidades afectivo-emocionales
- ✓ Habilidades en el entorno virtual

Con una escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Tabla 5: Escala de medición

- b. Ficha de Validación: Mediante este instrumento se determinó y estableció juicios de los profesionales expertos a los cuales se les consultó sobre la validez del instrumento para la aplicación de las encuestas referentes a las Características de los Centenials, las Habilidades de un Docente Universitario y el modelo de perfil del buen docente universitario. (Anexo 1)

3.4.3. Validez y confiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos

- a. Para poder determinar el grado de confiabilidad de la encuesta aplicada a los estudiantes, primero se realizó la validación de los expertos.
- b. Posteriormente para el cuestionario de Conocimientos se utilizó Kr-21, debido a que son preguntas dicotómicas y para las actitudes se utilizó Alfa de Cronbach, pues serán medidas con una escala de Likert.

Validez de los instrumentos

- a. La validación de los instrumentos se realizará utilizando el proceso de calificación a través del criterio de expertos calificados, quienes determinaran el adecuado valor de los ítems del instrumento.

3.5. Procedimiento

Para poder determinar el Perfil del Buen docente Universitario en la Generación de los Centenials, se procedió de la siguiente manera:

1. Se aplicó un cuestionario a la muestra de estudiantes de las Universidades de Piura, con la finalidad de determinar las Características de los Centenials y el conocimiento de las Habilidades del perfil de un buen docente que consideraban debía tener. Con la finalidad de justificar la realización del presente trabajo de investigación.

2. Se elaboran las encuestas para el recojo de información de interés.
3. Se realiza la aplicación de la encuesta a través de Google formularios.
4. Se procesa la información obtenida para analizar las Características de los Centenials y las Habilidades que debe poseer el perfil del buen docente universitario en la generación de los Centenials.
5. Se realiza el diagnostico referente a las Características de los Centenials y las Habilidades que debe poseer el perfil del buen docente universitario en la generación de los Centenials.
6. Se elaboran las estrategias a fin de poder complementar el Perfil docente universitario.
7. Se propone que las estrategias diseñadas se deben socializar a través de talleres de capacitación que permitan alcanzar los niveles deseados en un Buen Docente Universitario.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados de la muestra fueron procesados a través del SPSS donde se hará uso de la estadística descriptiva, que permitirá resumir en tablas y gráficos la información recolectada lo cual nos ayudará a verificar los objetivos propuestos en la investigación.

Los métodos que se emplearon en los diferentes momentos de la investigación según **Behar 2008**, se mencionan a continuación:

3.6.1. Métodos del nivel teórico

- **Histórico-lógico**, nos ayudó a ordenar la interrelación de cada etapa de la investigación y determinar cronológicamente la evolución de las diferentes generaciones y las características de cada una de ellas a lo largo de la historia.
- **Sistémico-estructural**, para sistematizar los componentes del modelo y su relación dinámica con la intención de desarrollar el modelo de un perfil docente universitario con la finalidad de fortalecer los conocimientos y actitudes en los adolescentes.
- **Inductivo-deductivo**, para interpretación de los resultados y el procesamiento de la información que permiten llegar a conclusiones

relacionadas con las características de los Centenials y las habilidades que debe desarrollar el Perfil del Docente Universitario y la propuesta de un modelo.

- **Hipotético-deductivo**, para establecer conclusiones, así como las inferencias derivadas de los resultados obtenidos con la aplicación de las pruebas estadísticas, que permitan establecer relación entre la variable 1: Características de los Centenials y la variable 2: Modelo de Perfil Buen Docente Universitario.
- **Hermenéutico**: Nos permita exteriorizar con fluidez lo que se piensa, y explicar, comentar en lenguaje comprensible los resultados, así como la interpretación de los mismos, sobre las características de los Centenials y las habilidades que debe desarrollar el Perfil del Docente Universitario.

3.6.2. Métodos del nivel empírico

- **Encuesta**: se empleó para recopilar información sobre las características que poseen los estudiantes universitarios y las habilidades que desean encontrar en un docente universitario.
- **Consulta a expertos**, se realizó la validación teórica del modelo que se propone, para su aplicación definitiva.
- **La triangulación de datos**, obtenida la información del objeto de estudio se requiere de diversas fuentes para contrastar los datos recogidos y además nos permita mayor desarrollo y enriquecimiento teórico, para la propuesta del Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario.

3.6.3. Análisis de los datos

Para poder realizar el resumen de los datos recolectados se utilizó la estadística descriptiva, tanto como tablas y gráficos estadísticos, una herramienta tecnológica que nos ayudó al procesamiento fue el programa SPSS versión 25, previamente ingresado los datos a través del programa de Excel 2018.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación contempla el principio de la verdad, en la recopilación de datos y la presentación de los resultados. Se guardó con absoluta reserva los resultados obtenidos, los cuales sirvieron para los fines del presente trabajo de investigación. No se publicarán nombres de los alumnos involucrados en la investigación, así como no se otorgaron premios, estímulos por brindar información ni se aplicaron sanciones. El estudio se realizó con la guía del asesor y la consulta realizada a diferentes referencias bibliográficas tales como tesis, páginas web, libros entre otros. Se deja constancia que se respeta la veracidad de los datos, así como su confiabilidad y además la propiedad intelectual citándolos sin alterar ni omitir sus ideas y contenidos.

- **Rigor Científico;** las fuentes de información utilizadas en investigación, son la pieza clave para dar la claridad, credibilidad y profundidad al trabajo desarrollado, lo cual se ha tenido presente para cumplir con los objetivos planteados.
- **Recursos Humanos**
 - Dos asesores externos de tesis de la Escuela de Post Grado.
 - Un docente experto en Estadística
 - Estudiantes de las universidades de la ciudad de Piura.

IV. RESULTADOS

Los resultados forman parte del diagnóstico del trabajo de investigación y se han obtenido a partir de la aplicación de una encuesta a los estudiantes de las universidades de la ciudad de Piura, el instrumento aplicado permitió determinar las características de los Centenials y las habilidades que deben poseer los docentes universitarios desde la perspectiva de los estudiantes.

En este capítulo presentamos dos aspectos importantes: por un lado, el resultado de la aplicación de los instrumentos antes mencionados y por otro lado nuestra propuesta del Perfil del Docente Universitario, después de la revisión documental respectiva.

4.1. **Objetivo 1:** Determinar las características de la generación Centenials en los estudiantes universitarios de las diferentes universidades de Piura.

Tabla 06: Nivel de la característica del estudiante universitario en la ciudad de Piura.

Características del estudiante	n	%
Baja	152	38,78
Media	125	31,89
Alta	115	29,34
Total	392	100,00

Fuente:

Del total de los estudiantes se logra determinar que el 38,78% poseen baja cantidad de las características del estudiante Centenials, mientras que el 29,34% de los estudiantes posee alta cantidad de las características de los Centenials.

Tabla 07: Nivel de las dimensiones de las características del estudiante universitario en la ciudad de Piura.

	Mala		Regular		Buena	
	n	%	n	%	n	%
Socioformativas	159	40,56	151	38,52	82	20,92
Valorativas	141	35,97	152	38,78	99	25,26
Afectivo-emocionales	164	41,84	140	35,71	88	22,45
Entorno virtual	157	40,05	151	38,52	84	21,43

Fuente:

De la tabla anterior se puede determinar que del total de los estudiantes consideran un bajo nivel de formación en las dimensiones socioformativas (40,56%), **afectivo emocional (41,84%)** y en el entorno virtual (40,05%) mientras que un 38,78% poseen un nivel regular en la dimensión valorativas.

Tabla 08: Características socio formativas de estudiante universitario en la ciudad de Piura.

	No		A veces		Si	
	n	%	n	%	n	%
Se considera hiperactivo en redes sociales	52	13,27	242	61,73	98	25,00
Decide quien tiene acceso a su información personal en redes	47	11,99	60	15,31	285	72,70
Le interesa su reputación digital	38	9,69	73	18,62	281	71,68
En caso de tener empleo, desea un empleador tradicional, en un trabajo monótono y estable	88	22,45	185	47,19	119	30,36
Desea un empleador que le ofrezca retos y desarrollo profesional	6	1,53	37	9,44	349	89,03
Le gusta trabajar sin lugar y sin horarios	112	28,57	165	42,09	115	29,34
Le atrae formar un <i>teambuilding</i> (trabajo en equipo), formando sinergias de equipo	28	7,14	105	26,79	259	66,07

Fuente:

Podemos afirmar que más de la mitad de los estudiantes consideran que A VECES se considera hiperactivo en redes sociales (61,73%), este mismo nivel se observa en el ítem: “En caso de tener empleo, desea un empleador tradicional, en un trabajo monótono y estable” (47,19%) y que “le gusta trabajar sin lugar y sin horarios” (42,09%). Asimismo, **el 72,70% considera que SI decide quien tiene acceso a su información personal en redes** y que **Le interesa su reputación digital (71,68%)** mientras que a un **89,03% (349) SI desea un empleador que le ofrezca retos y desarrollo profesional.**

Tabla 09: Características valorativas del estudiante universitario en la ciudad de Piura.

	No		A veces		Si	
	n	%	n	%	n	%
Se considera soñador o idealista	5	1,28	114	29,08	273	69,64
Le gusta ser un espectador de la vida	79	20,15	140	35,71	173	44,13
Prefiere ser partícipe de la vida	12	3,06	73	18,62	307	78,32
Se considera práctico(a)	7	1,79	122	31,12	263	67,09
Se considera competitivo	7	1,79	107	27,30	278	70,92
Se considera paciente y espera que le brinden la información	46	11,73	197	50,26	149	38,01
Se considera impaciente y autodidacta	113	28,83	184	46,94	95	24,23
Disfruta de algo que rete su intelecto	6	1,53	81	20,66	305	77,81
Se considera una persona valiosa para su familia y sociedad	5	1,28	53	13,52	334	85,20
Desea ascender en la vida sin importar el costo	85	21,68	102	26,02	205	52,30
En caso de encontrarse laborando, para lograr un ascenso laboral enfrentaría a su mejor amigo sin problema.	85	21,68	100	25,51	207	52,81

Fuente:

Del 100% de los estudiantes se ha podido determinar que más de la mitad de estos considera que si “Se considera soñador o idealista” (69,64%), “**Prefiere ser partícipe de la vida**” (78,32%), “Se considera práctico(a)” (67,09%), “Se considera competitivo” (70,92%), “Disfruta de algo que rete su intelecto” (77,81%), “Se considera una persona valiosa para su familia y sociedad” (85,20%), Desea ascender en la vida sin importar el costo (52,30%) y En caso de encontrarse laborando, para lograr un ascenso laboral enfrentaría a su mejor amigo sin problema (52,81%); mientras que el 44,13% considera que si le gusta ser un espectador de la vida. Para el 46,94% afirma que a veces Se considera impaciente y autodidacta.

Tabla 10: Características afecto emocional del estudiante universitario en la ciudad de Piura.

	No		A veces		Si	
	n	%	n	%	n	%
Desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos	2	0,51	39	9,95	351	89,54
Le gusta trabajar duro, pero ser recompensado equitativamente	9	2,30	47	11,99	336	85,71
Se considera competitivo	7	1,79	89	22,70	296	75,51
Se siente frustrado cuando recibe un NO como respuesta	61	15,56	229	58,42	102	26,02
Desearía tener su propia empresa a los 24 años	13	3,32	57	14,54	322	82,14
Le interesa trabajar en una empresa de buena reputación	3	0,77	38	9,69	351	89,54
Cambiaría de trabajo por un mejor sueldo, pero ambiente laboral incierto	174	44,39	134	34,18	84	21,43
Se mudaría de ciudad, dejando amigos y familia	33	8,42	170	43,37	189	48,21
Considera a futuro estudiar una Maestría.	5	1,28	33	8,42	354	90,31
Tiene facilidad para entablar conversaciones con desconocidos en entorno virtual o presencial.	25	6,38	148	37,76	219	55,87

Fuente:

Podemos determinar que el mayor porcentaje de los estudiantes consideran que si Desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos (89,4%), **Le gusta trabajar duro, pero ser recompensado equitativamente (85,71%)**, Se considera competitivo (75,51%), **Desearía tener su propia empresa a los 24 años (82,14%)**, Le interesa trabajar en una empresa de buena reputación (89,54%), **Considera a futuro estudiar una Maestría (90,31%)** y un 55,87% Tiene facilidad para entablar conversaciones con desconocidos en entorno virtual o presencial, asimismo para el 58,42% considera que a veces Se siente frustrado cuando recibe un NO como respuesta y 174 (44,39%) de los estudiantes considera que no Cambiaría de trabajo por un mejor sueldo, pero ambiente laboral incierto.

Tabla 11: Características de entorno virtual del estudiante universitario en la ciudad de Piura.

	No		A veces		Si	
	n	%	n	%	n	%
Utiliza paralelamente pc, móvil, Tablet, apps, libro.	4	1,02	81	20,66	307	78,32
Confían en <i>influencers</i> que conoce a través de las redes sociales	155	39,54	192	48,98	45	11,48
Prefiere lo visual e inmediato	14	3,57	192	48,98	186	47,45
Prefiere aprender de manera práctica, rápida y actualizada	1	,26	69	17,60	322	82,14
Prefiere la educación tradicional con más teoría y menos práctica	144	36,73	191	48,72	57	14,54
Se aburre rápidamente, mantiene la atención por breve tiempo	90	22,96	227	57,91	75	19,13
Considera que las relaciones personales en redes son importantes	62	15,82	181	46,17	149	38,01
Asimila de igual manera un video formativo que una explicación en línea en tiempo real.	29	7,40	208	53,06	155	39,54
Tiene amigos que conoció por medio del entorno virtual	50	12,76	144	36,73	198	50,51
Expresa los sentimientos que experimenta con amigos docentes o amigos virtuales.	47	11,99	186	47,45	159	40,56
Se ha frustrado cuando una aplicación, una página o programa demora demasiado en su ejecución	24	6,12	153	39,03	215	54,85

Fuente:

Del total de los investigados se ha logrado determinar que si Utiliza paralelamente pc, móvil, Tablet, apps, libro **(78,32%)**, **Prefiere aprender de manera práctica, rápida y actualizada (82,14%)**; asimismo consideran que a veces Confían en *influencers* que conoce a través de las redes sociales (48,98%), Prefiere lo visual e inmediato (48,98%), Se aburre rápidamente, mantiene la atención por breve tiempo (57,91%), Considera que las relaciones personales en redes son importantes (46,17%), Asimila de igual manera un video formativo que una explicación en línea en tiempo real. (53,06%) y Expresa los sentimientos que experimenta con amigos docentes o amigos virtuales. (47,45%).

Determinar las Habilidades que desean que posean los docentes los estudiantes universitarios de las diferentes universidades de Piura.

Tabla 12: Habilidades del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.

Características del docente	n	%
Mala	131	33,42
Regular	132	33,67
Buena	129	32,91
Total	392	100,00

Fuente:

Del total de los encuestados el 33,67% de los estudiantes consideran que los docentes deben poseer las habilidades mencionadas de manera regular, mientras que el 32,91% de los estudiantes consideran que deben poseer las habilidades enumeradas.

Tabla 13: Dimensiones de las Habilidades del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.

	Baja		Regular		Alta	
	n	%	n	%	n	%
Socioformativas	133	33,93	130	33,16	129	32,91
Valorativas	144	36,73	143	36,48	105	26,79
Afectivo-emocional	149	38,01	73	18,62	170	43,37
Entorno virtual	160	40,82	106	27,04	126	32,14

Fuente:

Se ha logrado determinar que del total de los estudiantes el 33,93% consideran que es baja la necesidad de habilidades del docente en las dimensiones socioformativas, asimismo este nivel se observa en un porcentaje mayor en las dimensiones valorativas (36,73%) y entorno virtual (40,82%), **mientras que el 43,37% de estos consideran alta la necesidad de que posean la dimensión afectiva emocional.**

Tabla 14: Habilidades Socioformativas del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Involucre a los estudiantes en proyectos personales y sociales.	26	6,63	16	4,08	131	33,42	114	29,08	105	26,79
Fomente el civismo, compromiso con su comunidad.	27	6,89	10	2,55	106	27,04	113	28,83	136	34,69
Promueva el dialogo o deliberación a través del intercambio de argumentos.	26	6,63	6	1,53	85	21,68	130	33,16	145	36,99
Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida.	25	6,38	13	3,32	69	17,60	123	31,38	162	41,33
Cultive, reconozca, valore y respete la diversidad cultural.	25	6,38	7	1,79	46	11,73	113	28,83	201	51,28

Fuente:

Podemos afirmar en la tabla anterior que un porcentaje alto considera que siempre el docente Fomente el civismo, compromiso con su comunidad (34,69%), Promueva el dialogo o deliberación a través del intercambio de argumentos (36,99%), **Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida. (41,33%)**, y **Cultive, reconozca, valore y respete la diversidad cultural (51,28%)** mientras que el 33,42% de estos consideran que a veces Involucre a los estudiantes en proyectos personales y sociales (33,42%).

Tabla 15: Habilidades Valorativas del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoestima (consideración negativa o positiva hacia si mismo).	34	8,67	13	3,32	82	20,92	88	22,45	175	44,64
Responsabilidad (Asumir consecuencias).	21	5,36	8	2,04	59	15,05	76	19,39	228	58,16
Respeto (Aceptación de ideas, opiniones distintas a los suyos).	22	5,61	9	2,30	52	13,27	74	18,88	235	59,95
Amistad (Comprensión, aprecio y aceptación de cercanos).	22	5,61	10	2,55	60	15,31	74	18,88	226	57,65
Coherencia (Unidad entre las convicciones y actuaciones).	22	5,61	7	1,79	64	16,33	87	22,19	212	54,08
Felicidad (Sentido de realización personal, ser útil).	23	5,87	10	2,55	55	14,03	82	20,92	222	56,63
Constancia (Autocontrol y acabar tareas iniciadas).	21	5,36	9	2,30	57	14,54	77	19,64	228	58,16
Sinceridad (Ser honesto, decir la verdad)	22	5,61	7	1,79	56	14,29	73	18,62	234	59,69
Liderazgo (Ser capaz de guiar y orientar a los demás).	23	5,87	9	2,30	59	15,05	77	19,64	224	57,14

Fuente:

Del 100% de los estudiantes se ha logrado considerar que más de la mitad de los estudiantes consideran que siempre el docente tiene características de Responsabilidad (Asumir consecuencias) (58,16%), **Respeto (Aceptación de ideas, opiniones distintas a los suyos) (59,95%)**, Amistad (Comprensión, aprecio y aceptación de cercanos) (57,65%), Coherencia (Unidad entre las convicciones y actuaciones). (54,08), Felicidad (Sentido de realización personal, ser útil). (56,63%), Constancia (Autocontrol y acabar tareas iniciadas) (58,16%), **Sinceridad (Ser honesto, decir la verdad) (59,69%)**, **Liderazgo (Ser capaz de guiar y orientar a los demás) (57,14%)** mientras que un 44,64% considera que siempre Autoestima (consideración negativa o positiva hacia si mismo).

Tabla 16: Habilidades Afectivo Emocional del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Genere confianza y empatía para interactuar y compartir ideas, tanto en el entorno físico como virtual.	21	5,36	5	1,28	70	17,86	64	16,33	232	59,18
Se preocupe por conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes.	20	5,10	5	1,28	84	21,43	71	18,11	212	54,08
Se preocupe por la calidad del aprendizaje de los estudiantes	23	5,87	3	,77	65	16,58	56	14,29	245	62,50
Reconozca los logros de los estudiantes, por pequeños que sean.	22	5,61	11	2,81	56	14,29	55	14,03	248	63,27
Promueva en sus estudiantes el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional.	24	6,12	7	1,79	50	12,76	52	13,27	259	66,07

Fuente:

Del total de los estudiantes se ha logrado determinar que más del 50% de estos consideran que las características del docente siempre Genere confianza y empatía para interactuar y compartir ideas, tanto en el entorno físico como virtual. (59,18%), Se preocupe por conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes (54,08%), **Se preocupe por la calidad del aprendizaje de los estudiantes (62,50%), Reconozca los logros de los estudiantes, por pequeños que sean (63,27%) y Promueva en sus estudiantes el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional. (66,07%).**

Tabla 17: Habilidades en el entorno virtual del Buen Docente en la ciudad de Piura.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Reconozca las partes de una computadora y sus funciones.	25	6,38	6	1,53	84	21,43	80	20,41	197	50,26
Maneje apropiadamente las plataformas virtuales.	19	4,85	8	2,04	69	17,60	69	17,60	227	57,91
En sus clases utilice herramientas tecnológicas que hagan sus clases dinámicas.	26	6,63	10	2,55	70	17,86	73	18,62	213	54,34
Utilice la tecnología para aplicar evaluaciones y prácticas (Exámenes)	29	7,40	17	4,34	59	15,05	82	20,92	205	52,30
Al utilizar el entorno virtual logre tener una conexión personal con los estudiantes.	25	6,38	12	3,06	74	18,88	80	20,41	201	51,28

Fuente:

Se ha logrado determinar que del total de los investigados el 50,26% de estos consideran que siempre el docente reconoce las partes de una computadora y sus funciones mientras que el 1,53% (6) casi nunca. Con lo que respecta **si maneja apropiadamente las plataformas virtuales el 57,91% considera que siempre** mientras que 2,04% casi nunca. **También se ha logrado determinar que 213 de los estudiantes (54,34%) considera que siempre en las clases utiliza herramientas tecnológicas que la hacen dinámica** mientras que el 2,55% (10) considera que casi nunca. Asimismo, más de la mitad de los investigados consideran que siempre Utilice la tecnología para aplicar evaluaciones y prácticas (Exámenes) y Al utilizar el entorno virtual logre tener una conexión personal con los estudiantes esto se refleja en el 52,30% y 51,28% respectivamente.

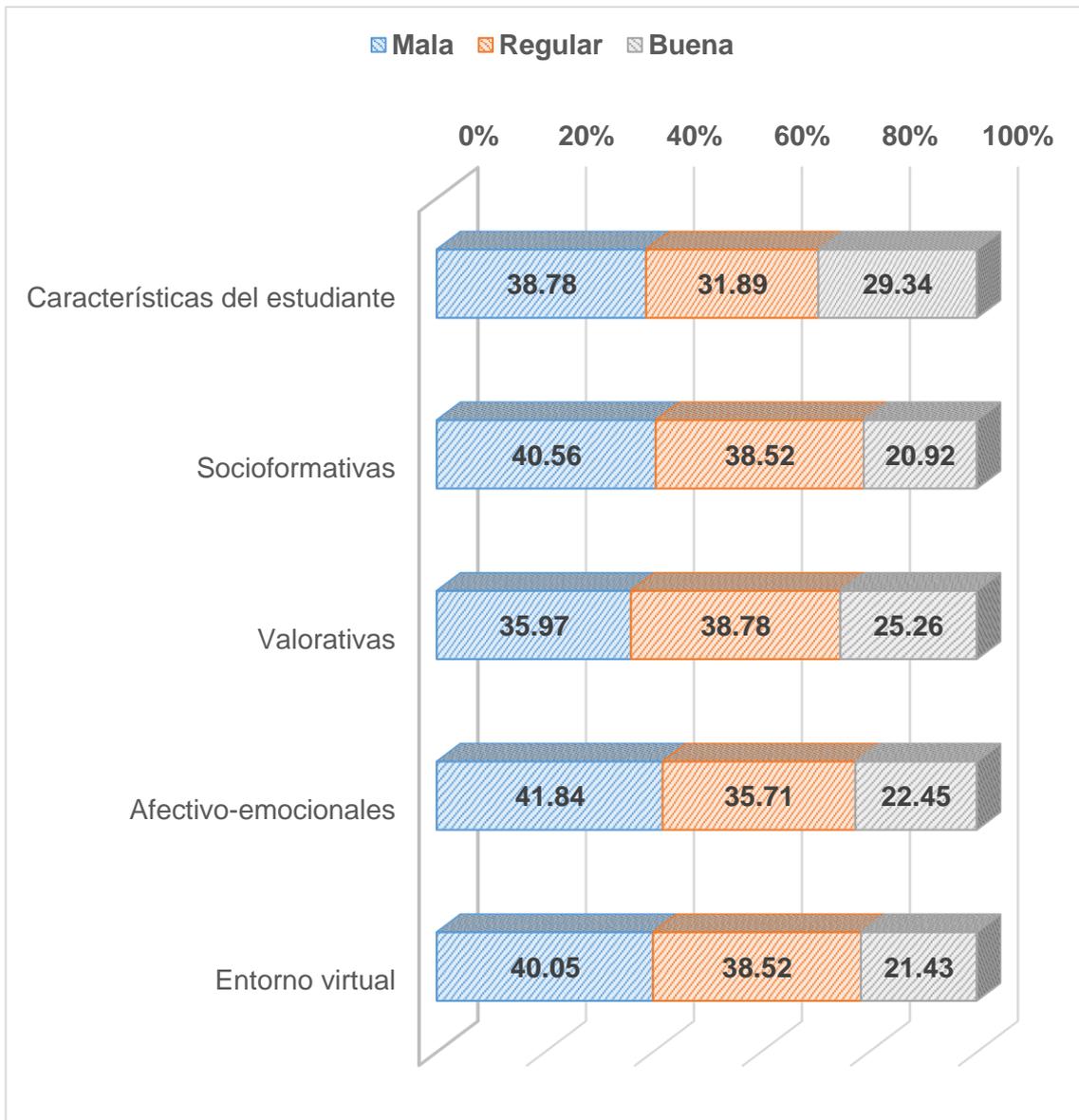


Figura 09: Nivel de las características y dimensiones del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

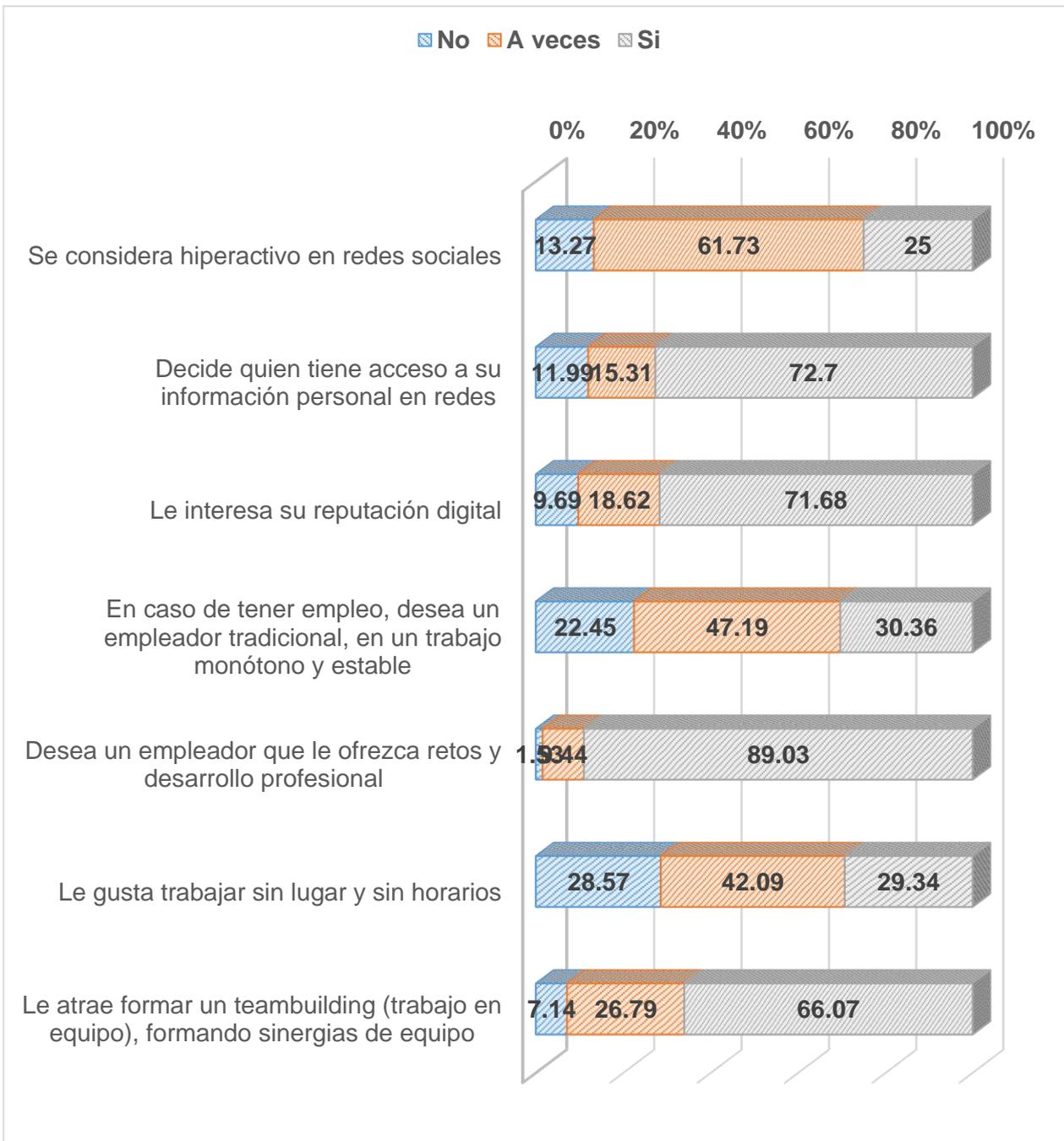


Figura 10: Nivel socio formativas de las características del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

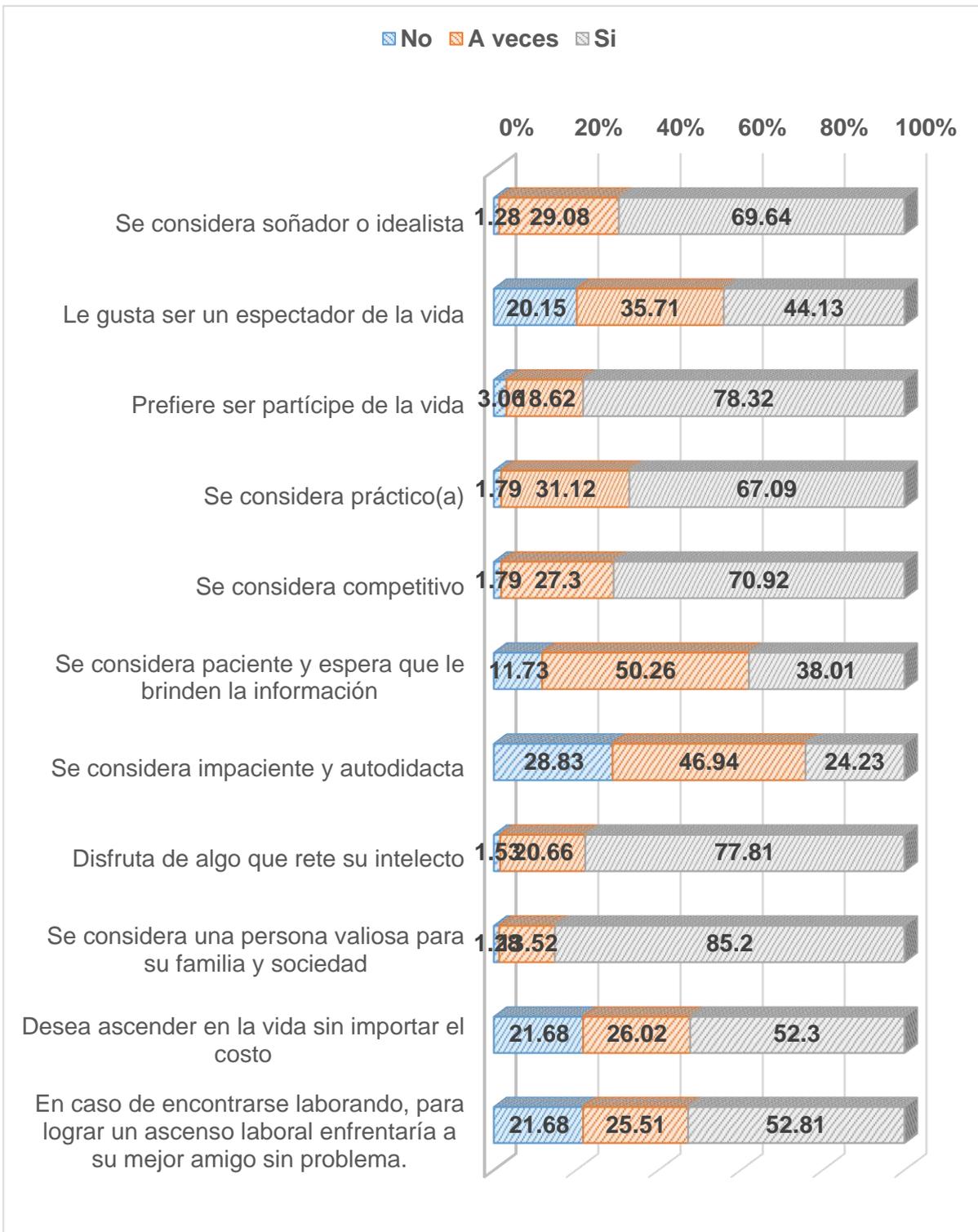


Figura 11: Nivel de características valorativas del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

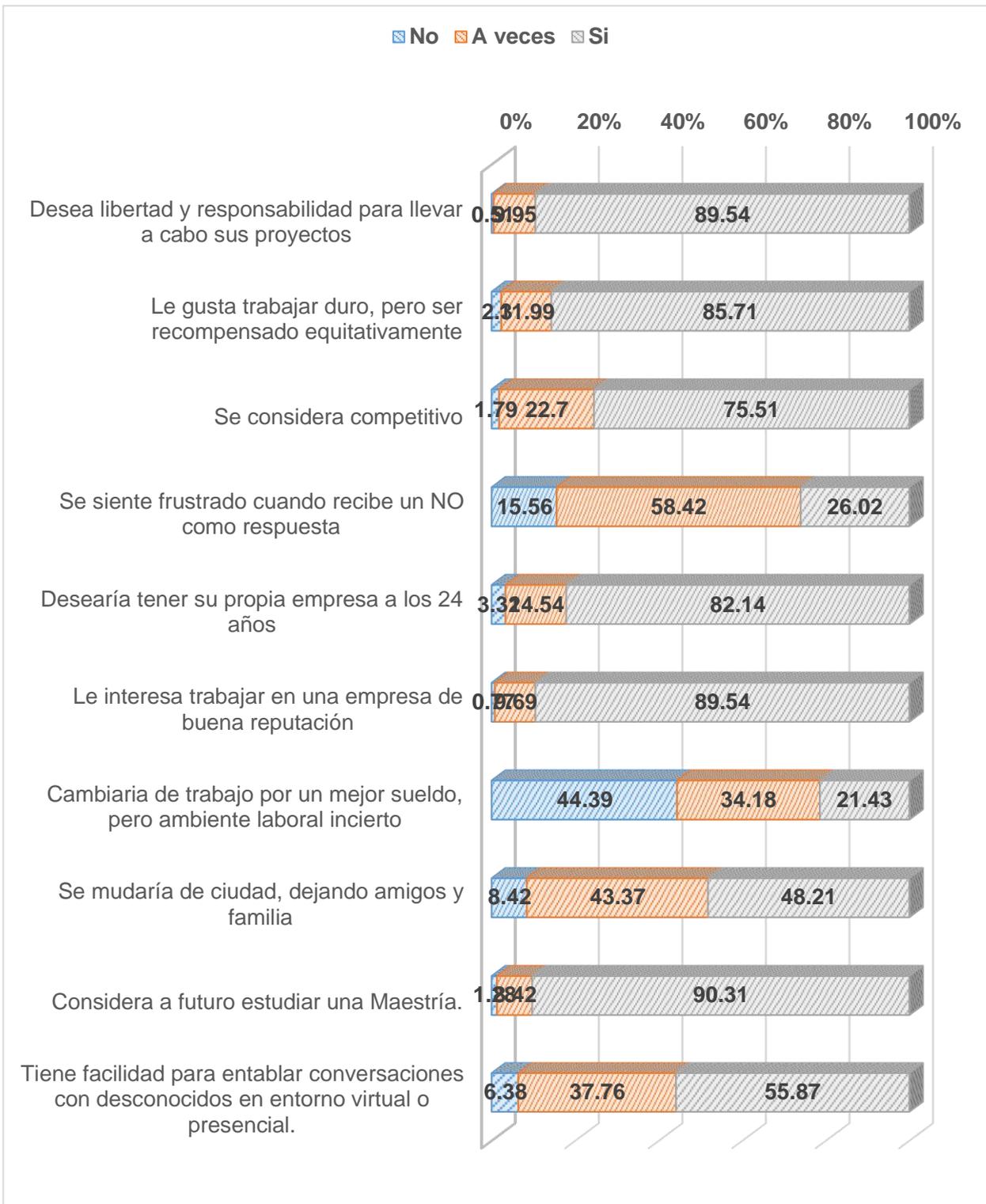


Figura 12: Nivel de características afecto emocional del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

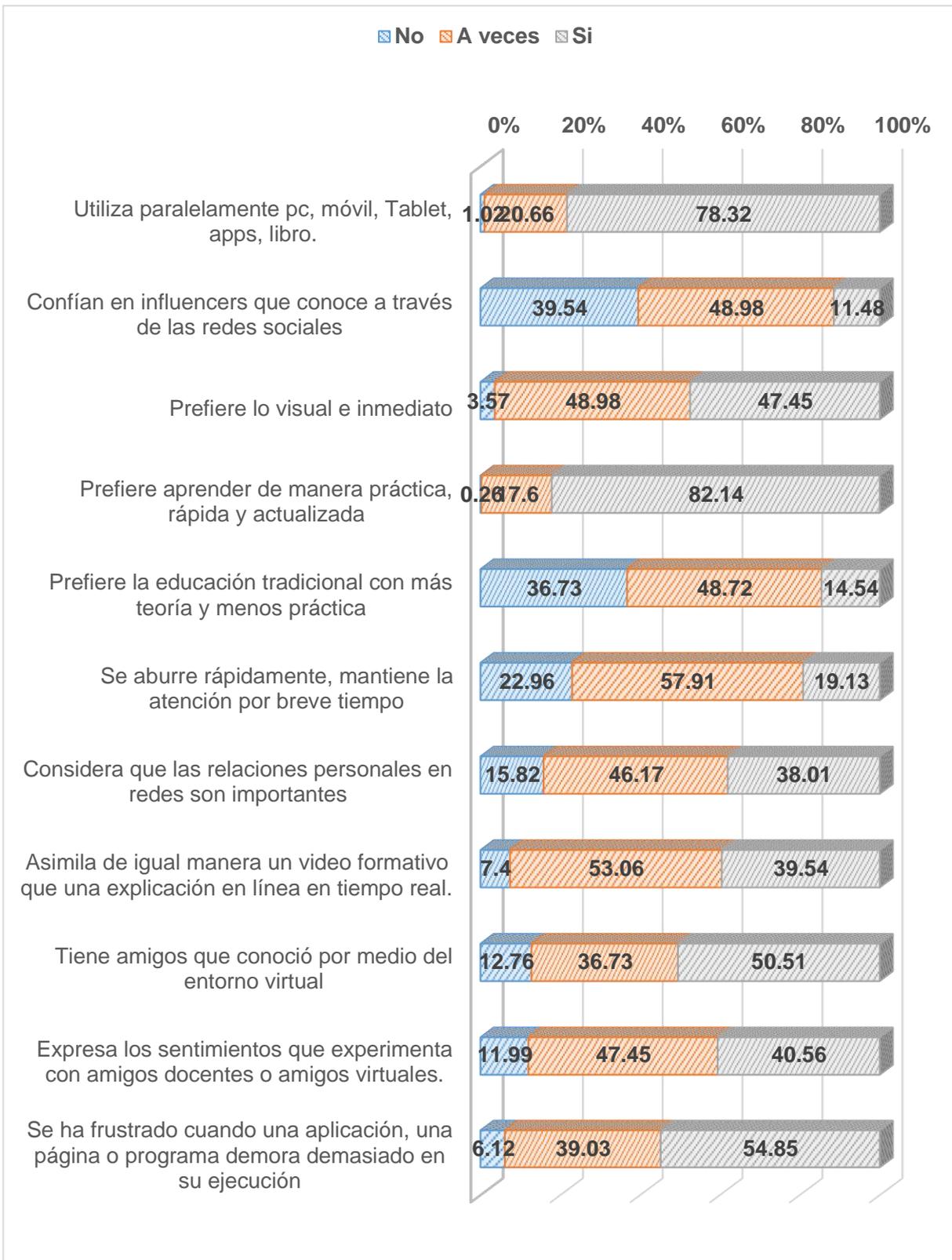


Figura 13: Nivel de características del entorno virtual del estudiante universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

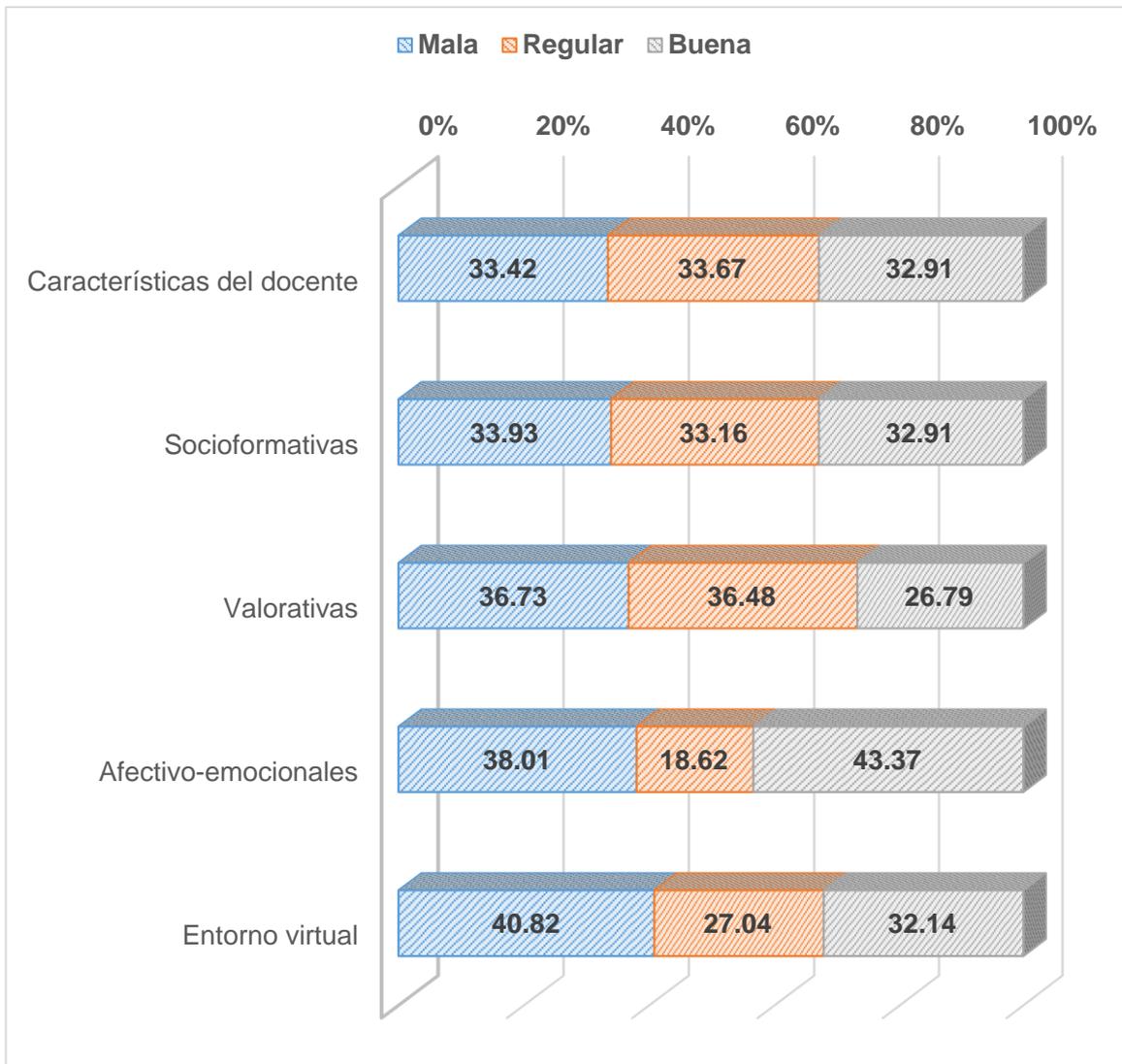


Figura 14: Nivel de las características y dimensiones del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

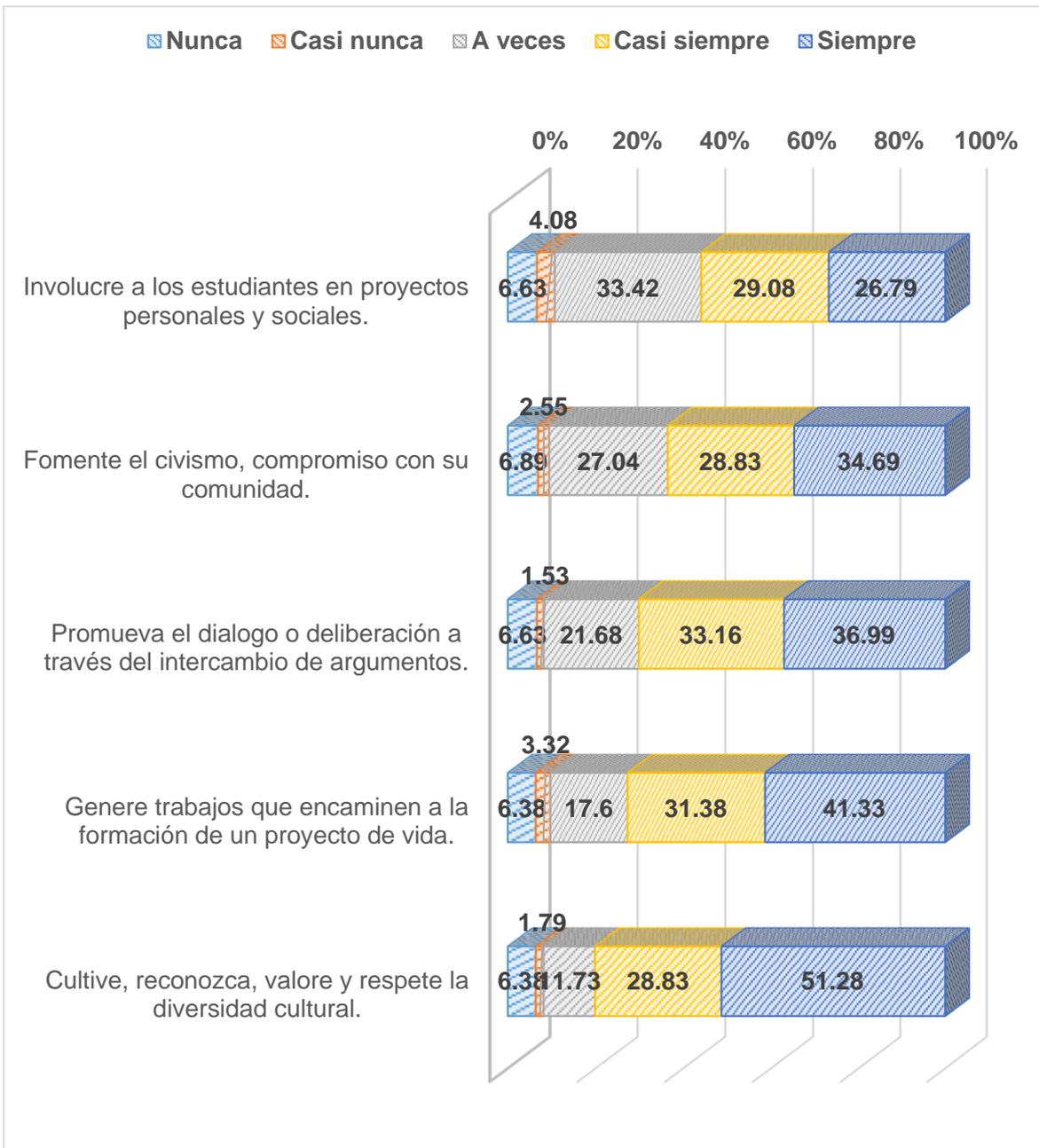


Figura 15: Nivel socio formativas de las características del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

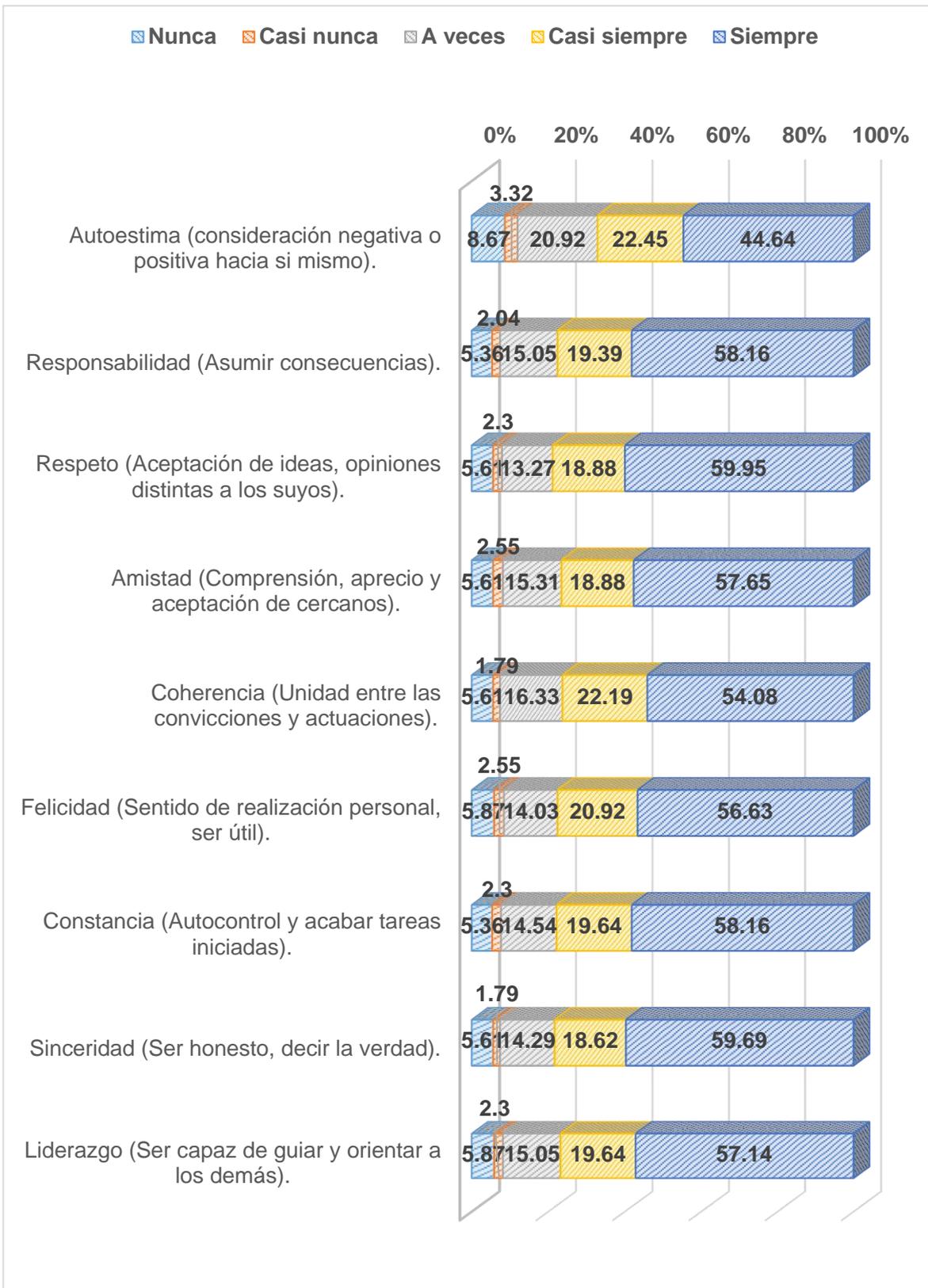


Figura 16: Nivel de características valorativas del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

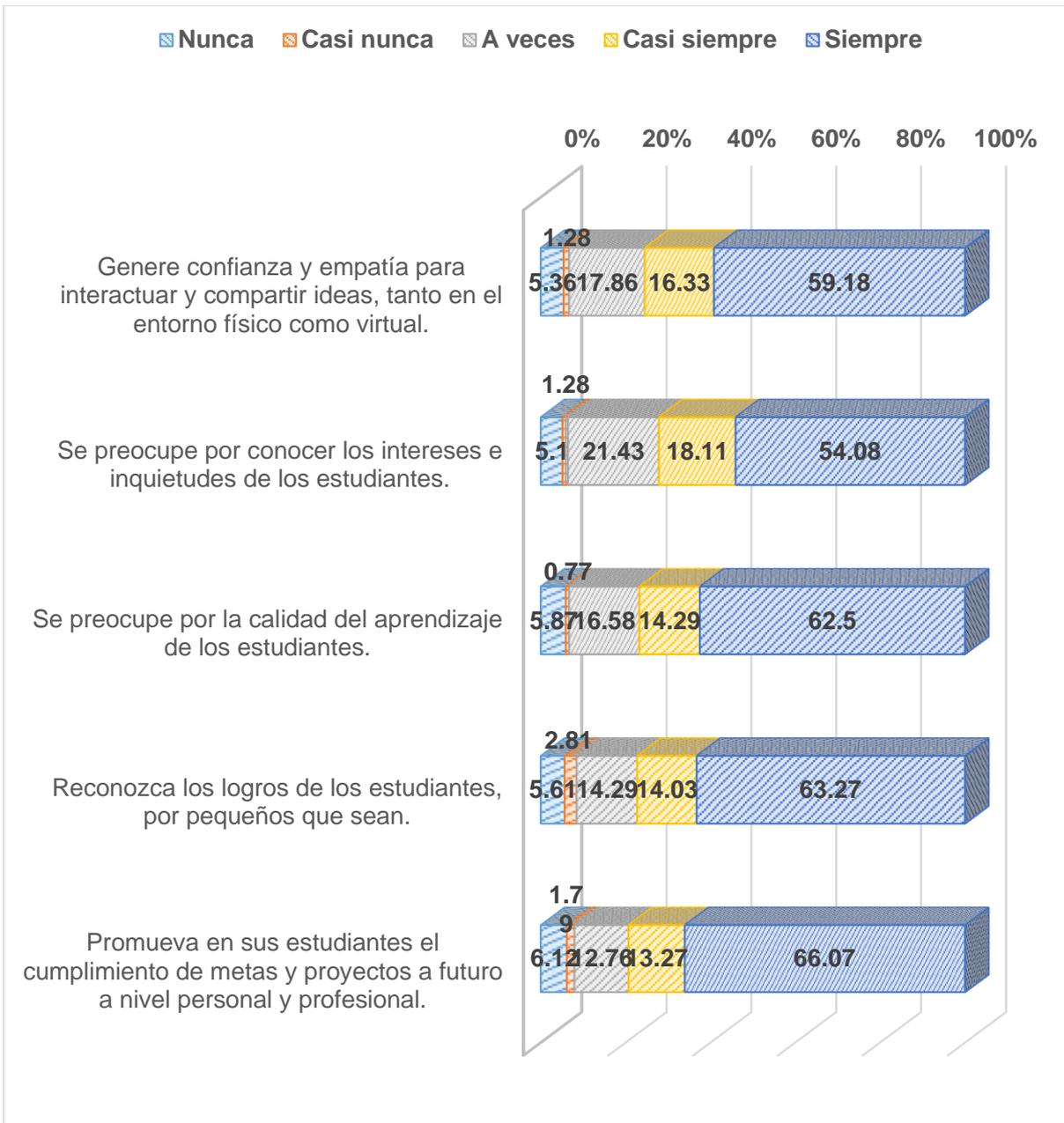


Figura 17: Nivel de características afecto emocional del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

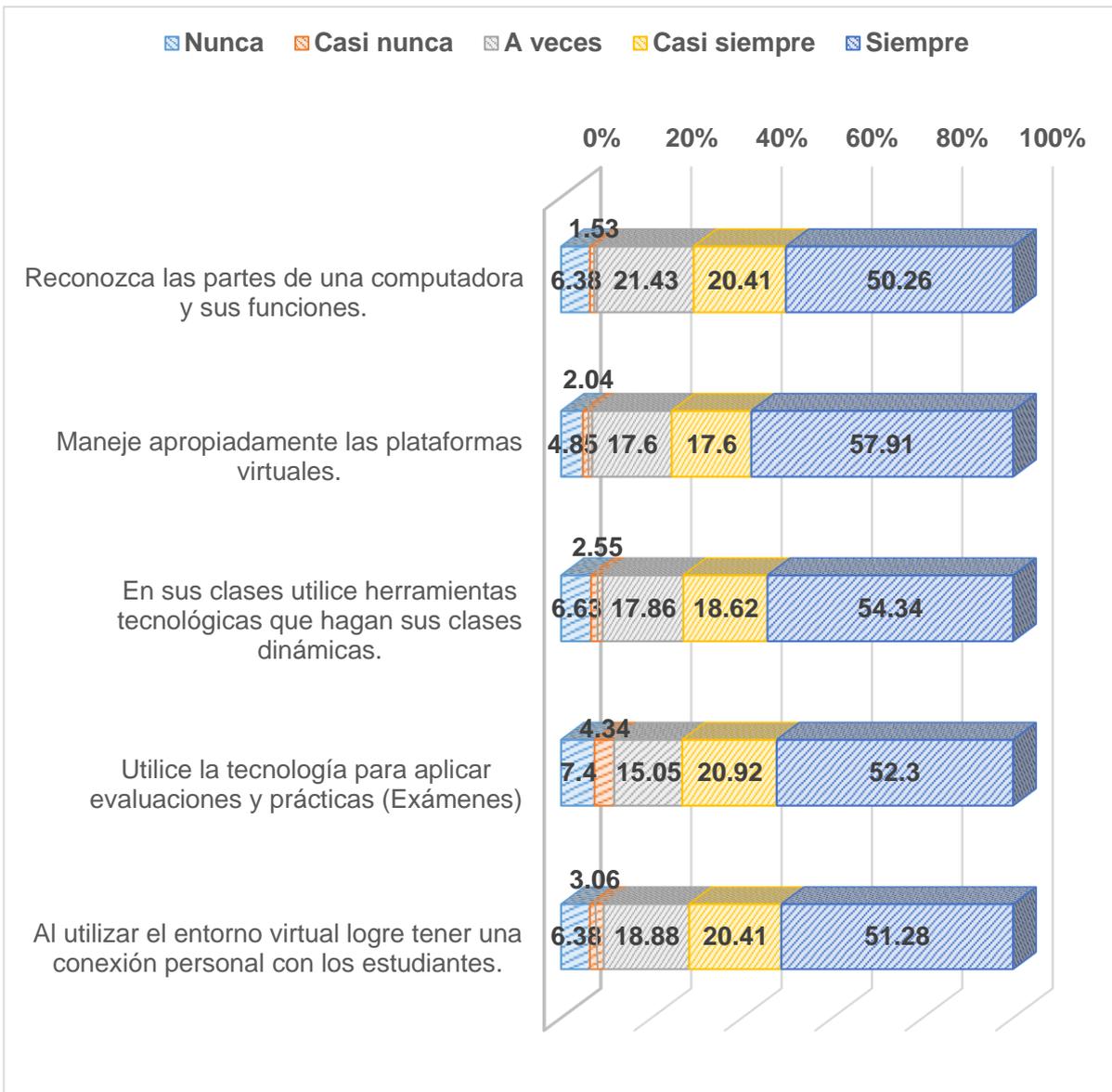


Figura 18: Nivel de características del entorno virtual del docente universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.

4.2. **Objetivo 2:** Elaborar una propuesta de un modelo de Perfil de Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.

Con la finalidad de dar cumplimiento al segundo objetivo se realizó la revisión documental de los antecedentes de las características de los Centenials, investigaciones realizadas referente al Perfil Docente; encontramos la realizada por (Cruz, 2007) “Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario” concluyó que la labor docente es muy compleja, pero esencial para el desempeño de los procesos educativos, debiendo rescatarse los aspectos cualitativos inherentes den toda evaluación, que sirve de retroalimentación. Mayor asidero encontramos en la investigación realizada por (Parra T. L., 2015)“Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior”, se concluyó que la docencia socioformativa responde a las necesidades e intereses de los docentes y estudiante, en la cual se toma en cuenta las necesidades de los estudiantes. A nivel nacional, se abordó a nivel secundaria la investigación, “El Buen docente: Estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria” (Caballero, 2013), marcadamente se enfatizo el compromiso del docente con su labor, individualicen a los estudiantes y que manejen metodologías que permitan buenos aprendizajes, con una actitud de felicidad en la enseñanza, determinando de esta manera lo importante de la actitud del docente y de esta manera lograr mayor apertura por parte de los estudiantes. Finalmente, en la investigación de (Valdez F. , 2019) concluyo que las competencias afectivo actitudinales en los docentes obtenían el 72.3%, evidenciando de esta manera que es lo más valorado por los estudiantes.

Asimismo, se ha revisado modelos de perfil docente, como lo argumenta (Bejarano, 2016) (Caballero, 2013) (Del Aguila, 2019) (Alvaréz, 2011), en este contexto se ha tomado como base la **Formación basada en competencias**, sobre la cual destacaremos la Docencia estratégica y las estrategias de valoración que en conjunto con la Teoría Sociocultural de Vygotsky (constructivismo), Teoría del interaccionismo social de Feuerstein, son referentes, que la autora considera necesario aunar de la Teoría de la Pedagogía de la Ternura(Inteligencia Emocional) y la Teoría de la economía de las caricias, con la finalidad de reforzar las

emociones propias y ajenas de los estudiantes, finalmente, estimular a los estudiantes, tomando como base la Teoría de la Realización Personal de Rosenthal.

4.3. Objetivo 3: Validar el modelo del Perfil de Buen Docente Universitario.

Elaborada la propuesta del Perfil del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura, se sometió a juicio de tres expertos, quienes validaron los instrumentos del diagnóstico y posteriormente el modelo mediante la técnica Delphi (Camisón, 2008), que “es un método de análisis prospectivo que persigue formar una opinión consensuada de un tema, tomando en cuenta las visiones libres, independientes y confidenciales de un grupo de expertos” (Rosas, 2012), la utilización de este método es con la finalidad de conseguir un consenso adecuado entre las opiniones de expertos en el presente tema. Los expertos de diferentes ramas pueden realizar la valoración.

Tabla 18: Expertos que participaron en la Validación del Modelo Educativo

N°	INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECE	CATEGORÍA DE LA INSTITUCIÓN	PROFESIÓN/GRADO ACADÉMICO	CARGO ACTUAL
01	Universidad César Vallejo	Universidad Privada	Psicólogo Doctor en Psicología	Jefe de programa de investigación formativa.
02	Universidad Privada Antenor Orrego	Universidad Privada	Abogada Doctora en Educación	Docente de la Facultad de Derecho
03	Universidad Nacional del Piura	Universidad Nacional	Ingeniera Industrial Doctorado en Tecnologías de la Información y Comunicación	Docente de la Facultad de Ingeniería Industrial

V. DISCUSIÓN

La población con estudios universitarios se incrementó en la ciudad de Piura en un 50.6%, según el último Censo 2017 (Informática, 2018), entre los años 2007-2017, aunque parece un gran crecimiento, si lo comparamos con el crecimiento de Amazonas que alcanza 110.9%, aún tenemos mucho camino por recorrer. Teniendo Piura 4.89 veces más cantidad de población que Amazonas, pone de manifiesto que existe una gran cantidad de estudiantes que serán educados en los próximos años. Por lo cual es necesario tener un gran número de docente universitarios capaces de brindarles la educación necesaria para a través de la formación profesional lograr un crecimiento en los niveles educativos y por ende un crecimiento económico en la región.

En la presente investigación se ha logrado determinar la importancia del binomio docente- alumno, en la cual se crea un lazo desde el inicio de la formación universitaria, el cual, a lo largo de la formación profesional, se terminará de formar el perfil del estudiante, de cara a las exigencias del mercado laboral. Así como el formar profesionales comprometidos con su país, con una sólida formación en valores y afectiva.

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta **El Objetivo 01:** Con respecto a **Determinar las características de la generación Centenials** en los estudiantes universitarios de las diferentes universidades de Piura, se pudo determinar que, al haberse practicado a los estudiantes de las diferentes universidades de Piura, entre nacionales y particulares, se puede determinar que existe diversidad de comportamientos. Entre los que resaltan en las **Características Socioformativas**, el deseo de superar retos y desarrollarse profesionalmente (89.03%), así como que poseen control de la información e imagen que proyectan en las redes sociales (72.70%), que es el medio en el cual se desenvuelven con mayor comodidad los nativos digitales. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene, (Tobon, 2013) que se debe dar prioridad a tres ejes competenciales: “el laboral-empresarial, la integración sociocultural y la autorrealización. Esto es: formarse para ser eficaz, para ser solidario en el ineludible encuentro con los demás y gestionar el propio proyecto Ético de vida”. Así como (Quintana, 2016) en lo referente al cuidado con su privacidad. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Con respecto a las **Características Valorativas** del estudiante se determinó que el estudiante se considera una persona valiosa para su familia y sociedad (85.20%) y le gusta tener un papel protagónico (78.32%) en la vida, en lugar de ser un simple espectador. Lo cual demuestra que, al ser nativos digitales, han tenido acceso a información, *formándolos prácticos*, autodidactas. Estos resultados coinciden en lo concluido por (Fumero, 2016)

En las **Características afecto emocionales** se encontró los mayores valores alcanzados, en los cuales “Consideran a futuro estudiar una Maestría” obtiene un (90.31%), “desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos” un (89.54%), lo cual demuestra que los estudiantes Centenials poseen bastante desarrollado su sentido de crecimiento personal y profesional. Estos resultados coinciden con lo enunciado por (Magallon, 2016) “Según un estudio de Ricoh, “más del doble de los Gen Z, última generación en incorporarse al mercado laboral y mejor preparada que cualquiera de las previas para adoptar las nuevas tecnologías y las formas de trabajo de la globalización, se sienten atraídos por una empresa que les permita sentir que están haciendo algo diferente en el mundo”.

Finalmente, con respecto a las **Características en el entorno virtual**, se enuncia que los estudiantes “prefieren aprender de una manera práctica, rápida y actualizada” (82.14%) y a la vez utilizan paralelamente pc, móvil, Tablet, apps, libros (78.32%), estos resultados guardan relación con lo manifestado por diversos autores al respecto a denominarlos “nativos digitales” (Olivares, 2016) (Morales, 2017) (Penagos, 2018)

En lo referente a las **Habilidades deseadas en el Buen Docente Universitario**: se evidencio que los estudiantes consideran de mayor relevancia las habilidades afectivo-emocionales (43.37%) en el perfil del buen docente universitario; estos resultados guardan relación con lo que sostiene (López de Maturana, 2012) citado por (Caballero, 2013) “Se comunican con sus alumnos con afectividad y estos se sienten acogidos como personas, se encuentran cómodos con ellos y es frecuente que les confidencien sus sueños y problemas”.

Con respecto a las **Habilidades socioformativas**; consideran relevante el acompañamiento con referencia a “Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida” (41.33%), lo cual denota que consideran importante la proyección de vida en su formación académica. Por otro lado, más de la mitad

consideran de gran importancia la diversidad cultural, lo cual demuestra el arraigo por su país, demostrando de esta manera el profundo civismo presente. Estos resultados guardan relación con (Parra T. y., 2015) “En la socioformación, el nuevo rol de los docentes implica centrarse en lograr que los estudiantes sean los protagonistas de su formación y ellos mismos contribuyan a una mejor calidad de vida, el tejido social, el desarrollo socioeconómico y la sustentabilidad ambiental”. Con respecto a las **Habilidades Valorativas**, consideran que el valor más importante es el respeto (59.69%) en el cual se encuentra subsumida la aceptación de ideas y opiniones distintas a las suyas; coincide con (Tobon S. y., 2004) “...consiste en formar a sus miembros en valores de convivencia y respeto, así como en habilidades básicas de pensamiento”, lo cual no implica que el docente sea una persona de mal carácter, se encuentre serio o no brinde la apertura a un debate, por el contrario, fomenta la defensa del propio pensamiento, sustentado de manera sólida. Acorde con (Penagos, 2018) (Rivas, 2014) (Garcallo, 2010), reforzando el perfil valorativo de los estudiantes.

En tanto, en las **Habilidades Afectivo-Emocionales**, igualmente logro una gran puntuación en cada uno de los ítems, destacándose de las demás habilidades del docente. Los estudiantes consideran necesario contar con un docente que “promueva el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional” (66.07%) así como, “se preocupe por la calidad de aprendizaje de los estudiantes” (62.50%), lo cual coincide con lo enunciado por (Martínez M. , 2001) “formar personas autónomas, dotadas del bagaje afectivo, volitivo, cognitivo-racional que les permita elaborar sus propios valores, asumir aquellos que la tradición y la cultura les presenta como valiosos integrándolos y haciéndolos propios de forma singular”. Es importante resaltar, que la empatía, influencia positiva del docente, motivando sus metas y proyectos a futuro, reconociendo sus logros, determina en gran manera el compromiso del estudiante para lograr cumplir lo proyectado.

Finalmente, con respecto a las **Habilidades en el entorno virtual**, los estudiantes consideran que desean un docente que “maneje apropiadamente plataformas virtuales” (57.91%) y “utilice en sus clases herramientas tecnológicas que hagan sus clases dinámicas” (54.34%), lo que en tiempos actuales es un pilar fundamental en el perfil docente, de cara a la virtualidad, estos resultados guardan relación con (Mas,

2012) (Camacho, 2018) (Salinas, 2004) (Becerril, Sosa, & Delgadillo, 2015) (Cabrero, 2006) (Cataldi, 2015).

De lo enunciado y tomando en cuenta lo expuesto por los teóricos, se puede evidenciar que guarda relación con el Paradigma sociocognitivo-humanista; debido a las características de los estudiantes Centenials, referidas al conocimiento que van desarrollando de acuerdo a la información que recibe, procesa y organiza de manera particular. Estas características poseen una marcada inclinación por la dimensión afectivo – emocional, lo cual denota que la formación de un estudiante está íntimamente ligada al trato y relación que pueda tener con su docente. La influencia del docente, muchas veces no se puede medir si es positiva o negativa, poniéndose en práctica el Efecto Pigmalión, el cual dependerá de lo positivo o negativo de la influencia en su desarrollo personal y emocional. Según (Castillo, 2014) “Esta relación expectativa-comportamiento, se manifiesta, por lo general, en el plano de lo inconsciente, afectando y orientando la forma en la que nos desenvolvemos con las personas que nos rodean”.

Por lo tanto, es fundamental el Perfil de un Buen Docente Universitario, debido a que es el último eslabón que une al estudiante con el profesional que se insertará en el mundo laboral, social y familiar. Siendo este último nivel formativo en el cual su juventud concluye pues ya ingresa a la adultez en la cual, su personalidad será el producto de todo lo asimilado y aprendido a lo largo de su formación académica. Recordemos que la parte formativa, compuesta por la parte valorativa y afectivo-emocional es la que determina el tipo de profesional integro que las Universidades de Piura, insertarán a la sociedad y ámbito laboral.

Figura 19:Modelo de Buen Docente Universitario



VI. CONCLUSIONES

1. Se realizó el diagnóstico de las características de los estudiantes universitarios de la ciudad de Piura, así como de las Habilidades de los Docentes que desean encontrar los estudiantes, encontrándose que le dan mucha importancia a las Dimensiones Valorativas y afectivo-emocionales. Lo cual confirma nuestra propuesta al reforzar en los docentes universitarios el apoyo en estas áreas.
2. Concluye que es necesario el Perfil de un Docente Universitario que sea empático, práctico en sus explicaciones, que se comprometa e individualice a sus estudiantes, preparándolos para un mundo laboral con retos. Que posea habilidades en el entorno virtual y que se relacione con sus estudiantes no solo como un docente especialista en su cátedra, sino adicionalmente, como un tutor con el cual pueda expresarse con respeto y seguro que el docente se encuentra comprometido con su desarrollo profesional, personal y social.
3. Al aplicar las encuestas vía online utilizando Google Forms, se tuvo dificultad para poder conseguir las cantidades de los alumnos de cada universidad, pues no se contaba con la Data en las páginas de las universidades que se consideró para el presente estudio.
4. Se elaboró la Propuesta de Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura, que permitirá fortalecer la educación universitaria en las universidades de la región.
5. La Propuesta de Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura, fue validada a través de la técnica juicio de expertos.

VII. RECOMENDACIONES

1. La investigadora sugiere considerar la Propuesta de Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario y evaluar su pertinencia con la finalidad de ser aplicado en las Universidades y se socialice el Manual del Perfil del Buen Docente Universitario, estableciendo jornadas de capacitación respecto a las funciones del docente y actualización constante.
2. Dentro del desarrollo de las diversas asignaturas, considerar un espacio en el cual se pueda integrar a los docentes con los estudiantes, con espacios en los cuales se puedan estrechar momentos en los cuales se pueda integrar, el desarrollo valorativo, afectivo-emocional.
3. A los docentes y gestores educativos involucrarse, participando de manera activa en las jornadas de capacitación, apoyando a docentes noveles a fin de generar un efecto multiplicador, de manera que el Perfil del Buen Docente Universitario, forme parte de las competencias de los Docentes Universitarios.
4. Con respecto a la data de los estudiantes universitarios, la cual se tuvo dificultad en acceder a ella, se sugiere a tener la información de manera visible en las páginas de las Universidades, considerando la virtualidad actual.
5. Finalmente, la investigadora ofrece promocionar y socializar la propuesta en las diversas Universidades de la Región con la finalidad de contribuir a la mejora educativa de nuestro país, en beneficio de los estudiantes universitarios, lo cual dará como resultado un crecimiento económico a nuestro país, al lograr egresar profesionales cada vez más comprometidos con los valores y estándares de calidad acordes con las exigencias globales.

VIII. PROPUESTAS

La educación ha cambiado diametralmente, no es el mismo esquema memorístico que se utilizó en los inicios. Actualmente, se toma en cuenta el perfil del ingresante y el perfil del egresado, el cual se realiza tomando en cuenta las exigencias del mercado laboral. El mercado laboral, que cada vez se vuelve más competitivo, en el cual se empieza a trabajar cada vez más joven, a una velocidad vertiginosa y con poco apego a permanecer en un mismo trabajo en el cual no se valore el esfuerzo.

En las aulas universitarias los docentes deben ser dinámicos, involucrar a los estudiantes en proyectos que les permitan descubrir sus potencialidades, manteniéndolos siempre en estado de alerta de manera que no caigan en monotonía.

El común denominador en la misión de las Universidades es formar un profesional con valores y sentido humanista (Vallejo), profesionales con valores, competitivos, innovadores y con responsabilidad social (Orrego), formación integral de profesionales capaces de transformar la sociedad (Piura). Capacidades profesionales cada una de las Universidades lo maneja de acuerdo a su Plan Curricular. Lo que se necesita reforzar es el aspecto valorativo y afectivo - emocional.

Se ha realizado la revisión documental de modelos, investigaciones previas con la finalidad de elaborar las dimensiones, es necesario para la realización de la presente Propuesta, el trabajo en conjunto de directivos, docentes y estudiantes. Los cuales deberán estar comprometidos, en asistir a las capacitaciones y actividades extracurriculares que se brinden y seguir los lineamientos estipulados en el Manual del Buen Docente Universitario. El mismo que se fundamenta en (Tobón, Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación, 2013), (Bejarano, 2016) (Valdez F., 2019)

Los docentes universitarios al momento de su selección para ingresar a una Universidad, cumplen con un riguroso proceso en el cual se consideran sus competencias académicas, no se puede evidenciar el trato que podría tener con los estudiantes. Por lo cual se debe tomar en consideración la posterior capacitación de acuerdo al Perfil del Buen Docente Universitario. Se debe capacitar a los docentes

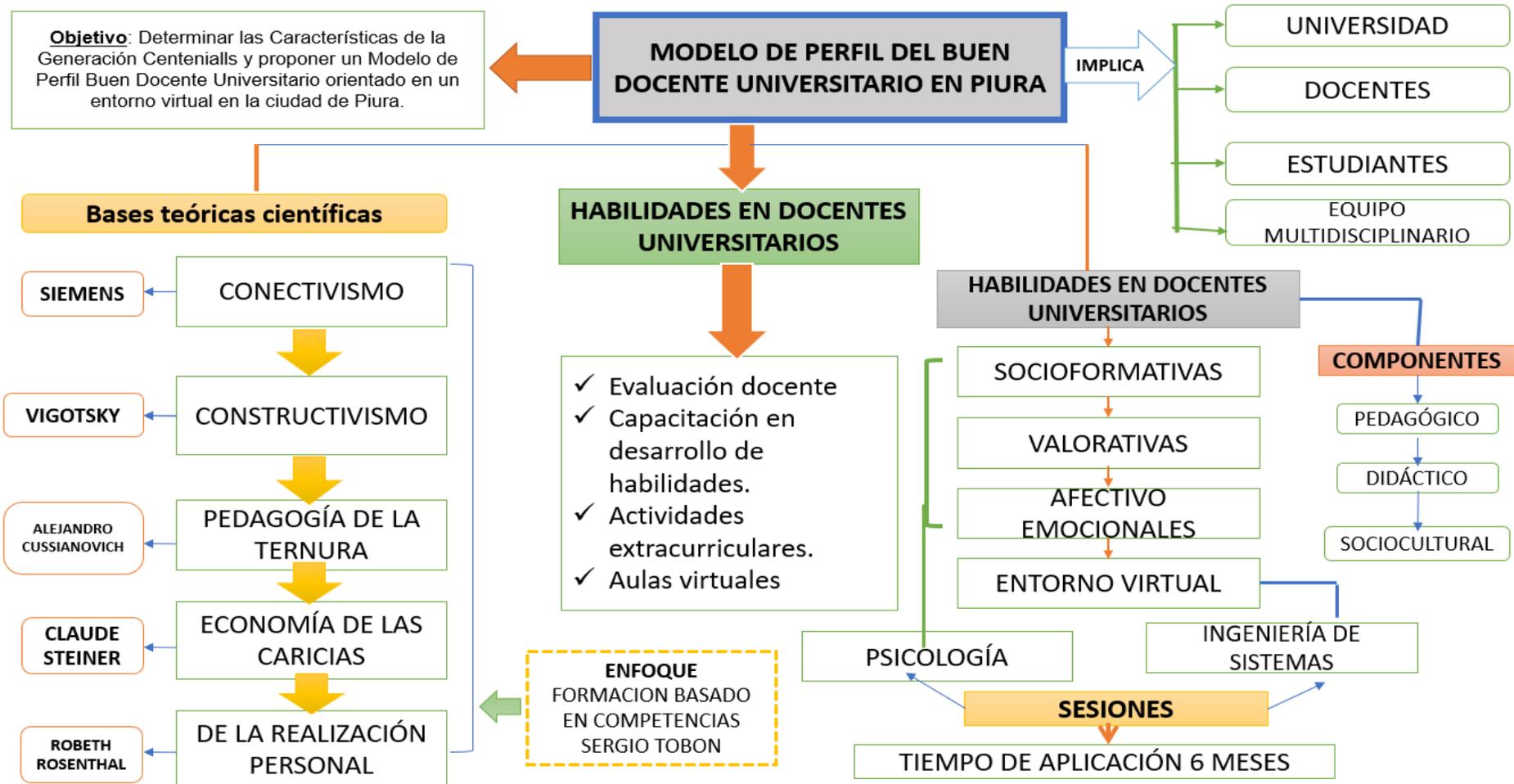
respecto a las Teorías de la Pedagogía de la ternura, con la finalidad de tomar conocimiento respecto a la Inteligencia Emocional, la Teoría de la Economía de las Caricias, que enuncia la importancia los afectos brindados en el desarrollo de la persona y la Teoría de la Realización Personal o Efecto Pigmalión, que enuncia el impacto que ejerce el docente en los estudiantes de acuerdo a las expectativas que tienen los docentes sobre el desempeño de sus estudiantes.

Las dimensiones que se reforzarán en el Perfil del Buen Docente Universitario serán:

DIMENSIONES	DESARROLLAR	A CARGO DE	DIRIGIDO A
Socioformativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialogo con estudiantes ✓ Promover la diversidad cultural ✓ Fomente el emprendedorismo 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios
Valorativas	<p style="text-align: center;">Promueva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto ✓ Sinceridad ✓ Constancia ✓ Responsabilidad ✓ Constancia ✓ Amistad ✓ Felicidad ✓ Coherencia ✓ Autoestima 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios
Afectivo-Emocional	<p style="text-align: center;">Genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Confianza ✓ Empatía ✓ Conocer intereses e inquietudes de los estudiantes 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de enseñanza ✓ Reconozca logros ✓ Motive en sus metas personales y profesionales 		
Entorno Virtual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de equipos multimedia ✓ Manejo de plataformas virtuales ✓ Manejo del nexo virtual, a fin de conectarse con los estudiantes por este medio. 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios

Figura 20: Esquema de Propuesta de Perfil de Buen Docente Universitario en Piura.



REFERENCIAS

- Abundis de León, F. (2012). Universidad y formación en valores en un contexto postmoderno. *Visión educativa IUNAES*, 5(12), 51-62.
- Alcalá, M. (2002). *La construcción del lenguaje matemático*. Barcelona: Graó. Biblioteca de Uno.
- Alonzo, R., & Ururi, Y. (Febrero de 2018). Trabajo académico de suficiencia profesional. *Propuesta de un modelo didáctico para el desarrollo de las competencias comunicativas en el área de Comunicación en los estudiantes del primer año de secundaria de una institución educativa pública de Pachacamac-Lima*. Lima, Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Alvarez Rojo, V., & Garcia Jimenez, E. y. (1999). La calidad de enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos. *Revista de Educación*, 319.
- Alvaréz, M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, 99-107.
- Arias, G. (2017). *Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Association, A. P. (2018). Black Male Millennial: Unemployment and Mental Health. *American Psychological Association*.
- Association, A. P. (2018). Stress in America: Generation Z. *American Psychological Association*, 1-11.
- Ayuso, J. y. (2007). Educación en valores y profesorado. *Educación en valores*, <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n7200713.pdf>.
- Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Valencia: PUV.
- Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación. Desarrollo de la perspectiva teórica: Revisión de la literatura*. México: Interamericana Editores.
- Becerril, C., Sosa, G., & Delgadillo, M. y. (2015). Competencias básicas de un Docente Virtual. *Revistas de Sistemas y Gestión Educativa*, 4: 882-887.
- Bejarano, L. (2016). *Perfil del Docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral*. Bogota: Universidad Libre.
- Beneitone, P. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tuning - América Latina 2004-2007*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Brackett, M. A. (2003). Convergent, discriminant and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Brain, I. R. (31 de Julio de 2020). *Statistic Brain*. Obtenido de Statistic Brain: <http://www.statisticbrain.com/>

- Bruns, B. (2014). *Profesores Excelentes: Como mejorar el aprendizaje en America Latina y el Caribe*. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.
- Caballero, R. (2013). *El Buen docente: Estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabrero, J. (2006). Comunidades virtuales para el aprendizaje. *Revista Electronica de Tecnología Educativa*.
- Camacho, C. (2018). Visión teórica humanística educativa de la Generación Z 3.0 en tiempos complejos. *Revista Scientific*, 20-38.
- Camisón, C. (2008). ¿Hacia dónde se dirige la función de calidad? La visión de Expertos en el estudio Delphi. *Revista Europea de economía y empresa*, 18(2), 13-38.
- Carr, N. G. (2010). *The Shallows: How the Internet is Changing the way we think, read and remember*. Reino Unido: W.W. Norton & Company.
- Castillo, R. (2014). *El efeco Pigmalión. ¿Hasta qué punto determina nuestro futuro la visión que los demás tienen de nosotros?* Madrid: Universidad Pontificia Comillas .
- Castro, A. (2015). *La Formación Permanente del Profesorado Universitario: Análisis del Diseño y Desarrollo de los Procesos de Formación que Ofrece el Instituto de Profesionalización y Superación Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras*. Sevilla - España: Universidad de Sevilla.
- Cataldi, Z. (2015). La generación millennial y la educación superior. Los retos de una nuevo paradigma. *Revista d Informàtica Educativa y Medios Audiovisuales*, 14-21.
- Cerezo, P. (2017). Los autenticos nativos digitales: ¿Estamos preparados para la Generación Z? *Revista de Estudios de Juventud*, 95-109.
- Cerillo, M. (08 de Abril de 2003). *Educación en valores, misión del profesor. Tendencias pedagógicas*, 8,59-68. Obtenido de Tendencias pedagógicas: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2003_08_03.pdf
- Céspedes, L. T.-B. (2002). *Pedagogía de la Ternura*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Chapilliquen, M. S. (2010). *Desarrollo de actitudes humanas en el tutor-escolar a través del programa curricular de Tutoría y orientación educativa*. Lima: Universidad Católica de Lima.
- Chero, J. (2013). *Propuesta de un modelo sistémico de educación alternativo a la enseñanza presencial*. Chiclayo.
- Ciarrochi, J. V. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28(3), 539-561.
- Cid, P. y. (2009). Las prácticas de enseñanza declaradas de los "mejores profesores" de la Universidad de Vigo. *RELIEVE*, 1-29.
- Ciuffoli, C. (2010). *Facebook como paradigma de alfabetización digital en tiempos de barbarie cultural*. Madrid: Ariel.

- Coll, C., & Mauri, T. y. (2008). La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación: Del diseño tecno - pedagógico a las prácticas de uso. Madrid: Morata.
- Connell, R. (2010). *Bonsprofessoresemum terreno perigoso: rumo a uma nova visáo da qualidade e do profissionalismo*. . Sydney: University of Sydney.
- Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cullen, C. (1993). Conocimiento. *Plan de transformacion de la Formación Docente - Ministerio de Cultura y Educación de la Nación*, 8-13.
- Cussianovich, A. (16 de Noviembre de 2012). La Pedagogía de la Ternura- Una lucha por la dignidad y la vida desde la acción educativa. (C. Schmalenbach, Entrevistador)
- Day, C. (2005). *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid - España: Narcea.
- Del Aguila, R. (2019). *Perfil profesional del profesor universitario y su relacion con el desempeño docente*. Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Del Valle, M. (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. . Puerto la Cruz- Venezuela: Universidad del Oriente.
- Desarrollo de actitudes humanas en el tutor-escolar a través del programa curricular de Tutoría y orientación educativa*. (2010). Lima: Universidad Católica de Lima.
- Díaz Torres, J. y. (2008). La educación en valores como estrategia de desarrollo y consolidación de la persona moral. *Estudios sobre educación*, 15, 159-169.
- Diaz, S. L. (2017). *Entendiendo las generaciones: una revision del concepto, clasificación y características de los baby boomers, X y millennials*. Colombia: Clio América.
- Echevarria, R. C. (2014). *El efecto Pigmalión. ¿Hasta qué punto determina nuestro futuro la visión que los demas tienen de nosotros?* Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Eckleberry-Hunt, J. (2011). The challenges and opportunities of teaching " Generation Y". *Grad Med Educ.*, 458-461.
- Educación, M. d. (2016). *Unidad de Estadística - ESCALE - Estadística de la Calidad Educativa*. Piura: Ministerio de Educación.
- Española, R. A. (06 de Junio de 2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es>
- Espinoza-Freire, C. E. (2017). Características del Docente del Siglo XXI. *Olimpia- Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*.
- Extremera, N. y.-B. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*, 332,97-116.
- Ferreira Centeno, A. (2014). Las herramientas virtuales y las nuevas propuestas de formación especializada en traducción. *IV Jornadas Internacionales "Tecnologías aplicadas a la enseñanza de lenguas"*. Obtenido de Recuperado el 3/03/17 en

- Fitzgerald, F. S. (1925). *The Great Gatsby*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Flores-Correa, L. (2016). *Perfil Docente del Profesorado UDEP y su relación con el desarrollo de las funciones docentes universitarias*. Piura: Universidad de Piura.
- Fumero, A. (2016). Los auténticos nativos digitales: ¿Estamos preparados para la Generación Z? *Revista de estudios de juventud*, 11-27.
- Garcallo, S. R. (2010). Estilos docentes de los profesores universitarios. La percepción de los alumnos de los buenos profesores. *Revista iberoamericana de educación*, 51(4), 1-16.
- García, R., Ferrandez, R., & Sales, M. y. (2006). Elaboración de instrumentos de medida de las actitudes y opiniones del profesorado universitario la ética profesional docente y su papel como transmisor de valores. *RELIEVE*, https://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_8.htm.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Kairos.
- Gonzales C, S. L. (2003). *El diseño curricular por competencias en la educación médica*. La Habana.
- Gonzales, M. (12 de Noviembre de 2018). La educación universitaria que necesita la Generación Z. *El Peruano*.
- Gronigen, D. y. (2000). *Tuning Educational Structures in Europe II*. Bilbao: Publicaciones Deusto.
- Gros, B. y. (2004). *Ser profesor. Palabras sobre la docencia universitaria*. Barcelona: Ediciones Octaedro-ICE Universitat de Barcelona.
- Guerrero, G. (2004). La educación en el contexto de la globalización. *Rheta*, 6;343-354.
- Gutierrez, A. M. (2010). The Pygmalion effect in teaching activities and administrative. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 173-181.
- Haigh, A. (2010). *Enseñar bien es un arte. Sugerencias para principiantes*. Madrid: Narcea.
- Hatch, J. (2006). Qualitative studies in the era of scientifically-based research: musings. *QSE editor. International Journal of Qualitative Studies in Education*, 403-407.
- Hernandez, Y. (2011). *Gestión formativa didáctico-profesional del docente universitario*. Cuba: Universidad del Oriente.
- Hernández, H. T. (2016). Análisis documental del proceso de inclusión en la Educación. *Ra Ximhai*, 12(6), 399-420.
- Hernandez, R. C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw- Hill.
- Hernandez, S. (2014). *Metodología de investigación: Las rutas de Investigación Mixta*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de investigación: Las rutas de investigación mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Holman, J. (2019). *Millennials tried to kill the American Mall, But Gen Z Might Save It"*. Bloomberg.

- Huby, A. M. (2010). El efecto Pigmalión en la actividad docente y administrativa. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables UNMSM*, 173-181.
- Imbernón, F. (1994). *Maestro de todo, sabio de nada. La función docente. La formación y el desarrollo docente profesional del profesorado*. Barcelona: Graó.
- Informática, I. N. (2018). *Perfil Sociodemográfico: Informe Nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- iOpener Institute for People and Performance. (29 de Julio de 2020). Obtenido de iOpener Institute for people & performance: <https://iopenerinstitute.com/>
- Liau, A. K. (2003). The case for Emotional Literacy: the influence of emotional intelligence on problem behaviours in Malaysian secondary school students. *Journal of Moral Education*, 32(1), 51-66.
- López de Maturana, S. (2012). *La profesionalidad docente desde las historias de la vida de los y las buenos (as) profesores (as)*. (12 ed.). España: Consol Aguilar, Universitat Jaume I, Castelló.
- Lopez Maturana, S. (2007). *Profesionalidad docente y buenos profesores. La construcción sociocultural de la profesionalidad docente: compromiso social, político y pedagógico de los buenos profesores*. Chile: Universidad de la Serena.
- Luisa, N. (2012). *Las políticas de evaluación de la función docente universitaria en el marco de la evaluación institucional: Un estudio comparado entre Argentina, España y México*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Luque, B. B. (2014). *Profesores excelentes: Como mejorar el aprendizaje en America Latina y El Caribe*. Washington D.C.: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial.
- Machana, S. H. (2015). *Identificación de niveles de conocimiento que tienen los docentes de educación primaria y educación secundaria que estudian la Maestría en Didáctica de la matemática en la universidad de Piura respecto a la integración de las Tics en los procesos de enseñ*. Piura: Universidad de Piura.
- Magallon, R. (2016). El ADN de la Generación Z. Entre la economía colaborativa y la economía disruptiva. *Revista de estudios de juventud*, 31- 44.
- Manrique. (1997). *La sociedad virtual y otros ensayos- Pag, 249*. Lima: Fondo editorial de la PUCP.
- Manrique, C. (1999). El constructivismo y sus implicancias en la educación. *Revista signo Consorcio de centros católicos del Perú*, 16.
- Martinez Beltran, J. (1994). *La mediación en el proceso de aprendizaje*. Barcelona: Editorial Bruño.
- Martínez, M. (2001). *La educación en valores. Un reto para las sociedades pluralistas*. Madrid: Fundación Fernando Rielo.

- Martínez, N. H. (2014). *Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Mas, O. (2012). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *Revista de docencia universitaria*, 299-318.
- Mehdinezhad, V. (2012). *Relationships between High School teachers wellbeing and teachers efficacy*. . *Acta Scientiarum*.
- Mendoza Rojas, H. J. (2016). *Uso docente de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como material didáctico en las asignaturas de pregrado de Medicina Humana UNMSM año 2014-2015*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Merriam-Webster. (18 de Marzo de 2019). *Diccionario Merriam-Webster*. Obtenido de Diccionario Merriam-Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/Generation%20Z>
- Meso, P. (2010). Las redes sociales como herramientas para el aprendizaje colaborativo. *Gabinete de comunicación y educación*.
- Morales, J. (2017). Millennials, Centennials, tecnología y educación superior: El modelo LEKTURE.
- Moreno, A. (2005). *La universidad de ayer y de hoy*. Caracas, Venezuela: Fundación Konrad Adenauer-Stiftung. Universidad Católica Andrés Bello.
- O'Bannon, G. (2001). *Managing our future: The generation X factor*. . USA: Public Personnel Management.
- Olivares, S. (2016). La Generación Z y los retos del docente. *Los retos de la docencia ante las nuevas características de los estudiantes universitarios.*, 114-124.
- Parellada, F. S. (2004). El cambio en la Univesidad. *Planificación estratégica y mejora de la calidad en las universidades*, 23.
- Parra, T. L. (2015). Docencia socioformativa y desempeño académico en la Educación Superior. *Paradigma*, 42-55.
- Parra, T. y. (2015). *Docencia socioformativa y desempeño académico en la Educación Superior*. Chihuahua, México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Peiro, S. (1999). *Modelos teóricos de educación. Interpretación antropológica*. Alicante: ECU.
- Penagos, M. (2018). *Adaptación de gestión humana para recibir a la Generación Z (Centennials) en las grandes empresas del Valle de Aburrá*. Antioquía: Universidad EIA .
- Pereda, M. d. (2011). Perfil del docente en el siglo XXI, en el marco educativo basado en competencias. En M. d. Pereda Barrios, *Perfil del docente en el siglo XXI, en el marco educativo basado en competencias*. México D.F.: Universidad Panamericana.
- Pérez, J. C.-I. (2017). Millennials, centennials, tecnología y educación superior: El Modelo LEKTURE. *La educación medica en el siglo XXI: Retos y oportunidades*.

- Pirttiniemi, E. y. (2010). *Dimensión didáctica del entorno de aprendizaje*. Mendoza: Editorial Virtual Argentina.
- Puma, G. M. (2015). *Nivel de conocimiento que tienen los docentes del distrito de Piura sobre la aplicación de los Recursos Tics en el área de Matemática en la EBR*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Quintana, Y. (2016). Generación Z: Vuelve la preocupación por la transparencia on line. *Revista de Estudios de Juventud*, 127-142.
- R. Beresaluce, S. P. (2014). *El profesor como guía - orientador. Un modelo docente*. Alicante: Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas - Universidad de Alicante.
- Rincon, D. d. (2000). *Metodología cualitativa orientada a la comprensión en J. Mateo y C. Vidal (eds) Metodes d'investiació en educació*. Barcelona: Universiat Oberta de Catalunya.
- Rivas, M. d. (2014). *Formacion en Valores en la educación superior a distancia*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Roberts, J. y. (2000). *Baby boomers and busters: an exploratory investigation of attitudes toward marketing, adverstising and consumerism*. Journal of Consumer Marketing.
- Rodriguez, J. M. (2017). *Millennials. La generación emprendedora*. Madrid-España: Editorial Ariel S.A.
- Rodriguez, R. R. (2004). *Periodismo en Internet: La pagina web de Frecuencia Latina*. Lima: Tesis digitales de la UNMSM.
- Román, M. y. (2009). *La inteligencia escolar Aplicaciones al aula. Una nueva teoría para una nueva sociedad*. Chile: Conocimiento.
- Romero Fernández, L. (03 de junio de 2004). *El enfoque realista de las políticas de investigación: Experiencia de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de : <http://www.educoas.org/portal/bdigital/>
- Rosas, H. (2012). La técnica Delphi y el análisis de la capacidad institucional de los Gobiernos locales que atiendenn el cambio climático. *Política y cultura.*, 38, 165-194.
- Ruiz, S., & Castorena de Ávila, L. E. (2020). El proceso de enseñanza aprendizaje. Una visión hacia las competencias del docente universitario del siglo XXI. Caso licenciatura en administración de un instituto superior privado. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n 5.
- Saint-Exupéry, A. d. (1943). *El Principito*. New York: Salamandra.
- Salinas, J. (2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*.
- Sánchez Chero, M. (2013). Modelo Sistémico de Educación alternativo a la enseñanza presencial. *Revista Científica Institucional - TZHOECOEN - Vol 5/Nº 1*, (92), 89-106.
- Sanchez, M. (2009). *Bases para el diseño de un modelo de gestión en instituciones de educación superior estatales de Ciencias Económicas*. Buenos Aires - Argentina: Universidad de Buenos Aires.

- Shulman, L. (1991). Formas de ver, formas de saber: formas de enseñar, formas de aprender sobre la enseñanza. *Journal of Curriculum*, 23.5:393-395.
- Smola, K. y. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 363-382.
- Solanilla, P. (26 de marzo de 2020). *Sostenibles.org*. Obtenido de Sostenibles.org: <https://sostenibles.org/2020/03/26/liderazgo-en-la-economia-de-las-caricias/>
- Solé Parrellada, F. (2004). El Cambio en la Universidad. *Planificación estratégica y mejora de la calidad en las Universidades*, (22) 15-45.
- Steiner, C. M. (2003). *Educacion emocional*. Sevilla- España: Editorial Jeder.
- Thorndike, E. L. (1920a). intelligence and Its Uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Tobon. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogota: ECOE.
- Tobon. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. 4ta Edición*. Bogota: ECOE.
- Tobon. (2014). *Proyectos formativos: Teoría y práctica*. Mexico: Pearson.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecos Ediciones.
- Tobón, S. G., & Nambo, J. &. (2015). *La Socioformación: Un estudio Conceptual*. Cuernavaca: Centro Universitario CIFE.
- Tobon, S. y. (2004). *Saberes para vivir plenamente en familia*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Torelló, M. (2011). El Profesor Universitario: Sus competencias y formación. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*.
- Torelló, O. M. (2011). El Profesor Universitario: sus competencias y formación. *Prodesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*.
- Tunnermann, B. (2008). *Modelos educativos y académicos*. Veracruz-México: Hispaner.
- UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial de Educación Superior. La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y desarrollo*. París: Recuperado el 19 de junio de 2013 de: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf.
- Valdez, A. J. (2011). *Gestión Universitaria y Procesos de Aprendizaje: El Caso del CUCEA de la Universidad de Guadalajara*. Guadalajara- Mexico: Repositorio digital de la Universidad de Guadalajara.
- Valdez, F. (2019). *Características del Docente Universitario frente a opinión del estudiante de enfermería de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Valencia Chaves, E. I. (2015). Una experiencia en el aula: la dimensión afectiva y emocional. *Pedagogía Infantil de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, 118-130.

Verastegui, J. (2009). *Desarrollo de las habilidades didácticas de los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Cuestionario aplicado a estudiantes universitarios

Estimado estudiante:

La presente encuesta se realiza con la finalidad de obtener conocimiento de características que poseen los estudiantes universitarios. Asimismo, conocer el perfil del Docente Universitario, con la finalidad de realizar la Propuesta de un Modelo de Buen Docente Universitario, para mejorar la calidad de la educación que se brinda. Su opinión es muy importante por lo que le solicitamos conteste con la mayor veracidad posible.

La encuesta es totalmente anónima por lo que le rogamos trate de dar respuesta al instrumento con toda sinceridad.

¡¡Muchas gracias por su colaboración!!

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	NUNCA	A VECES
CARACTERÍSTICAS SOCIOFORMATIVAS				
01	Se considera hiperactivo en redes sociales			
02	Decide quien tiene acceso a su información personal en redes			
03	Le interesa su reputación digital			
04	En caso de tener empleo, desea un empleador tradicional, en un trabajo monótono y estable			
05	Desea un empleador que le ofrezca retos y desarrollo profesional			
06	Le gusta trabajar sin lugar y sin horarios			
07	Le atrae formar un <i>teambuilding</i> (<i>trabajo en equipo</i>), formando sinergias de equipo			
CARACTERÍSTICAS VALORATIVAS				
08	Se considera soñador o idealista			
09	Le gusta ser un espectador de la vida			
10	Prefiere ser partícipe de la vida			
11	Se considera práctico(a)			
12	Se considera competitivo			

13	Se considera paciente y espera que le brinden la información			
14	Se considera impaciente y autodidacta			
15	Disfruta de algo que rete su intelecto			
16	Se considera una persona valiosa para su familia y sociedad			
17	Desea ascender en la vida sin importar el costo			
18	En caso de encontrarse laborando, para lograr un ascenso laboral enfrentaría a su mejor amigo sin problema.			
CARACTERÍSTICAS AFECTIVO - EMOCIONALES				
19	Desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos			
20	Le gusta trabajar duro, pero ser recompensado equitativamente			
21	Se considera competitivo			
22	Se siente frustrado cuando recibe un NO como respuesta			
23	Desearía tener su propia empresa a los 24 años			
24	Le interesa trabajar en una empresa de buena reputación			
25	Cambiaría de trabajo por un mejor sueldo, pero ambiente laboral incierto			
26	Se mudaría de ciudad, dejando amigos y familia			
27	Considera a futuro estudiar una Maestría.			
28	Tiene facilidad para entablar conversaciones con desconocidos en entorno virtual o presencial.			
CARACTERÍSTICAS ENTORNO VIRTUAL				
29	Utiliza paralelamente pc, móvil, Tablet, apps, libro.			
30	Confían en influencers que conoce a través de las redes sociales			
31	Prefiere lo visual e inmediato			
32	Prefiere aprender de manera práctica, rápida y actualizada			

33	Prefiere la educación tradicional con más teoría y menos práctica			
34	Se aburre rápidamente, mantiene la atención por breve tiempo			
35	Considera que las relaciones personales en redes son importantes			
36	Asimila de igual manera un video formativo que una explicación en línea en tiempo real.			
37	Tiene amigos que conoció por medio del entorno virtual			
38	Expresa los sentimientos que experimenta con amigos docentes o amigos virtuales.			
39	Se ha frustrado cuando una aplicación, una página o programa demora demasiado en su ejecución			

**Cuestionario para poder determinar las habilidades que desea encontrar en un
Docente Universitario.**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Habilidades Socioformativas		1	2	3	4	5
El (la) Docente ...						
01	Involucre a los estudiantes en proyectos personales y sociales.					
02	Fomente el civismo, compromiso con su comunidad.					
03	Promueva el dialogo o deliberación a través del intercambio de argumentos.					
04	Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida.					
05	Cultive, reconozca, valore y respete la diversidad cultural.					
Habilidades Valorativas						
El (la) Docente Fomente en el estudiante...						
01	Autoestima (consideración negativa o positiva hacia si mismo).					
02	Responsabilidad (Asumir consecuencias).					
03	Respeto (Aceptación de ideas, opiniones distintas a los suyos).					
04	Amistad (Comprensión, aprecio y aceptación de cercanos).					
05	Coherencia (Unidad entre las convicciones y actuaciones).					
06	Felicidad (Sentido de realización personal, ser útil).					
07	Constancia (Autocontrol y acabar tareas iniciadas).					
08	Sinceridad (Ser honesto, decir la verdad).					
09	Liderazgo (Ser capaz de guiar y orientar a los demás).					
Habilidades Afectivo - Emocionales						
El (la) Docente...						

01	Genere confianza y empatía para interactuar y compartir ideas, tanto en el entorno físico como virtual.					
02	Se preocupe por conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes.					
03	Se preocupe por la calidad del aprendizaje de los estudiantes.					
04	Reconozca los logros de los estudiantes, por pequeños que sean.					
05	Promueva en sus estudiantes el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional.					
Habilidades respecto al Entorno Virtual						
El (la) Docente...						
01	Reconozca las partes de una computadora y sus funciones.					
02	Maneje apropiadamente las plataformas virtuales.					
03	En sus clases utilice herramientas tecnológicas que hagan sus clases dinámicas.					
04	Utilice la tecnología para aplicar evaluaciones y prácticas (Exámenes)					
05	Al utilizar el entorno virtual logre tener una conexión personal con los estudiantes.					

¡¡¡Agradezco el tiempo empleado al realizar el presente cuestionario!!!

CRITERIO DE EXPERTOS

ANGELA MARIA RINCON MARTINEZ

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimada Doctora: **ANGELA MARIA RINCON MARTINEZ**

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la propuesta que se ha denominado **“CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN CENTENIALLS: PROPUESTA DE UN**

MODELO DE PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA CIUDAD DE PIURA", por las particularidades de la indicada propuesta, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 20

1.2. Cargo actual: Responsable de Gestión del Proyecto Formativo y Competencias

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UPAO- Escuela de Derecho- Filial Piura

1.4. Grado académico: Doctora en Educación

1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: 1

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II.-EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Angela María Rincón Martínez
---------------------------------	------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominado: **“CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN CENTENIALLS: PROPUESTA DE UN MODELO DE PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA CIUDAD DE PIURA”** el cual es necesario someter a su, en calidad de experto relacionados al área educativa y la educación sexual, su contenido, estructura y otros aspectos.

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

Evalué cada aspecto con las siguientes categorías:

MA: Muy de acuerdo

BA: Bastante Adecuado

A: Adecuado.

PA: Poco Adecuado.

NA: No Adecuado

ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	NA
1	Denominación de la propuesta	x				
2	Representación gráfica de la propuesta	x				
3	Secciones que comprende	x				
4	Nombre de estas secciones	x				
5	Elementos componentes de cada una de las secciones		x			
6	Relaciones de jerarquización de cada una de las secciones	x				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales	x				

CONTENIDOS

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	NA
1	Denominación del modelo, plan, etc. propuesto.	x				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta.		x			
3	Objetivos.	x				
4	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación.	x				
5	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación.	x				

VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	NA
1	Pertinencia.	x				

2	El modelo propuesto es coherente y trascendente.	x				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	x				
4	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras Instituciones educativas.	x				

Mucho le voy agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Incorporar en la propuesta las definiciones propias de las características o rasgos del perfil del buen docente propuesto por usted, producto de su análisis.

Fecha: Piura, 27 de Julio de 2020

Expreso mi gratitud por su valiosa consideración.



Sello y firma.....

DNI: 003189731

Teléfono: 963450241

Nombres: Frisa María Aliaga Guevara.
frisaaliaga@hotmail.com
 981815541

**ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES CARACTERÍSTICAS DE LOS
CENTENIALLS**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CARACTERÍSTICAS SOCIOFORMATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se considera hiperactivo en redes sociales	X		X		X		
2	Decide quien tiene acceso a su información personal en redes	X		X		X		
3	Le interesa su reputación digital	X		X		X		
4	En caso de tener empleo, desea un empleador tradicional, en un trabajo monótono y estable	X		X		X		
5	Desea un empleador que le ofrezca retos y desarrollo profesional	X		X		X		
6	Le gusta trabajar sin lugar y sin horarios	X		X		X		
7	Le atrae formar un teambuilding (trabajo en equipo), formando sinergias de equipo	X		X		X		

CARACTERÍSTICAS VALORATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se considera soñador o idealista	X		X		X		

9	Le gusta ser un espectador de la vida	X		X		X		
10	Prefiere ser partícipe de la vida	X		X		X		
11	Se considera práctico(a)	X		X		X		
12	Se considera competitivo	X		X		X		
13	Se considera paciente y espera que le brinden la información	X		X		X		
14	Se considera impaciente y autodidacta	X		X		X		
15	Disfruta de algo que rete su intelecto	X		X		X		
16	Se considera una persona valiosa para su familia y sociedad	X		X		X		
17	Desea ascender en la vida sin importar el costo	X		X		X		
18	En caso de encontrarse laborando, para lograr un ascenso laboral enfrentaría a su mejor amigo sin problema.	X		X		X		
CARACTERÍSTICAS AFECTIVO EMOCIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos	X		X		X		
20	Le gusta trabajar duro, pero ser recompensado equitativamente	X		X		X		
21	Se considera competitivo	X		X		X		
22	Se siente frustrado cuando recibe un NO como respuesta	X		X		X		

23	Desearía tener su propia empresa a los 24 años	X		X		X		
24	Le interesa trabajar en una empresa de buena reputación	X		X		X		
25	Cambiaría de trabajo por un mejor sueldo, pero ambiente laboral incierto	X		X		X		
26	Se mudaría de ciudad, dejando amigos y familia	X		X		X		
27	Considera a futuro estudiar una Maestría.	X		X		X		
28	Tiene facilidad para entablar conversaciones con desconocidos en entorno virtual o presencial.	X		X		X		
CARACTERÍSTICAS EN ENTORNO VIRTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Utiliza paralelamente pc, móvil, tablet, apps, libro.	X		X		X		
30	Confían en influencers que conoce a través de las redes sociales	X		X		X		
31	Prefiere lo visual e inmediato	X		X		X		
32	Prefiere aprender de manera práctica, rápida y actualizada	X		X		X		
33	Prefiere la educación tradicional con más teoría y menos práctica	X		X		X		
34	Se aburre rápidamente, mantiene la atención por breve tiempo	X		X		X		
35	Considera que las relaciones personales en redes son importantes	X		X		X		

36	Asimila de igual manera un video formativo que una explicación en línea en tiempo real.	X		X		X		
37	Tiene amigos que conoció por medio del entorno virtual	X		X		X		
38	Expresa los sentimientos que experimenta con amigos docentes o amigos virtuales.	X		X		X		
39	Se ha frustrado cuando una aplicación, una página o programa demora demasiado en su ejecución	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES PROPUESTA DE MODELO DE PERFIL DE BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevanci ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HABILIDADES SOCIOFORMATIVAS								
1	Involucre a los estudiantes en proyectos personales y sociales.	X		X		X		
2	Fomente el civismo, compromiso con su comunidad.	X		X		X		
3	Promueva el dialogo o deliberación a través del intercambio de argumentos.	X		X		X		
4	Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida.	X		X		X		
5	Cultive, reconozca, valore y respete la diversidad cultural.	X		X		X		

HABILIDADES VALORATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Fomente el desarrollo de la Autoestima (consideración negativa o positiva hacia si mismo).	X		X		X		
11	Fomente el desarrollo de la Responsabilidad (Asumir consecuencias).	X		X		X		
12	Fomente el desarrollo del Respeto (Aceptación de ideas, opiniones distintas a los suyos).	X		X		X		
13	Fomente el desarrollo de la Amistad (Comprensión, aprecio y aceptación de cercanos).	X		X		X		
14	Fomente el desarrollo de la Coherencia (Unidad entre las convicciones y actuaciones).	X		X		X		
15	Fomente el desarrollo de la Felicidad (Sentido de realización personal, ser útil).	X		X		X		
16	Fomente el desarrollo de la Constancia (Autocontrol y acabar tareas iniciadas).	X		X		X		
17	Fomente el desarrollo de la Sinceridad (Ser honesto, decir la verdad).	X		X		X		
18	Fomente el desarrollo del Liderazgo (Ser capaz de guiar y orientar a los demás).	X		X		X		
HABILIDADES AFECTIVO EMOCIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	

19	Genere confianza y empatía para interactuar y compartir ideas, tanto en el entorno físico como virtual.	X		X		X		
20	Se preocupe por conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes.	X		X		X		
21	Se preocupe por la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
22	Reconozca los logros de los estudiantes, por pequeños que sean.	X		X		X		
23	Promueva en sus estudiantes el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional.	X		X		X		
HABILIDADES EN UN ENTORNO VIRTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reconozca las partes de una computadora y sus funciones.	X		X		X		
25	Maneje apropiadamente las plataformas virtuales.	X		X		X		
26	En sus clases utilice herramientas tecnológicas que hagan sus clases dinámicas.	X		X		X		
27	Utilice la tecnología para aplicar evaluaciones y prácticas (Exámenes)	X		X		X		
28	Al utilizar el entorno virtual logre tener una conexión personal con los estudiantes.	X		X		X		

Validado por:

Angela María Rincón Martínez

Especializado: Doctora en Educación
Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria: 20 años
Cargo Actual: Docente universitaria
Fecha: Piura, 27 junio 2020

Expreso mi gratitud por su valiosa consideración.

A small, square image containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to be the initials 'PJ' followed by a long horizontal stroke.

Sello y firma

DNI: 003189731

Teléfono: 963450241

OSCAR MANUEL VELA MIRANDA

CRITERIO DE EXPERTO-PROPUESTA

Estimado Doctor: OSCAR MANUEL VELA MIRANDA

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la propuesta que se ha denominado **“CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN CENTENIALS: PROPUESTA DE MODELO DE PERFIL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA CIUDAD DE PIURA.”**, por las particularidades de la indicada propuesta y para alcanzar este objetivo usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

Evalué cada aspecto con las siguientes categorías:

MA: Muy de acuerdo **BA:** Bastante Adecuado

A: Adecuado. **PA:** Poco Adecuado.

NA: No Adecuado

ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	M A	B A	A	P A	N A
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de las secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de las secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales	X				

CONTENIDOS

N°	Aspectos a evaluar	M A	B A	A	P A	N A
1	Denominación del modelo, plan, etc. propuesto.	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta.	X				
3	Objetivos.	X				
4	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación.	X				
5	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación.	X				

VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	M A	B A	A	P A	N A
1	Pertinencia.	X				
2	El modelo propuesto es coherente y trascendente.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras Instituciones educativas.	X				

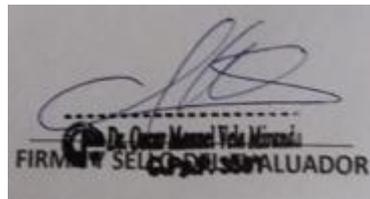
Mucho le voy agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por: Oscar Manuel Vela Miranda Especializado: Doctor en Psicología

Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria: 20 años Cargo Actual: Docente de la Universidad César Vallejo

Fecha: Piura, 15 de junio 2020

Expreso mi gratitud por su valiosa consideración.



The image shows a handwritten signature in black ink over a grey rectangular stamp. The stamp contains the text "Dr. Oscar Manuel Vela Miranda" and "FIRMA SELECCIONADO EVALUADOR".

DNI: 18215051

Teléfono: 945 394 695

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTENIALLS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CARACTERÍSTICAS SOCIOFORMATIVAS								
1	Se considera hiperactivo en redes sociales	X		X		X		
2	Decide quien tiene acceso a su información personal en redes	X		X		X		
3	Le interesa su reputación digital	X		X		X		
4	En caso de tener empleo, desea un empleador tradicional, en un trabajo monótono y estable	X		X		X		
5	Desea un empleador que le ofrezca retos y desarrollo profesional	X		X		X		
6	Le gusta trabajar sin lugar y sin horarios	X		X		X		
7	Le atrae formar un teambuilding (trabajo en equipo), formando sinergias de equipo	X		X		X		

CARACTERÍSTICAS VALORATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se considera soñador o idealista	X		X		X		
9	Le gusta ser un espectador de la vida	X		X		X		

10	Prefiere ser partícipe de la vida	X		X		X		
11	Se considera práctico(a)	X		X		X		
12	Se considera competitivo	X		X		X		
13	Se considera paciente y espera que le brinden la información	X		X		X		
14	Se considera impaciente y autodidacta	X		X		X		
15	Disfruta de algo que rete su intelecto	X		X		X		
16	Se considera una persona valiosa para su familia y sociedad	X		X		X		
17	Desea ascender en la vida sin importar el costo	X		X		X		
18	En caso de encontrarse laborando, para lograr un ascenso laboral enfrentaría a su mejor amigo sin problema.	X		X		X		
CARACTERÍSTICAS AFECTIVO EMOCIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos	X		X		X		
20	Le gusta trabajar duro, pero ser recompensado equitativamente	X		X		X		
21	Se considera competitivo	X		X		X		
22	Se siente frustrado cuando recibe un NO como respuesta	X		X		X		
23	Desearía tener su propia empresa a los 24 años	X		X		X		

24	Le interesa trabajar en una empresa de buena reputación	X		X		X		
25	Cambiaría de trabajo por un mejor sueldo, pero ambiente laboral incierto	X		X		X		
26	Se mudaría de ciudad, dejando amigos y familia	X		X		X		
27	Considera a futuro estudiar una Maestría.	X		X		X		
28	Tiene facilidad para entablar conversaciones con desconocidos en entorno virtual o presencial.	X		X		X		
CARACTERÍSTICAS EN ENTORNO VIRTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Utiliza paralelamente pc, móvil, tablet, apps, libro.	X		X		X		
30	Confían en influencers que conoce a través de las redes sociales	X		X		X		
31	Prefiere lo visual e inmediato	X		X		X		
32	Prefiere aprender de manera práctica, rápida y actualizada	X		X		X		
33	Prefiere la educación tradicional con más teoría y menos práctica	X		X		X		
34	Se aburre rápidamente, mantiene la atención por breve tiempo	X		X		X		
35	Considera que las relaciones personales en redes son importantes	X		X		X		
36	Asimila de igual manera un video formativo que una explicación en línea en tiempo real.	X		X		X		

37	Tiene amigos que conoció por medio del entorno virtual	X		X		X		
38	Expresa los sentimientos que experimenta con amigos docentes o amigos virtuales.	X		X		X		
39	Se ha frustrado cuando una aplicación, una página o programa demora demasiado en su ejecución	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES PROPUESTA DE MODELO DE PERFIL DE BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevanci ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HABILIDADES SOCIOFORMATIVAS								
1	Involucre a los estudiantes en proyectos personales y sociales.	X		X		X		
2	Fomente el civismo, compromiso con su comunidad.	X		X		X		
3	Promueva el dialogo o deliberación a través del intercambio de argumentos.	X		X		X		
4	Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida.	X		X		X		
5	Cultive, reconozca, valore y respete la diversidad cultural.	X		X		X		
HABILIDADES VALORATIVAS								
10	Fomente el desarrollo de la Autoestima (consideración negativa o positiva hacia si mismo).	X		X		X		

11	Fomente el desarrollo de la Responsabilidad (Asumir consecuencias).	X		X		X		
12	Fomente el desarrollo del Respeto (Aceptación de ideas, opiniones distintas a los suyos).	X		X		X		
13	Fomente el desarrollo de la Amistad (Comprensión, aprecio y aceptación de cercanos).	X		X		X		
14	Fomente el desarrollo de la Coherencia (Unidad entre las convicciones y actuaciones).	X		X		X		
15	Fomente el desarrollo de la Felicidad (Sentido de realización personal, ser útil).	X		X		X		
16	Fomente el desarrollo de la Constancia (Autocontrol y acabar tareas iniciadas).	X		X		X		
17	Fomente el desarrollo de la Sinceridad (Ser honesto, decir la verdad).	X		X		X		
18	Fomente el desarrollo del Liderazgo (Ser capaz de guiar y orientar a los demás).	X		X		X		
HABILIDADES AFECTIVO EMOCIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Genere confianza y empatía para interactuar y compartir ideas, tanto en el entorno físico como virtual.	X		X		X		
20	Se preocupe por conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes.	X		X		X		
21	Se preocupe por la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

22	Reconozca los logros de los estudiantes, por pequeños que sean.	X		X		X		
23	Promueva en sus estudiantes el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional.	X		X		X		
HABILIDADES EN UN ENTORNO VIRTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reconozca las partes de una computadora y sus funciones.	X		X		X		
25	Maneje apropiadamente las plataformas virtuales.	X		X		X		
26	En sus clases utilice herramientas tecnológicas que hagan sus clases dinámicas.	X		X		X		
27	Utilice la tecnología para aplicar evaluaciones y prácticas (Exámenes)	X		X		X		
28	Al utilizar el entorno virtual logre tener una conexión personal con los estudiantes.	X		X		X		

Validado por:

Oscar Manuel Vela Miranda

Especializado:

Doctor en Psicología

Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria:

30 años

Cargo Actual:

Docente universitario

Fecha:

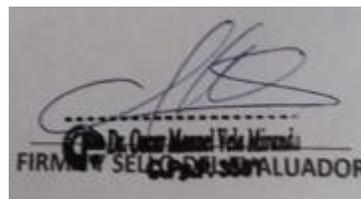
Piura, 20 junio 2020

Expreso mi gratitud por su valiosa consideración.

Sello y firma

DNI: 18215051

Teléfono: 945 394 695



CARMEN LUCILA INFANTE SAAVEDRA

CRITERIO DE EXPERTO-PROPUESTA

Estimada Doctora: CARMEN LUCILA INFANTE SAAVEDRA

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la propuesta que se ha denominado **“CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN CENTENIALS: PROPUESTA DE MODELO DE PERFIL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA CIUDAD DE PIURA.”**, por las particularidades de la indicada propuesta y para alcanzar este objetivo usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

Evalué cada aspecto con las siguientes categorías:

MA: Muy de acuerdo BA: Bastante Adecuado

A: Adecuado. PA: Poco Adecuado.

NA: No Adecuado

ASPECTOS GENERALES

N °	Aspectos a evaluar	M A	B A	A	P A	N A
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de las secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de las secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales	X				

CONTENIDOS

N °	Aspectos a evaluar	M A	B A	A	P A	N A
--------	--------------------	--------	--------	---	--------	--------

1	Denominación del modelo, plan, etc. propuesto.	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta.	X				
3	Objetivos.	X				
4	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación.	X				
5	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación.	X				

VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	M	B	A	P	N
		A	A		A	A
1	Pertinencia.	X				
2	El modelo propuesto es coherente y trascendente.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras Instituciones educativas.	X				

Mucho le voy agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por: Carmen Lucila Infante Saavedra Especializado: Informática

Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria: 23 años Cargo Actual: Docente Principal de la UNP

Fecha: Piura, 20 de junio 2020

Expreso mi gratitud por su valiosa consideración.



Carmen Lucila Infante Saavedra
Docente Principal UNP



DNI: 02802701

Teléfono: 969557475

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTENIALLS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CARACTERÍSTICAS SOCIOFORMATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se considera hiperactivo en redes sociales	X		X		X		
2	Decide quien tiene acceso a su información personal en redes	X		X		X		
3	Le interesa su reputación digital	X		X		X		
4	En caso de tener empleo, desea un empleador tradicional, en un trabajo monótono y estable	X		X		X		
5	Desea un empleador que le ofrezca retos y desarrollo profesional	X		X		X		
6	Le gusta trabajar sin lugar y sin horarios	X		X		X		
7	Le atrae formar un teambuilding (trabajo en equipo), formando sinergias de equipo	X		X		X		

CARACTERÍSTICAS VALORATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se considera soñador o idealista	X		X		X		

9	Le gusta ser un espectador de la vida	X		X		X		
10	Prefiere ser partícipe de la vida	X		X		X		
11	Se considera práctico(a)	X		X		X		
12	Se considera competitivo	X		X		X		
13	Se considera paciente y espera que le brinden la información	X		X		X		
14	Se considera impaciente y autodidacta	X		X		X		
15	Disfruta de algo que rete su intelecto	X		X		X		
16	Se considera una persona valiosa para su familia y sociedad	X		X		X		
17	Desea ascender en la vida sin importar el costo	X		X		X		
18	En caso de encontrarse laborando, para lograr un ascenso laboral enfrentaría a su mejor amigo sin problema.	X		X		X		
CARACTERÍSTICAS AFECTIVO EMOCIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Desea libertad y responsabilidad para llevar a cabo sus proyectos	X		X		X		
20	Le gusta trabajar duro, pero ser recompensado equitativamente	X		X		X		
21	Se considera competitivo	X		X		X		
22	Se siente frustrado cuando recibe un NO como respuesta	X		X		X		

23	Desearía tener su propia empresa a los 24 años	X		X		X		
24	Le interesa trabajar en una empresa de buena reputación	X		X		X		
25	Cambiaría de trabajo por un mejor sueldo, pero ambiente laboral incierto	X		X		X		
26	Se mudaría de ciudad, dejando amigos y familia	X		X		X		
27	Considera a futuro estudiar una Maestría.	X		X		X		
28	Tiene facilidad para entablar conversaciones con desconocidos en entorno virtual o presencial.	X		X		X		
CARACTERÍSTICAS EN ENTORNO VIRTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Utiliza paralelamente pc, móvil, tablet, apps, libro.	X		X		X		
30	Confían en influencers que conoce a través de las redes sociales	X		X		X		
31	Prefiere lo visual e inmediato	X		X		X		
32	Prefiere aprender de manera práctica, rápida y actualizada	X		X		X		
33	Prefiere la educación tradicional con más teoría y menos práctica	X		X		X		
34	Se aburre rápidamente, mantiene la atención por breve tiempo	X		X		X		
35	Considera que las relaciones personales en redes son importantes	X		X		X		

36	Asimila de igual manera un video formativo que una explicación en línea en tiempo real.	X		X		X		
37	Tiene amigos que conoció por medio del entorno virtual	X		X		X		
38	Expresa los sentimientos que experimenta con amigos docentes o amigos virtuales.	X		X		X		
39	Se ha frustrado cuando una aplicación, una página o programa demora demasiado en su ejecución	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES PROPUESTA DE MODELO DE PERFIL DE BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevanci ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HABILIDADES SOCIOFORMATIVAS								
1	Involucre a los estudiantes en proyectos personales y sociales.	X		X		X		
2	Fomente el civismo, compromiso con su comunidad.	X		X		X		
3	Promueva el dialogo o deliberación a través del intercambio de argumentos.	X		X		X		
4	Genere trabajos que encaminen a la formación de un proyecto de vida.	X		X		X		
5	Cultive, reconozca, valore y respete la diversidad cultural.	X		X		X		
HABILIDADES VALORATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Fomente el desarrollo de la Autoestima (consideración negativa o positiva hacia si mismo).	X		X		X		
11	Fomente el desarrollo de la Responsabilidad (Asumir consecuencias).	X		X		X		
12	Fomente el desarrollo del Respeto (Aceptación de ideas, opiniones distintas a los suyos).	X		X		X		
13	Fomente el desarrollo de la Amistad (Comprensión, aprecio y aceptación de cercanos).	X		X		X		
14	Fomente el desarrollo de la Coherencia (Unidad entre las convicciones y actuaciones).	X		X		X		
15	Fomente el desarrollo de la Felicidad (Sentido de realización personal, ser útil).	X		X		X		
16	Fomente el desarrollo de la Constancia (Autocontrol y acabar tareas iniciadas).	X		X		X		
17	Fomente el desarrollo de la Sinceridad (Ser honesto, decir la verdad).	X		X		X		
18	Fomente el desarrollo del Liderazgo (Ser capaz de guiar y orientar a los demás).	X		X		X		
HABILIDADES AFECTIVO EMOCIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Genere confianza y empatía para interactuar y compartir ideas, tanto en el entorno físico como virtual.	X		X		X		

20	Se preocupe por conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes.	X		X		X		
21	Se preocupe por la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
22	Reconozca los logros de los estudiantes, por pequeños que sean.	X		X		X		
23	Promueva en sus estudiantes el cumplimiento de metas y proyectos a futuro a nivel personal y profesional.	X		X		X		
HABILIDADES EN UN ENTORNO VIRTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reconozca las partes de una computadora y sus funciones.	X		X		X		
25	Maneje apropiadamente las plataformas virtuales.	X		X		X		
26	En sus clases utilice herramientas tecnológicas que hagan sus clases dinámicas.	X		X		X		
27	Utilice la tecnología para aplicar evaluaciones y prácticas (Exámenes)	X		X		X		
28	Al utilizar el entorno virtual logre tener una conexión personal con los estudiantes.	X		X		X		

Validado por:

Carmen Lucila Infante Saavedra

Especializado:

Doctora en tecnología de la información

Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria:

23 años

Cargo Actual:

Docente universitaria

Fecha:

Piura, 20 junio 2020

Expreso mi gratitud por su valiosa consideración.



Carmen Lucila Infante Saavedra
Docente Principal UNP



Sello y firma

DNI: 02802701

Teléfono: 969557475

Tabla 19: Aspectos demográficos de estudiantes

		n	%
Sexo	Masculino	160	40,82
	Femenino	232	59,18
Edad	16	1	,26
	17	7	1,79
	18	65	16,58
	19	80	20,41
	20	99	25,26
	21	57	14,54
	22	35	8,93
	23	26	6,63
	24	22	5,61
		Total	392

Fuente:

Del total de los estudiantes se logra apreciar que el 59,18% de estos son del sexo femenino mientras que el 40,82% es masculino. Se observa que la edad máxima de los investigados es de 24 años mientras que la mínima es de 16 años, observándose que el mayor porcentaje se encuentra en edades de 20 años (25,26%).

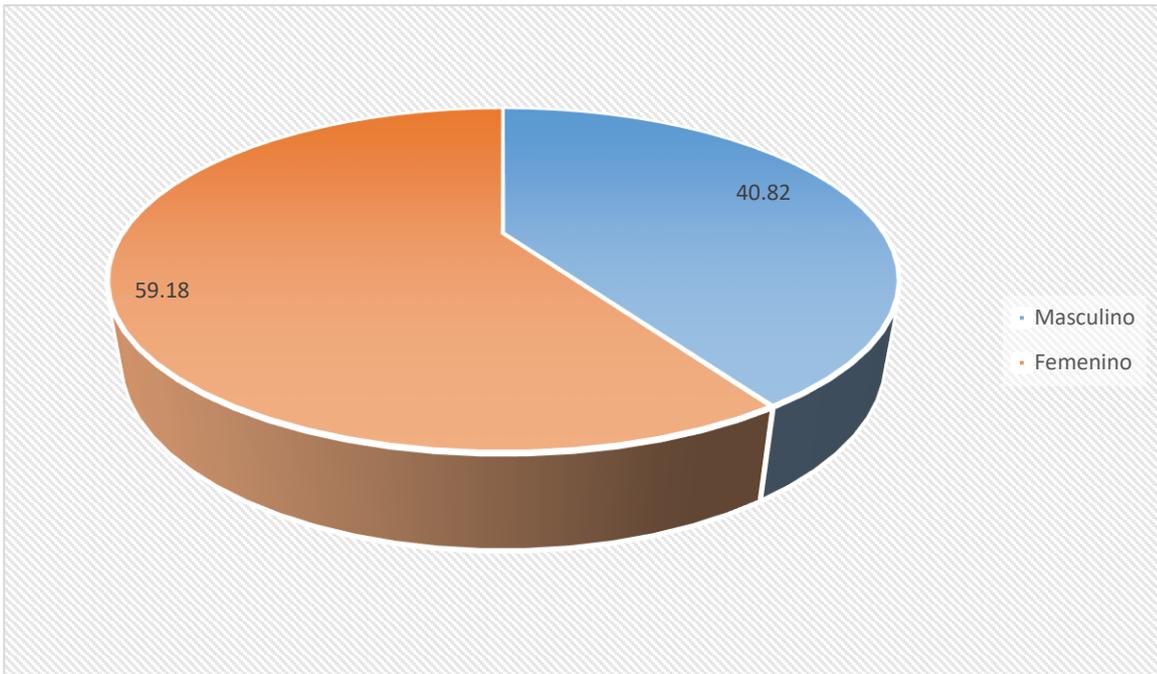


Figura 21: Sexo según estudiantes

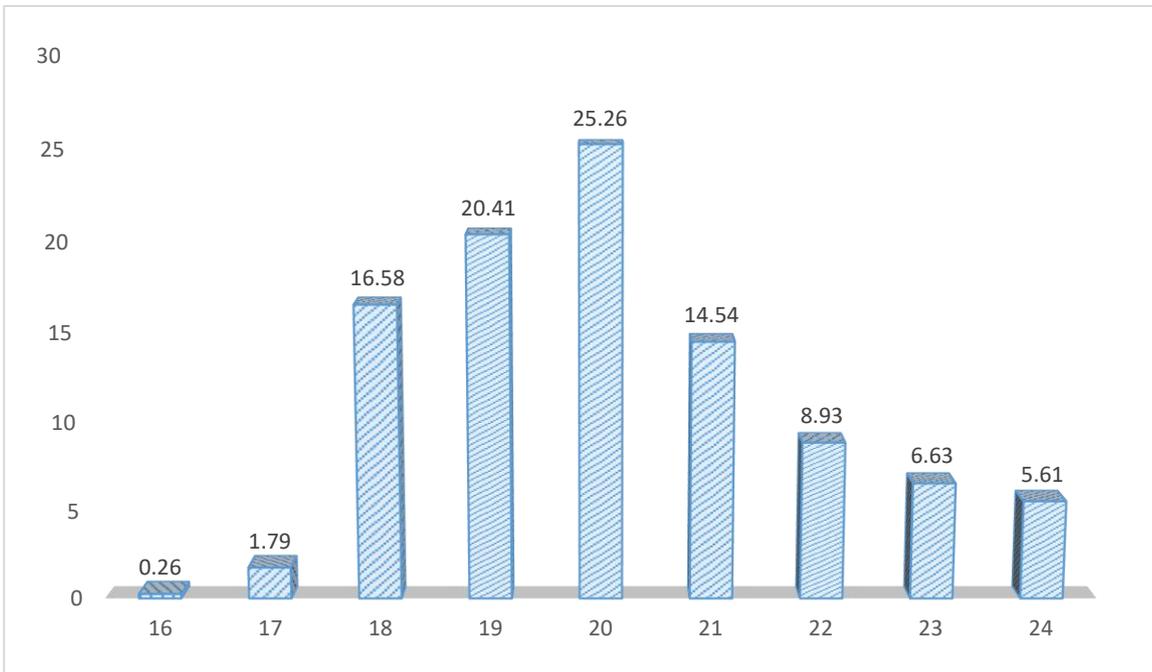


Figura 22: Edad de estudiantes

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD

CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIANTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos	
0,786	39

CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos	
0,979	24

Para la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el alfa de Cronbach debido a que el cuestionario está compuesto por ítems medidos en escala de Likert, se logró demostrar que los instrumentos son confiables debido a que es mayor del 0.7.

BAREMACIÓN

Estadísticos

	N	Percentiles 33 y 66		
		Válido	Mala	Regular Buena
Características del estudiante	392	0-52	53-57	58-78
Socioformativas	392	0-9	10-11	12-14
Valorativas	392	0-15	16-18	19-22

Afectivo-emocionales	392	0-15	16-17	18
Entorno virtual	392	0-11	12-13	14-22
Características del docente	392	24-99	100-111	112-120
Socioformativas	392	5-18	19-22	23-25
Valorativas	392	9-36	37-43	44-45
Afectivo-emocional	392	5-21	22-24	25
Entorno virtual	392	5-20	21-24	25

Para determinar los niveles de la variable de estudio y sus respectivas dimensiones se ha utilizado la técnica baremación percentilica, esta determina los diferentes niveles teniendo en cuenta los puntajes ordinales de la variable y dimensiones, para este caso se utilizó los percentiles 33 y 66.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo el Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario mejorara la educación universitaria?	OBJETIVO GENERAL El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar las Características de la Generación Centenials y proponer un Modelo de Perfil Buen Docente Universitario orientado en un entorno virtual en la ciudad de Piura.	VARIABLE 01 Características de los Centenials	1. Socioformativas 2. Valorativas 3. Afectivo – emocionales 4. Entorno virtual	<u>Método de investigación</u> Hipotético –deductivo <u>Enfoque</u> Cuantitativo <u>Tipo de investigación</u> No experimental <u>Diseño de la investigación</u> Transeccional – descriptivo - propositivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE 02		POBLACIÓN
¿Cuáles serán las características de la generación Centenials	O ₁ Determinar las características de la generación Centenials	Propuesta de un Modelo de Perfil de	1. Habilidades socioformativas	Estudiantes de las universidades de Piura

<p>en los estudiantes de las universidades de Piura y las habilidades que según su criterio debe poseer el buen docente universitario?</p>	<p>en los estudiantes universitarios de las diferentes universidades de Piura y las habilidades que debe poseer el buen docente universitario</p>	<p>Buen Docente Universitario</p>	<p>2. Habilidades Valorativas 3. Habilidades Afectivo – emocionales 4. Habilidades en el entorno virtual</p>	<p><u>Muestra</u> La muestra esta representada por 392 estudiantes de las universidades de Piura</p>
<p>¿Cómo un Modelo de Perfil de Buen Docente Universitario mejorara la educación universitaria?</p>	<p>O₂ Elaborar una propuesta de un modelo de Perfil del buen docente universitario en la ciudad de Piura</p>			<p><u>Recolección de datos</u> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p><u>Procesamiento de los datos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estadística descriptiva - Estadística inferencial - Se utilizará el programa SPSS 25 y el MS Excel 2018
	<p>O₃ Validar el modelo de perfil del Buen Docente Universitario en la ciudad de Piura.</p>			



Generación Centenials

Propuesta de Modelo de Perfil del Buen Docente
Universitario

Frisa Aliaga Guevara

“La educación es la única gema del infinito que cambiará el mundo”.

Índice

ÍNDICE	3
“LA EDUCACIÓN ES LA ÚNICA GEMA DEL INFINITO QUE CAMBIARÁ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
EL MUNDO”	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
INTRODUCCIÓN	4
DISEÑO DEL PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO	5
1. OBJETIVO	5
2. MISIÓN	5
3. VISIÓN	5
4. VALORES	5
5. PERSONAL BENEFICIADO.....	6
6. EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO ENCARGADO	6
7. PROCEDIMIENTO	6
7.1. <i>Identificación de necesidades de capacitación</i>	6
7.2. <i>Solicitud de capacitación</i>	6
7.3. <i>Programación de la capacitación</i>	6
8. HABILIDADES QUE DEBE POSEER EL PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO	9
.....	11
PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACITACION DEL MODELO DE PERFIL DEL “BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO”	12
I. ACTIVIDAD DE CAPACITACION	12
II. JUSTIFICACIÓN	12
III. ALCANCE	12
IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION.....	12
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION	13
a. <i>Objetivos Generales</i>	13
B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
VI. METAS	14
VII. ESTRATEGIAS	14
VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION	14
8.1. <i>Tipos de Capacitación</i>	14
8.2. <i>Modalidades de Capacitación</i>	15
8.3. <i>Niveles de Capacitación</i>	16
IX. ACCIONES A DESARROLLAR	17
X. RECURSOS.....	21
10.1. <i>HUMANOS</i>	21
10.2. <i>MATERIALES</i>	21
XI. FINANCIAMIENTO	22
EL MONTO DE INVERSIÓN DE ESTE PLAN DE CAPACITACIÓN, SERÁ FINANCIADA CON INGRESOS PROPIOS PRESUPUESTADOS DE LA UNIVERSIDAD.	22
XII. ANEXOS QUE CONTIENEN LOS PLANES DE CAPACITACION DOCENTE REFERENTES A LAS DIMENSIONES SOCIOFORMATIVAS, VALORATIVAS, ETICO – EMOCIONALES Y ENTORNO VIRTUAL... ..	22
ANEXOS	23
PLAN DOCENTE EN EL AREA DE PSICOLOGIA.....	23
PLAN DOCENTE EN EL AREA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS	33

Introducción

Cual es la diferencia medular entre el Perfil de un Docente Universitario actual con el Perfil del Buen Docente Universitario, basicamente es el compromiso real con su estudiante. Que el Buen Docente Universitario se comprometa con su desarrollo personal y profesional. No solamente que se involucre en el desarrollo académico de su cátedra docente, la cual concluye con el dictado de clases.

Los estudios demuestran que los estudiantes recuerdan a los docentes que tuvieron con ellos comportamientos que fueron mas alla de un aula de clase, tales como explicarles detalladamente un problema que quizas no les era facil comprender. El dedicarle el tiempo de su receso a escuchar el problema que tiene en casa o el rechazo de la persona a quien le confesaron un amor no correspondido.

Estos son realmente los momentos que quedan grabados en el recuerdo de los estudiantes, fomentando en ellos un nexo no solo con el docente, sino con la Universidad, pues no solo la ve como un centro de estudios, sino como una extension de su hogar, en el cual puede conversar con personas a quienes le interesa como persona.

Es en estos aspectos afectivos, valorativos y eticos que se forja un ser humano justo, dedicado y amable.

El poder que tiene un Docente en sus aulas no es medible, pues es quien forma a cada uno de los Profesionales que seran el motor de un pais, si son buenos profesionales, no solo academicamente, ademas, honestos, comprometidos, responsables, seran un referente de una sociedad mejor. El cambio de un pais se encuentra justo frente a nuestros ojos, solamente tenemos que tomarnos el tiempo de verlo y dedicarle el tiempo necesario para ver como esa pequeña oruga se convierte en una maravillosa mariposa, solo trabajemos para que sus alas sean fuertes, para que puedan volar muy alto.

Ese es el gran logro de un Buen Docente Universitario.

Diseño del Perfil del Buen Docente Universitario

1. Objetivo

- ✓ Complementar la capacitación docente, con la finalidad de mantener el nivel educativo acorde con las exigencias de los organismos nacionales e internacionales.
- ✓ Determinar el procedimiento de capacitación docente a realizarse en las Universidades, con apoyo de equipos multidisciplinarios competentes, de acuerdo a las áreas que sea necesario el reforzamiento o aprendizaje constante.

2. Misión

Formar profesionales competentes, íntegros con sólidos valores humanísticos, éticos, morales y comprometidos con su comunidad.

3. Visión

- ✓ Desarrollar un Perfil de Buen Docente Universitarios con la capacidad de poder interrelacionar con las diversas Generaciones de estudiantes, con la habilidad de empatizar, fomentando los valores, desarrollo personal, responsabilidad social y manejo del entorno virtual.

4. Valores

- ✓ Respeto
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Autoestima
- ✓ Amistad
- ✓ Coherencia
- ✓ Felicidad
- ✓ Constancia
- ✓ Sinceridad
- ✓ Liderazgo
- ✓ Compromiso

5. Personal beneficiado

- ✓ Los Docente seleccionados ingresantes y Docentes que ya pertenecen a las Universidades, que cumplen con el Perfil Docente basado en competencias, al cual es necesario complementar con el Perfil del Buen Docente Universitario, para lo cual será necesario capacitar en las áreas que necesiten reforzar.

6. Equipo multidisciplinario encargado

- ✓ El director, coordinador de escuela profesional será el encargado de planificar, organizar y conducir las capacitaciones solicitando el apoyo de un equipo multidisciplinario.
- ✓ El equipo multidisciplinario será el encargado de organizar las capacitaciones necesarias, de acuerdo a los requerimientos necesarios. Solicitando para las mismas el apoyo de Profesionales en las diversas áreas a reforzar: Psicología, educación, ingeniería de sistemas.

7. Procedimiento

7.1. Identificación de necesidades de capacitación

- ✓ El director o coordinador de Escuela Académico evaluará los resultados de los instrumentos sobre Evaluación Docente con la finalidad de valorizar las necesidades de capacitación en el área necesaria.

7.2. Solicitud de capacitación

- ✓ Los docentes pueden solicitar de manera voluntaria capacitaciones, las cuales serán programadas de acuerdo a la disponibilidad de los ambientes y personal multidisciplinario. El tiempo no podrá exceder de una semana, en caso no se cuente con ambientes disponibles. La capacitación docente es de suma prioridad para la Universidad.

7.3. Programación de la capacitación

7.3.1. Los horarios en los cuales se programarán las capacitaciones deberán ser sin perjudicar horarios de clases, de manera que los estudiantes no se vean perjudicados.

7.3.2. En caso las capacitaciones sean realizadas por personal especializado, este deberá presentar un esquema con la temática a desarrollar, denominado Plan de Capacitación, el cual debe contener: Introducción, objetivos, metas propuestas, estrategia, beneficiarios,

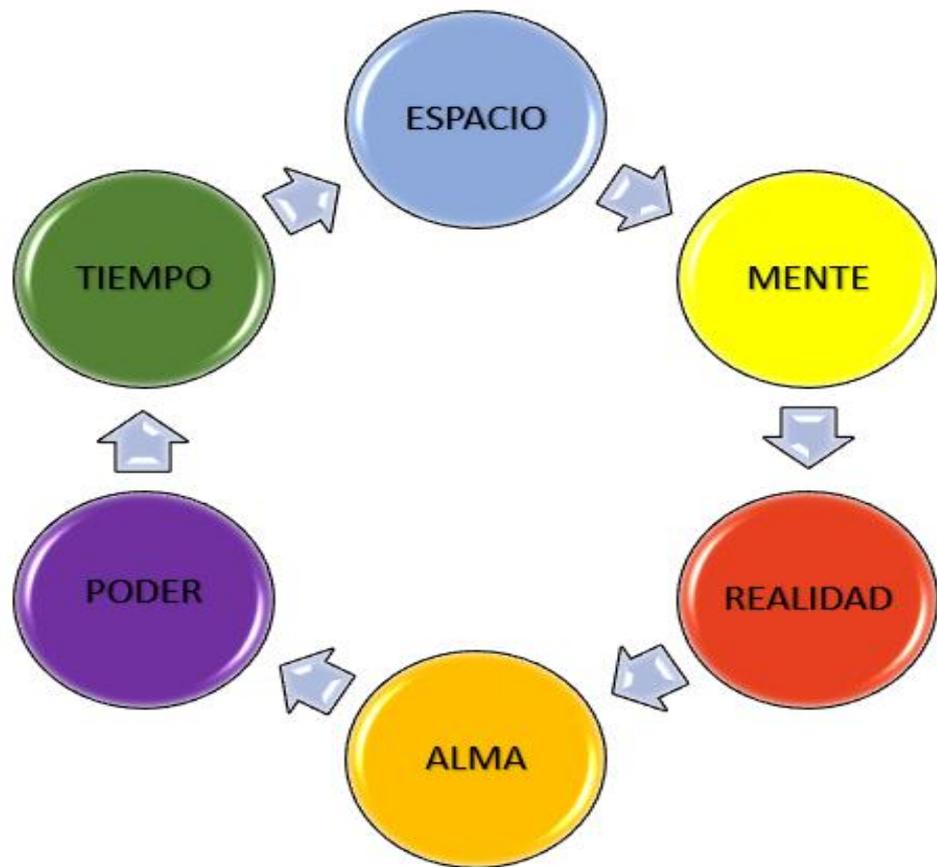
-
- cronograma de Plan de Capacitación, temas a desarrollarse, presupuesto, indicadores de monitoreo y evaluación.
- 7.3.3. El resultado de la evaluación será comunicada al responsable de cada Escuela Académica a fin de agregarla al file personal del Docente Universitario.
- 7.3.4. Se gestionará la certificación de las capacitaciones aprobadas de manera satisfactoria a fin sea parte del currículo del docente.
- 7.4. Ejecución del Plan de Capacitación
- 7.4.1. Cada responsable coordinará con los beneficiarios de las capacitaciones con la finalidad que no se perjudique con el desarrollo de las actividades de la Escuela Académico Profesional.
- 7.4.2. El beneficiario se comprometerá a asistir a todas las fechas que sea citado para la mencionada capacitación.
- 7.4.3. El equipo multidisciplinario emitirá un informe respecto a los docentes beneficiados con la capacitación y la asistencia a las sesiones.
- 7.5. Evaluación del impacto del Plan de Capacitación Docente
- 7.5.1. Los coordinadores o encargados de las áreas académicas deberán verificar que la capacitación docente mejore el desempeño en un tiempo prudente. Lo cual podrán evidenciar mediante:
- Testimonios de estudiantes.
 - Aplicación de lo aprendido en la práctica docente.
 - Elaboración de manuales o artículos académicos.
 - Asesorías técnicas.

Las dimensiones que se reforzaran en el Perfil del Buen Docente Universitario seran:

DIMENSIONES	DESARROLLAR	A CARGO DE	DIRIGIDO A
Socioformativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialogo con estudiantes ✓ Promover la diversidad cultural ✓ Fomente el emprendedorismo 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios
Valorativas	<p style="text-align: center;">Promueva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto ✓ Sinceridad ✓ Constancia ✓ Responsabilidad ✓ Constancia ✓ Amistad ✓ Felicidad ✓ Coherencia ✓ Autoestima 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios
Afectivo-Emocional	<p style="text-align: center;">Genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Confianza ✓ Empatía ✓ Conocer intereses e inquietudes de los estudiantes ✓ Calidad de enseñanza ✓ Reconozca logros ✓ Motive en sus metas personales y profesionales 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios
Entorno Virtual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de equipos multimedia ✓ Manejo de plataformas virtuales ✓ Manejo del nexo virtual, a fin de conectarse con los estudiantes por este medio. 	Equipo multidisciplinario	Docentes Universitarios

8. Habilidades que debe poseer el Perfil del Buen Docente Universitario.

HABILIDADES	“BUEN DOCENTE”	OTROS	RESPONSABILIDAD
Socioformativas	Dedicado Con vocación Culto Involucrado	Atemorizante Aburrido	Se interesa, involucra, disfruta y comparten momentos al ver el crecimiento de sus estudiantes.
Valorativas	Solidario Amable Empático Justo	Serio Estricto	Predica con el ejemplo, posee valores que aplica en el desarrollo de sus clases y no se siente superior a sus estudiantes, por el contrario es un apoyo constante, ante cualquier duda, cuentan con él.
Afectivo-emocionales	Feliz Satisfecho Afectuoso Amigable Paternal Respetuoso Comprensivo	Frio Serio Cansado	Cuando el docente es feliz, disfruta enseñando, puede transmitir esa energía positiva, viendo el lado positivo a las situaciones que se presentan. El respeto se gana, no se impone. La ternura al enseñar genera un efecto multiplicador de positivismo, logrando que el estudiante aprenda más efectivamente.
Entorno virtual	Analítico Conocedor Abierto Experimentado	Inexperto Novato	Los nativos digitales se mueven como pez en el agua en el entorno virtual, por lo que el docente debe manejar los nuevos entornos virtuales y mantenerse en constante actualización con la finalidad de hacer sus clases más dinámicas.



“La educación es la única gema del infinito que cambiara el mundo”.





PROPUESTA DE PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO



PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACITACION DEL MODELO DE PERFIL DEL “BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO”

I. ACTIVIDAD DE CAPACITACION

Se realiza la presenta capacitación con la finalidad de desarrollar las habilidades de los docentes universitarios, en las dimensiones socioformativas, valortativas, afectivo emocionales y entorno virtual.

II. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en las universidades son los estudiantes, para los cuales se debe elevar el nivel académico y desarrollar técnicas que serán aplicadas por los docentes en beneficio de las nuevas generaciones consiguiendo con esto se eleve la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación en el área del desarrollo del **Perfil del Buen Docente Universitario**.

III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todos los docentes universitarios.

IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

Elevar el nivel de habilidades de los docentes universitarios y, con ello, los estudiantes recibirán una formación más humanística, personalizada, que redundara en estudiantes satisfechos y comprometidos con su carrera profesional y con la casa de estudios a la cual pertenecen. Un estudiante satisfecho, genera al igual que un cliente satisfecho, será el mejor testimonio de la buena formación de la Universidad, por lo cual al ser un referente de profesional competitivo y con un perfil con valores y ético, comprometido con su comunidad y su país. Atraerá mas estudiantes a la casa de estudios a la cual pertenece.

- Mejorar la interacción entre los docentes y, con ello, a elevar el interés por la formación impartida por la Universidad que cuente con la plana de cátedras que cuenten con el Perfil del Buen Docente Universitario.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener la salud física y mental, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al docente al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

a. Objetivos Generales

- Preparar al docente universitario para la ejecución eficiente de sus responsabilidades.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el docente universitario puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del docente universitario y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

b. **Objetivos Específicos**

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Universidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos de los estudiantes de las diferentes carreras universitarias.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Universidad.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

VI. **METAS**

Capacitar al 100% de docentes universitarios en el Perfil del Buen Docente Universitario y personal administrativo de la Universidad.

VII. **ESTRATEGIAS**

Las estrategias a emplear son.

- Desarrollo de Perfil del Buen Docente Universitario.
- Presentación de roll playing de casos estudiantiles y la manera de resolverlos
- Realizar talleres de capacitación.
- Metodología de exposición – diálogo.

VIII. **TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION**

8.1. Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo docente universitario, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para docentes universitarios y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los docentes universitarios, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del docente universitario para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo universitario.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño Docente realizada normal mente en la universidad, las evaluaciones deberán servir para identificar cuáles son los niveles que s debe mejorar y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los docentes universitarios puedan ocupar áreas nuevas o diferentes en la universidad, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar las habilidades presentes en los docentes universitarios, a la vez que los prepara para poder impartir catedra a diversos estudiantes.

8.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un docente universitario que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

8.3. Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a los docentes universitarios que se inicia en el desempeño de la cátedra docente. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para desarrollo de su actividad docente.

Nivel Intermedio: Se orienta a los docentes universitarios que requiere profundizar conocimientos y experiencias en un determinado aspecto formativo. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la cátedra docente.

Nivel Avanzado: Se orienta docentes universitarios que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la universidad.

IX. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de enseñanza de los docentes universitarios, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOFORMATIVAS

- ✓ Dialogo con estudiantes
- ✓ Promover la diversidad cultural
- ✓ Fomentar el emprendedorismo
- ✓ El perfil docente universitario con habilidades socioformativas deberá ser:
 - ✓ dedicado, con vocación, culto e involucrado en las actividades estudiantiles.

DESARROLLO DE HABILIDADES VALORATIVAS

Docente deberá promover en sus estudiantes:

- | | |
|-------------------|--------------|
| ✓ Respeto | ✓ Amistad |
| ✓ Sinceridad | ✓ Felicidad |
| ✓ Constancia | ✓ Coherencia |
| ✓ Responsabilidad | ✓ Autoestima |

El perfil docente universitario con habilidades valorativas deberá ser:

-
- ✓ Solidario
 - ✓ Amable
 - ✓ Empático
 - ✓ Justo

DESARROLLO DE HABILIDADES AFECTIVO-EMOCIONALES

Docente deberá generar en sus estudiantes:

- ✓ Confianza
- ✓ Empatía
- ✓ Conocer intereses e inquietudes de los estudiantes
- ✓ Poseer calidad de enseñanza
- ✓ Reconocer los logros de los estudiantes
- ✓ Motivarlos en sus metas personales y profesionales

El perfil docente universitario con habilidades valorativas deberá ser:

- ✓ Feliz
- ✓ Satisfecho
- ✓ Afectuoso
- ✓ Amigable
- ✓ Paternal
- ✓ Respetuoso
- ✓ Comprensivo

DESARROLLO DE HABILIDADES EN ENTORNO VIRTUAL

- ✓ Manejo de equipos multimedia
- ✓ Manejo de plataformas virtuales

- ✓ Manejo del nexo virtual, a fin de conectarse con los estudiantes por este medio.

El perfil docente universitario con habilidades valorativas deberá ser:

- ✓ Ser analítico
- ✓ Conocedor
- ✓ Abierto a nuevos conocimientos
- ✓ Experimentado

GLOSARIO DE HABILIDADES

- ✓ **Afectuoso:** Sentimiento favorable hacia alguien, aprecio moderado.
- ✓ **Amable:** Se comporte con agrado, educación y afecto hacia los demás.
- ✓ **Amistad:** Desarrollar una relación de afecto, simpatía y confianza con personas que no son familia.
- ✓ **Autoestima:** Debe reconocer, apreciar y considerar el valor personal.
- ✓ **Coherencia:** Mantener en su comportamiento una relación lógica entre sus ideas y expresiones.
- ✓ **Comprensivo:** Capaz de comprender los actos o sentimientos de los demás.
- ✓ **Confianza:** Seguridad firme al emprender una acción difícil o comprometida.
- ✓ **Constancia:** Inculcar voluntad inquebrantable y continuidad en sus decisiones.
- ✓ **Empático:** Mantener una interacción exitosa con las demás personas.
- ✓ **Felicidad:** Sentirse plenamente satisfecho al realizar su labor docente.
- ✓ **Justo:** Tomar decisiones justas y acordes con la razón.
- ✓ **Paternal:** Actuar protectoramente y con consideración.
- ✓ **Respeto:** Docente debiera respetar a sus estudiantes y ser merecedor del mismo.

-
- ✓ **Responsabilidad:** Ser consecuente con sus obligaciones y actuar acorde a ellas.

- ✓ **Satisfecho:** Sentir satisfacción por un comportamiento bueno o una obra bien hecha.
- ✓ **Sinceridad:** Evitar cualquier situación en la cual no se evidencie sinceridad.
- ✓ **Solidario:** Brinda apoyo emocional y acompañamiento frente a situaciones difíciles.

X. **RECURSOS**

10.1. HUMANOS

Lo conforman los docentes universitarios, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados, Psicólogos, ingenieros de sistemas, motivadores, coaching, etc.

10.2. MATERIALES

INFRAESTRUCTURA. - Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la universidad o ambientes externos dependiendo del aforo y disponibilidad.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. - Conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, plataformas virtuales y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO. - entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

XI. FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la Universidad.

XII. ANEXOS QUE CONTIENEN LOS PLANES DE CAPACITACION DOCENTE REFERENTES A LAS DIMENSIONES SOCIOFORMATIVAS, VALORATIVAS, ETICO – EMOCIONALES Y ENTORNO VIRTUAL.

ANEXOS

PLAN DOCENTE EN EL AREA DE PSICOLOGIA

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Dirigido a : Docentes Universitarios
- 1.2. Medio virtual : Zoom
- 1.3. N° de participantes : Indeterminado
- 1.4. Número de sesiones : 6 sesiones

II. FUNDAMENTACIÓN:

Se desarrollará un programa preventivo denominado “EL MAESTRO DEJA UNA HUELLA PARA LA ETERNIDAD; NUNCA PUEDE DECIR CUÁNDO SE DETIENE SU INFLUENCIA”, el cual constará de 6 sesiones donde se fortalecerá en el docente, dimensiones tales como: socioformativas, valorativas y afectivo-emocional, puesto que, aquellas dimensiones son eficaces para destacar como profesional competente dentro del círculo donde labora. En este sentido, nos enfocaremos en que el docente fortalezca habilidades personales, las cuales lograrán repercutir o ser evidenciados en su trabajo o manejo con sus estudiantes a cargo.

Fernández (2005), Benito y Cruz (2005), Bautista y Escofet (2013), destacan la necesidad que tienen los educadores para contar con nuevos métodos, técnicas y habilidades que les permitan responder a nuevos retos de la enseñanza que demanda el día a día. En este sentido, los autores nos mencionan que se necesita promover el interés por la innovación en sus actividades a través del desarrollo de un conjunto de herramientas, inspiradas en métodos activos de enseñanza para tener buenos resultados en la influencia de sus estudiantes.

Por lo mencionado anteriormente, creemos necesario aplicar el programa asignado, promoviendo el cambio para la mejora del docente y por ende que sea parte de la influencia positiva de sus estudiantes.

III. OBJETIVOS:

3.1 Objetivo General:

- ✓ Fortalecer las dimensiones socioformativas, valorativas y afectivo-emocional en docentes universitarios en el 2020.

3.2 Objetivo Específico:

- ✓ Informar respecto de la importancia de la inteligencia emocional en Docentes Universitarios en el año 2020.
- ✓ Hacer consciente el testimonio de vida profesional en Docentes Universitarios para lograr el emprendimiento de sus estudiantes en el año 2020.
- ✓ Informar la importancia de los valores dentro de los perfiles profesionales en el año 2020.
- ✓ Informar la importancia de la empatía dentro de la labor en Docentes Universitarios en el año 2020.
- ✓ Identificar la importancia del impacto de un líder educador universitarios en sus estudiantes en el año 2020.

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES:

Actividades Previas:

- Coordinación de los temas a tratar
- Elaboración del programa preventivo
- Coordinación de horarios
- Establecimiento de normas de convivencia
- Pre test

Actividades Centrales:

- Lluvia de ideas
- Control de asistencia
- Establecimiento de normas de convivencia y acciones reparadoras
- Dinámica de motivación inicial
- Proyección de videos informativos

Actividades Finales:

- Retroalimentación
- Post test
- Elaboración de informe final

V. METODOLOGÍA:

La metodología que se utilizará para el presente taller es la siguiente:

- ✓ Aplicación de pre test: Con la finalidad de evaluar los conocimientos respecto al objetivo general.
- ✓ Lluvia de ideas: Con el propósito de fomentar la participación
- ✓ Proyección de videos: Con el objetivo de fomentar el interés en los participantes.
- ✓ Dinámicas: Motivar la participación durante el desarrollo de la sesión.
- ✓ Trabajo en equipo: Con el objetivo de fomentar las relaciones interpersonales.
- ✓ Técnica expositiva: Con el objetivo de presentar de forma oral el tema abordado en cada sesión.
- ❖ Retroalimentación: Método que evidencia los juicios fundados a partir de los conocimientos decodificados.
- ❖ Aplicación de post test: Con la finalidad de evidenciar si se logró el objetivo propuesto.

VI. RECURSOS:

5.1. Humanos

- Docentes Universitarios
- Responsable(s) en Psicología

5.2. Materiales

- Computadora o laptop (Diapositivas, videos)
- Internet
- Aplicativo Zoom
- Aplicación WhatsApp

VII. EVALUACIÓN

Para evaluar el objetivo del programa utilizaremos un cuestionario tanto para el Pre test como el Post test, el cual constará de 10 preguntas aproximadamente referente al tema a trabajar.

Por otro lado, para evaluar cada sesión utilizará la ficha de metacognición, la cual servirá para verificar si los objetivos específicos propuestos se están cumpliendo.

VIII. TEMATICA A DESARROLLAR

FECHA TENTATIVAS	DENOMINACIÓN DE LA SESIÓN	TEMA	RESPONSABLE	LUGAR
	“Inteligencia Emocional”	Inteligencia Emocional en el Docente	Psicología	Zoom
	“Testimonio de vida como docente”	Emprendimiento		Zoom
	“Mi perfil como docente”	Perfil de un profesional competente		Zoom
	“Soy profesional y humano”	Profesional y Humano a la vez		Zoom
	“Un mundo con más docentes empáticos”	Empatía en la Docencia		Zoom
	“Líder del cambio”	Liderando con el ejemplo		Zoom

IX. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS SESIONES

SESIONES	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
SESIÓN 01:	PRESENTACIÓN	Se les dará la bienvenida en cada sesión a los participantes. Así mismo, se les dará a conocer el objetivo específico del tema a tratar; simultáneamente se controlará la asistencia y finalmente se establecerán las normas de convivencia y acciones reparadoras en caso de no cumplirlas	- Lista virtual de asistencia Diapositivas de cada sesión	5 min	Psicología
	<u>DINÁMICA DE MOTIVACIÓN</u>	En este momento de la sesión se les realizarán actividades rompehielo de acuerdo al tema a tratar, para soltar cualquier tensión que haya traído consigo el docente. Con la finalidad de introducir el	De acuerdo a la dinámica propuesta para cada sesión	10 min	

		tema a trabajar con los participantes y se genere la participación activa.			Psicología
	<u>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</u> <u>Q</u> Exposición del tema	En esta sección, se expondrá el tema a tratar según el objetivo específico propuesto. Así mismo para captar la atención del docente, se realizará a través de videos y diapositivas (material audiovisual). Con la finalidad de que el docente identifique, reconozca, mejore o fortalezca lo que pudo evidenciar dentro de la explicación.	Diapositivas (Canva)	15 min	
	<u>TRANSFERENCIA</u>	Se les pedirá a cada docente que envíen a través del grupo de WhatsApp su compromiso con total honestidad donde pongan en práctica aquello que identificaron	Aplicativo WhatsApp	10 min	

	“Mi Compromiso”	y que quieren mejorar en sí mismo.			Psicología
	<u>EVALUACIÓN</u> Ficha de metacognición	Se realizará de manera oral la ficha de metacognición, donde los docentes tendrán que responder a las diferentes interrogantes con la finalidad de verificar si se logró comprender el tema, relacionándolo con sus labores del día a día para ponerlo en práctica.	Ficha de Metacognición	5 min	

ASISTENCIA PARA TODAS LAS SESIONES

N°	NOMBRES Y APELLIDOS						
		Sesión 01	Sesión 02	Sesión 03	Sesión 04	Sesión 05	Sesión 06
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							

TRANSFERENCIA:



COMPROMISO

A partir del día de hoy me comprometo a:

.....

.....

.....

(Detallar)

Enviar a través del grupo WhatsApp

EVALUACIÓN:

FICHA METACOGNITIVA

- ¿Qué aprendí?
- ¿Cómo lo aprendí?
- ¿Para qué lo aprendí?
- ¿Cómo me sentí?



PLAN DOCENTE EN EL AREA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.5. Dirigido a : Docentes Universitarios
- 1.6. Medio virtual : Zoom
- 1.7. N° de participantes : Indeterminado
- 1.8. Número de sesiones : 6 sesiones

II. FUNDAMENTACIÓN:

Se desarrollará un programa de complementación académica, el cual constará de 6 sesiones donde se fortalecerá en el docente, dimensiones tales como, manejo del hardware, software, utilizar las TIC pedagógicamente en su proceso educativo, buscar, seleccionar y preparar recursos y materiales didácticos aprovechando las nuevas tecnologías, desarrollando aquellas dimensiones que son eficaces para destacar como profesional competente dentro del círculo donde labora. En este sentido, nos enfocaremos en que el docente fortalezca habilidades personales, las cuales lograrán repercutir o ser evidenciados en su trabajo o manejo con sus estudiantes a cargo.

Fernández (2005), Benito y Cruz (2005), Bautista y Escofet (2013), destacan la necesidad que tienen los educadores para contar con nuevos métodos, técnicas y habilidades que les permitan responder a nuevos retos de la enseñanza que demanda el día a día. En este sentido, los autores nos mencionan que se necesita promover el interés por la innovación en sus actividades a través del desarrollo de un conjunto de herramientas, inspiradas en métodos activos de enseñanza para tener buenos resultados en la influencia de sus estudiantes.

Por lo mencionado anteriormente, creemos necesario aplicar el programa asignado, promoviendo el cambio para la mejora del docente y por ende que sea parte de la influencia positiva de sus estudiantes.

III. OBJETIVOS:

3.1 Objetivo General:

- ✓ Fortalecer las dimensiones conocimientos del entorno virtual en docentes universitarios en el 2020.

3.2 Objetivo Específico:

- ✓ Informar respecto de la importancia del manejo optimo del entorno virtual en Docentes Universitarios en el año 2020.
- ✓ Desarrollar sus capacidades tecnológicas mediante el uso de materiales didácticos aprovechando las nuevas tecnologías en favor de sus estudiantes en el año 2020.
- ✓ Evaluar los niveles de aprendizaje logrados mediante una evaluación a los docentes.
- ✓ Emitir un informe de los logros alcanzados por los docentes capacitados.

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES:

Actividades Previas:

- Coordinación de los temas a tratar
- Elaboración del programa preventivo
- Coordinación de horarios
- Establecimiento de normas de convivencia
- Pre test

Actividades Centrales:

- Control de asistencia
- Asegurar la disponibilidad de la plataforma tecnológica necesaria
- Desarrollar en los docentes destrezas informáticas básicas
- Capacitar a los docentes para el uso adecuado de las TIC en la educación

Actividades Finales:

- Retroalimentación
- Evaluación del programa de formación
- Elaboración de informe final

V. COMPETENCIAS DE DESARROLLAR:

Las competencias que se desarrollaran para el presente taller son las siguiente:

- ✓ Utilizar las TIC pedagógicamente en su proceso educativo.
- ✓ Fomentar la interacción, socialización, colaboración y cooperación en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Incrementar la comunicación y la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- ✓ Buscar, seleccionar y preparar recursos y materiales didácticos aprovechando las nuevas tecnologías.
- ✓ Diseñar estrategias de enseñanza- aprendizaje basada en las TIC para mejorar el proceso educativo.
- ✓ Gestionar efectivamente procesos de enseñanza aprendizaje basado en entorno virtual.

VI. RECURSOS:

5.3. Humanos

- Docentes Universitarios
- Responsable(s) en Ingeniería de Sistemas

5.4. Materiales

- Computadora o laptop (Diapositivas, videos)
- Internet
- Aplicativo Zoom
- Aplicación WhatsApp

VII. EVALUACIÓN

Para evaluar el objetivo del programa utilizaremos un cuestionario tanto para el Pre test como el Post test, el cual constará de 10 preguntas aproximadamente, referente al tema a trabajar.

Por otro lado, para evaluar cada sesión utilizará la ficha de metacognición, la cual servirá para verificar si los objetivos específicos propuestos se están cumpliendo.

VIII. TEMATICA A DESARROLLAR

FECHA	DENOMINACIÓN DEL MODULO	OBJETIVO	CONTENIDO	RESPONSABLE	DURACIÓN
	"NIVELACIÓN"	Adquirir conocimientos y destrezas para el uso de equipos de computación e internet	Introducción a la informática	Ingeniería de sistemas	1 mes
	"INICIACIÓN"	Familiarizarse con el aula virtual, recursos y actividades	Ambientación en el aula virtual E-Learning, definición, ventajas y desventajas		1 mes

		<p>Aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje que contemplen el uso de herramientas de comunicación sincrónicas y asincrónicas</p>	<p>- Herramientas de comunicación sincrónica, asincrónica. Usos educativos. Estrategias didácticas que utilizan herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica.</p>		<p>1 mes</p>
	<p>“GESTIÓN DE CONTENIDOS”</p>	<p>Emplear recursos para la gestión y publicación de contenidos didácticos en la web</p>	<p>Gestores de contenido Recursos para publicar y compartir contenidos en la web</p>		<p>1 mes</p>

	<p>“INTERNET COMO HERRAMIENTA DE NAVEGACIÓN”</p>	<p>Utilizar estrategias para la búsqueda, organización, evaluación y selección de información en internet</p>	<p>Mapa o ruta de investigación Buscadores web Evaluación y selección de información</p>		<p>1 mes</p>
	<p>“AULAS VIRTUALES”</p>	<p>Desarrollar habilidades para desempeñarse como administradores y tutores en entornos virtuales de aprendizaje</p>	<p>Gestión de aulas virtuales Tutoría Virtual Evaluación de ambientes virtuales</p>		<p>1 meses</p>

IX. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS SESIONES

SESIONES	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
SESIÓN 01:	PRESENTACIÓN	Se les dará la bienvenida en cada sesión a los participantes. Así mismo, le des dará a conocer el objetivo específico del tema a tratar; simultáneamente se controlará la asistencia y finalmente se establecerán las normas de convivencia y acciones reparadoras en caso de no cumplirlas	-Lista virtual de asistencia -Diapositivas de cada sesión	5 min	Ingeniería de sistemas
	<u>DINÁMICA DE MOTIVACIÓN</u>	En este momento de la sesión se les realizarán actividades rompe hielo de acuerdo al tema a tratar, para soltar cualquier tensión que haya traído consigo el docente Con la finalidad de introducir el tema a trabajar con los	- De acuerdo a la dinámica propuesta para cada sesión	10 min	

		participantes y se genere la participación activa.			Ingeniería de sistemas
	<u>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</u> Exposición del tema	En esta sección, se expondrá el tema a tratar según el objetivo específico propuesto. Así mismo para captar la atención del docente, se realizará a través de vídeos y diapositivas (material audiovisual). Con la finalidad de que el docente identifique, reconozca, mejore o fortalezca lo que pudo evidenciar dentro de la explicación.	- Diapositivas (Canva)	15 min	
	<u>TRANSFERENCIA</u>	Se les pedirá a cada docente que envíen a través del grupo de WhatsApp su compromiso con total honestidad donde pongan en práctica	- Aplicativo WhatsApp		

	“Mi Compromiso”	aquello que identificaron y que quieren mejorar en sí mismo.		10 min	Ingeniería de sistemas
	<u>EVALUACIÓN</u> Ficha de metacognición	Se realizará de manera oral la ficha de metacognición, donde los docentes tendrán que responder a las diferentes interrogantes con la finalidad de verificar si se logró comprender el tema, relacionándolo con sus labores del día a día para ponerlo en práctica.	- Ficha de Metacognición	5 min	

ASISTENCIA PARA TODAS LAS SESIONES

N°	NOMBRES Y APELLIDOS						
		Sesión 01	Sesión 02	Sesión 03	Sesión 04	Sesión 05	Sesión 06
1							
2							
3							
4							
18							
22							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

TRANSFERENCIA:

EVALUACIÓN:



COMPROMISO

A partir del día de hoy me comprometo a:

.....

.....

.....

(Detallar)

Enviar a través del grupo WhatsApp



FICHA METACOGNITIVA

- ¿Qué aprendí?
- ¿Cómo lo aprendí?
- ¿Para qué lo aprendí?
- ¿Cómo me sentí?

Intervención de Psicología