



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3454

Factores y razones que condicionan una cultura formativa en la práctica docente y en el desarrollo de competencias universitarias

Orland Kennedy Castro Zanoni

Orkaz11@hotmail.es

<https://orcid.org/0000-0003-2717-8231>

Nuevo Chimbote - Perú

RESUMEN

La universalización de la educación, los cambios socioestructurales, el desarrollo científico-tecnológico y la variabilidad del aprendizaje, son aspectos que justifican la presente investigación cualitativa - básica y de soporte hermenéutico, que buscó determinar las razones y factores que condicionan la cultura formativa en la práctica docente y el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios. La información se recabó a través de fuentes orales y escritas, siendo la guía de entrevista el instrumento y la probabilidad simple el criterio más usado para seleccionar a los entrevistados. Los resultados demandan cambios y exige aprendizajes desafiantes, prácticos, que partan de sus necesidades e intereses; clases dinámicas que generen diversas formas de aprender y actuar. Los factores están relacionados al modelo, a la gestión y a sus interrelaciones; en ese orden la universidad se concibe como elitista, de gestión débil, centrada en lo académico, desvinculada del contexto y de metodología tradicional. Las razones están vinculadas a la formación y predisposición, aludiendo a la resistencia y al temor por asumir una enseñanza más abierta, poca experimentada y que requiere el despliegue de todas sus competencias y manejo de sus emociones. También se indica al dominio disciplinar, la cátedra y la rigidez de la práctica docente.

Palabras clave: cultura formativa; práctica docente; competencias; enseñanza- aprendizaje.

Correspondencia: Orkaz11@hotmail.es

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar Castro Zanoni, O. K. (2022). Factores y razones que condicionan una cultura formativa en la práctica docente y en el desarrollo de competencias universitarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5022-5055. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3454

Factors and reasons that determine a training culture in teaching practice and in the development of university skills

ABSTRACT

The universalization of education, the socio-structural changes, the scientific-technological development and the variability of learning, are aspects that justify the present qualitative research - basic and of hermeneutic support, which sought to determine the reasons and factors that condition the formative culture in the teaching practice and the development of skills in university students. The information was collected through oral and written sources, with the interview guide being the instrument and simple probability the most used criterion to select the interviewees. The results demand changes and require challenging, practical learning that starts from their needs and interests; dynamic classes that generate diverse ways of learning and acting. The factors are related to the model, management and their interrelationships; in this order, the university is conceived as elitist, with weak management, focused on academics, disconnected from the context and traditional methodology. The reasons are linked to training and predisposition, alluding to resistance and fear of assuming a more open teaching, little experienced and that requires the deployment of all their skills and management of their emotions. It is also indicated to the disciplinary domain, the chair and the rigidity of the teaching practice

Keywords: training culture; teaching practice; skills; teaching-learning.

I. INTRODUCCIÓN

La práctica docente universitaria en la actualidad prioriza el saber especializado, restando valor al proceso formativo, generando una desproporción entre el perfil del futuro profesional y su desempeño. Contar con un alto nivel de conocimiento, es esencial para el maestro universitario; sin embargo, debe existir un equilibrio entre dicho conocimiento y las competencias actitudinales y metodológicas que exige el mundo actual. Este desequilibrio obliga a implementar modelos de enseñanza formativos, con sistemas más reales, que promueva formas de aprender más pertinentes, auténticos y contextualizados.

La exigencia de un desempeño profesional eficaz, la polémica entre el conocimiento especializado y tradicional, la autonomía femenina, la crisis popular, intercultural, ecológica y universitaria; son aspectos a tener en cuenta y solucionar. Esta realidad es un verdadero desafío y exige una renovación de la praxis universitaria en todos sus estamentos y órganos institucionales. En ese sentido urge implementar un sistema de calidad, más dinámico, con nuevos espacios para aprender, evaluar y enseñar que ayude a los estudiantes a valorar sus aprendizajes, ascender en sus desempeños y lograr sus metas. Esta situación, exige al docente el empleo de múltiples estrategias, que posibilite aprendizajes autónomos, progresos continuos y mejoras en la calidad educativa. (Calatayud, 2018; Duarte & Ortiz-Jiménez, 2020; Muriel & Gómez, 2018; Póvis, 2016; Segura, 2018 y Yali, 2018)

Este mundo globalizado y masificado, exige implementar modelos educativos acordes a las demandas estructurales, éticas y socioambientales, considerando que el desempeño del futuro profesional es esencial para el bienestar y el desarrollo económico de las naciones, En ese contexto de ideas, la universidad debe implementar sistemas gerenciales modernos, que impulsen la productividad, innovación, competitividad y eficiencia, para ello es necesario que los maestros transformen su práctica docente, potenciando sus conocimientos multidisciplinarios, éticos y actitudinales, a través de procesos más humanos, críticos, reflexivos, y científicos. Es evidente que actualmente el trabajo del docente está centrado en sistema cognitivo, cuantitativo, con poca apertura para transferir conocimientos a otros contextos. De aquí la relevancia del siguiente estudio que busca un sistema universitario más justo, con buen trato, multicultural, que se adapte a sus características y que recoja las demandas de la población estudiantil. Se

requiere amenorar la brecha entre el entorno universitario y la exigencia sociocultural, en ese sentido cambiar su el sistema tradicional, por un enfoque más integral, holístico, de compromiso con el desarrollo institucional y comunal es relevante para la calidad educativa. En esa línea una cultura de trabajo, basado en la evaluación formativa genera mayor compromiso y responsabilidad entre autoridades, docentes y estudiantes. (Duarte & Ortiz-Jiménez, 2020; González et al., 2019; Hernández, 2019; Montes & Suárez, 2016; Moreno, 2011)

El presente trabajo surge como respuesta a la demanda de la población estudiantil, a la caída del modelo universitario y a su sistema de evaluación netamente cognitivo. En ese marco se busca enlazar reflexivamente la actividad estudiantil, la práctica docente y el perfil del egresado al campo laboral. Además, considerando que la enseñanza es una tarea de alta responsabilidad y quien la profese debe contar con la idoneidad moral, ética e intelectual, que su labor exige. En esa comunión de ideas el presente trabajo se convierte en un material de suma importancia para nuevas investigaciones sobre la temática en mención. Es trascendental implementar la evaluación formativa como una cultura de trabajo en la práctica docente universitaria, a través de una gestión de alta calidad, más humanas, que le permita desempeñarse adecuadamente e insertarse positivamente al campo laboral. Para tal efecto, se planteó: determinar los factores y razones que condicionan la cultura formativa en la práctica docente y en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios, además reconocer sus características e identificar sus necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios.

Soporte teórico que sustenta o respalda el presente trabajo

A lo largo de esta investigación se ha encontrado estudios anteriores como el de Ruíz (2019), de naturaleza empírica e interpretativo, aplicado a estudiantes de la Universidad de Pamplona, Colombia, determinándose que *evaluación en pares como proceso formativo, mejoró las competencias investigativas y la coevaluación*, contribuyendo a perfeccionar el clima laboral, la integración y la producción escrita. A su vez Hernández (2019), en su estudio cuantitativo-descriptivo, aplicado a docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos (FEUNMSM), concluyó que existe una correlación positiva considerable entre la *competencia docente y la mejora de los aprendizajes a través de procesos formativos*. En ese contexto Mina

(2019) en su investigación correlacional, no experimental, de corte transversal, aplicado a docentes y estudiantes, determinó que existe una correlación positiva considerable entre *la gestión académica y cultura organizacional*. Así mismo Mendoza (2019), con su trabajo correlacional, no experimental, aplicado a estudiantes de la FEUNMSM concluyó que entre *la cultura organizacional y la calidad de la gestión pedagógica* existe una correlación efectiva considerable. En esa línea Portocarrero (2017), en su estudio cualitativo, de visión socio-crítica, determinó que la *implementación de estrategias formativas en la práctica docente* generó un efecto positivo en *los aprendizajes*. En ese marco de ideas Guarnizo (2020), en su investigación no experimental -correlacional, aplicado a docentes de posgrado de la FEUNMSM confirmó que la *gestión institucional y la satisfacción laboral* presenta una relación significativa importante.

Desde el punto de vista metodológico el proceso de enseñanza-aprendizaje, es un espacio por naturaleza dinámico e interactivo y se sustenta en principios ontológicos y epistemológicos, Está demostrado que los saberes más significativos en el ser humano se construyen a través de la interacción activa con sus semejantes. En esa línea para Piaget, el conocimiento es producto de las operaciones mentales e interacciones con los estímulos socioambientales, siendo su base epistemológica el constructivismo, porque a través de sus observaciones y acciones, comprende e interpreta los hechos, construyendo un nuevo conocimiento. En ese contexto epistémicamente la práctica docente formativa parte de la realidad. Finalmente, el estudiante alcanza un verdadero conocimiento, a través de interacción e interpretación de su entorno (Bueno-Cuadra & Araujo-Robles, 2017; Godino, 2017; Gomez et al., 2017; Navarrete, 2018, Tapia et al., 2017)

Se entiende por **cultura** al conjunto de conocimientos, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo, a una clase social o a una comunidad, gracias al nivel de desarrollo intelectual, laboral o comunitario. En el contexto educativo se refiere al conjunto de características, costumbres y valores, que poseen las instituciones educativas en relación al Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PEA) y constituye la fuerza que empuja el actuar y pensar de sus miembros; también se explica como una práctica que congrega los esfuerzos de una organización al logro de sus objetivos. Bajo ese silogismo la **cultura de trabajo** impulsa la excelencia de la práctica educativa y determina el logro o fracaso de las actividades académicas. Bajo este marco los valores,

compromisos y actividades son percibidos con claridad, practicados por todos e incentivan a mejorar el comportamiento democrático de sus integrantes. De lo afirmado anteriormente, se expone que la **cultura educativa** influye en la forma de actuar, sentir y pensar de sus integrantes, además de mejorar los aprendizajes y la práctica docente. (Calatayud, 2018; Loza, 2018; A. Mendoza, 2019 y Póvis, 2016)

En esa realidad surge la **evaluación formativa**, con un planteamiento crítico/reflexivo que promueve una enseñanza de calidad, basado en un proceso de aprendizaje continuo y retroalimentador, que parte de las necesidades de los estudiantes. Bajo esa óptica busca potenciar las habilidades de los estudiantes, a través de un sistema de valoración de información en relación al desarrollo de competencias, incidiendo en la mejora de la competencia docente, en el análisis crítico-reflexivo de los procesos cognitivos, en el autoconcepto y en la autoevaluación. Desde esta perspectiva urge la necesidad de una evaluación entre pares, retroalimentadora, oportuna y precisa, no crítica; que promueva el desarrollo profesional y potencie las oportunidades de mejora. Finalmente, la coevaluación sirve para mejorar y compartir debilidades, experiencias y estrategias de aprendizaje. (Angelini, 2016; González et al., 2016; Hernández, 2019; Joya, 2020; Martín & Herrero, 2018; Ramos & Rueda, 2020; Segura, 2018)

El **constructo formativo** se entiende como un procedimiento estratégico, constante y dinámico; su éxito radica en detectar a tiempo las necesidades de aprendizaje, partir de la experiencia; retroalimentar oportunamente y emitir juicios de valor. En esa línea de ideas la neurodidáctica incide en el reconociendo de esfuerzos, en el empleo de procesos consensuados, flexibles, emergentes, reflexivos, innovadores, diversificados, democráticos, participativos y complejos; capaces de ser aplicados a diferentes contextos, que ayuden a mejorar las relaciones socioafectivas, a despertar la imaginación y el pensamiento crítico. En general, la evaluación formativa se basa en una comunicación horizontal, de visión compartida, incidiendo en la valoración de los logros y a través de espacios retroalimentadores superar las dificultades. En ese sentido el maestro debe ser un profesional íntegro, sensible, autónomo, empático, consciente y constructivo, a su vez la práctica docente universitaria debe ser un espacio dinámico, rico en experiencias y conocimientos, abierto a la crítica, a la autoevaluación y a la mejora continua, donde se fortalezca la argumentación, la solución problemas sociales, la introspección y el desarrollo de competencias, permitiéndole al estudiante

desplazarse en lo complejo, tanto en la vida profesional, como laboral. (Angelini, 2016; Calatayud, 2018; Cangalaya, 2020; Flores & Huamani, 2021; León, 2020; Púñez, 2015; Valverde, 2020)

Innovar la práctica universitaria, es un gran desafío porque exige reconocer en estudiantes, docentes, autoridades e instalaciones sus debilidades, fortalezas, intereses y oportunidades. A demás de otros **factores** que son fundamentales para su transformación como: el aspecto social, económico, las expectativas de vida, la satisfacción profesional, su relación con la comunidad, el modelo, la cobertura curricular y su metodología. En los estudiantes los agentes que inciden en la dinámica educativa son: el contexto, la procedencia, la orientación profesional, las actitudes, la calidad y los estilos de aprendizaje. En las universidades sus modelos netamente academicistas, cuantitativos, aislados del contexto social, han incrementado las tensiones internas, debido a la poca apertura que brindan a la interculturalidad, generación de conocimiento, a la democracia y participación ciudadana. Sin embargo, se puede observar **otros factores** como: la diferencia cultural entre la población y la universidad, las disciplinas curriculares descontextualizadas, la disparidad entre la misión/visión y los órganos internos, autoridades y funcionarios de la propia casa de estudios, también se puede mencionar al tiempo, al horario, al transporte y la informalidad. Finalmente este nuevo enfoque, busca integrar y articular los esfuerzos de las diversas dimensiones universitaria (González et al., 2013; Luna, 2018; Mato, 2013; Pedrosa et al., 2020; Quispe et al., 2018; Soler et al., 2013; Von & Peña, 2020)

La Ley Universitaria N° 30220, promueve la calidad del sistema, a través del mejoramiento continuo, la innovación y la generación del conocimiento científico, atendiendo la interculturalidad y la inclusión social. Además, contempla la formación de profesionales íntegros, con un alto compromiso socio ambiental y humano. En referencia a los maestros, se resalta a la investigación, la proyección social, la mejora permanente de su práctica y gestión docente. En relación a los derechos de los estudiantes se tiene: a una formación de calidad, que fortalezca sus habilidades investigativas y desarrollen sus competencias para el correcto desempeño profesional (Congreso de la República, 2014)

La enseñanza universitaria debe impulsar espacios de aprendizajes de calidad, más interactivos, democráticos, auténticos, sistémicos, contextualizados, que vaya más allá

del simple conocimiento. Esta situación exige implementar un PEA por **competencias**, entendida como un cúmulo de capacidades y destrezas que posibilita la resolución de problemas en cualquier circunstancia, también se define como la capacidad de saber actuar efectivamente en todo tipo de contexto. Sin embargo, existe una gran dificultad al tratar de incorporar este enfoque al trabajo docente y establecerla como una cultura institucional. Esta realidad obliga conocer sus características, ventajas, desventajas y principios, además el compromiso de todos los estamentos universitarios. Este desafío exige conocer las flaquezas y solidez de la práctica docente, desplegar grandes esfuerzos y niveles de pensamiento, convirtiendo el aprendizaje en parte de nuestra vida. En ese marco el maestro debe potenciar su competencia y superar sus debilidades, convirtiendo su práctica en espacios ecosistémicos para aprendizaje. Finalmente un trabajo formativo debe partir de situaciones auténtica o simuladas, centrada más en el proceso, en la retroalimentación, en los desempeños, conocer en qué nivel de logro está el estudiante, que procedimiento deber seguir y como llegar (De Lima, 2016; Hernández, 2019; Perez, 2018; Ríos & Herrera, 2017; Torres & Navales, 2018).

Este nuevo enfoque busca formar profesionales íntegros, de visión holística, capaces de desempeñarse eficaz y eficiente. En ese contexto siendo su campo de acción del docente amplio y multifacético, además de poseer con un conjunto de conocimiento, destrezas y principios éticos, debe ser un líder, excelente estratega, capaz de autocriticarse y valorarse. En este marco su desempeño recae en la mejora constante, en la comunicación asertiva, en el buen manejo digital, en la contextualización disciplinaria, en el nivel de interacción, en los aprendizajes personalizados, colaborativos y en la investigación para la enseñanza. En relación a la generación “Y”, son muy diversos, dependientes, pragmáticos, excelentes buscadores de información actualizada, flexibles, dinámicos y con una alta inteligencia digital, a pesar de haber emergido de una serie de cambios socioculturales y tecnológicos. Sin embargo, necesitan fortalecer algunos aspectos como: la asertividad, el conocimiento informal, la conservación del ambiente, la producción, predisposición, la resiliencia, gestión de riesgo, el trabajo colaborativo y la capacidad para convertir las dificultades en oportunidades. (Chávez et al., 2020; Collazos & Molina, 2020; Espinosa, 2017; Luna, 2015; Moustapha & Castillo, 2019; Quispe, 2019; Rodríguez, 2015; Sancho, 2017)

El actual sistema universitario, exige un cambio de paradigmas en sus funcionarios, autoridades y docentes con la finalidad de brindar una educación de calidad, optimizando su práctica y servicio administrativo. En esa línea, el campus académico, debe implementar ambientes ecosistémicos para el aprendizaje, que atienda a sus necesidades, que favorezca la inclusión y que valore sus talentos, que tonifique el clima estudiantil, la contextualización y articulación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Una práctica docente universitaria basada en una cultura formativa, exige un cambio del sistema, que implica una mejora en la enseñanza, en la investigación, en los procesos de aprendizaje y en la gestión universitaria, enfocada al logro de competencias, que resuelva casos reales, funcionales, individualizados y de normalización. (Casado et al., 2014; Montánchez & Martínez, 2017; Sobrado, 2008; Villasmil & Isea, 2007)

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Los hechos socio ambientales, estudiados desde un enfoque epistemológico, de paradigma naturalista, exigen el uso de procedimientos afectivos, más humanos. En esa línea, el presente estudio es de naturaleza *cuantitativa*, porque estudió la realidad y su comportamiento de manera integral, como una unidad de análisis. Fue de *tipo básica*, porque acogió, estructuró, categorizó e interpretó información de forma coherente, relevante y sistémica, utilizando metodología científica. El diseño utilizado fue el *hermenéutico*, ya que transformó las vivencias estudiantiles y docentes en expresiones textuales, respetando los procedimientos pedagógicos. En ese sentido la hermenéutica, explica los hechos particulares a partir del todo y el todo a partir de lo particular, constituyéndose en el diseño perfecto para interpretar el comportamiento humano, el conocimiento y sus razones. (Clementino de Souza et al., 2016; Fuster, 2019; Martínez, 2014; Martínez, 2017)

2.2. Categorías y subcategorías.

2.2.1. Fenómeno de investigación:

Razones y factores que condicionan una cultura formativa en la práctica docente y en el desarrollo de competencias universitarias

2.2.2. Sub Categorías:

- Características de una cultura de trabajo formativo.
- Necesidades y fortalezas de los estudiantes respecto al enfoque formativo.
- Factores y razones que limitan establecer una cultura formativa en la Práctica Docente Universitaria (PDU).

2.3. Contexto de estudio.

Schettini & Cortazzo (2015), indica que en las investigaciones cualitativas, el estudio e interpretación de los hechos se desarrollan en un ambiente natural. En ese marco el presente escenario corresponde a los maestros y discentes de las universidades públicas y privadas de la provincia Del Santa, en la región Ancash.

2.4. Unidad de investigación.

Las fuentes orales estuvieron formadas por los docentes y estudiantes, quienes fueron seleccionados de acuerdo a criterios técnicos de una muestra probabilística simple. En referencia a las fuentes escritas, se revisaron tesis y artículos científicos sobre las necesidades y fortalezas de los estudiantes, además a los factores y razones que condicionan una cultura de evaluación formativa. (Tabla 6)

2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Para Clementino de Souza et al., (2016), La **entrevista** es una técnica interactiva, que permite recoger y procesar la información directamente. Siendo este estudio cualitativo la **guía de entrevista**, fue virtual, abierta, no estructurada, con preguntas orientadoras, con un tiempo de 45 y 60 minutos en docentes y estudiantes respectivamente. En cuanto al **focus groups**, recogió información sobre los menesteres y fortalezas de los estudiantes universitarios respecto a la cultura formativa. Al respecto Sánchez-Oro & Robina (2020), manifiesta que esta técnica permite comprender datos espontáneos, no condicionados y confiables, del comportamiento humano. (Tabla 7)

En relación al **análisis y recolección de datos**. Lara (2009) indica que consiste en registrar, ordenar, resumir la información y constituye una valiosa ayuda que reduce el tiempo y espacio. En este estudio para la recolección de datos se empleó la ficha

sincrética y para organizar y resumir información, el fichaje, en especial la paráfrasis y el comentario.

2.6. Procedimientos

Para Martínez (2014), un trabajo cualitativo utiliza procedimientos sistémicos e interpretativos para explorar, reflexionar y entender las cualidades, actitudes, costumbres y comportamiento del objeto de investigación.

En esta investigación se abordaron tres fases, *Fase exploratoria*, revisó información relevante sobre cultura formativa, factores y razones que limitan la tarea docente universitaria. Los datos indagados posibilitaron elaborar las interrogantes y los objetivos de investigación, establecer las categorías y sub categorías, enriqueciendo el marco teórico. A su vez la *fase descriptiva*, permitió analizar profundamente la técnica y el instrumento de recopilación de datos. En esa línea se elaboró una guía de entrevista con preguntas orientadoras, identificando las características, factores y razones que limitan la cultura formativa en la PDU, así mismo las demandas y fortalezas de los discentes universitarios. En la última *fase estructural* se analizaron las fuentes orales y escritas, iniciando con la transcripción de las grabaciones, seguido por la confirmación y selección de la información a través de la triangulación, permitiendo encontrar las unidades de análisis. Para Martínez (2014), la triangulación permite corroborar datos de diferentes fuentes y observadores, mediante diversos procesos metodológicos

2.7. Valor científico y aspectos éticos

Validar los datos obtenidos y contar con la aprobación moral y ética es un gran problema para los estudios cualitativos, debido a la fuerte crítica por paradigmas predominantes quienes consideran su bajo rigor científico y cuyos métodos carecen de confiabilidad. En ese contexto el presente trabajo atestiguando su credibilidad y solidez, utilizó la triangulación y la hermenéutica, así mismo las determinaciones del autor dieron muestra de *transparencia, confianza, veracidad y honestidad*. En esa línea de ideas Sánchez-Oro & Robina (2020), expone que la triangulación refuerza los hallazgos, reduce la distorsión y aumenta la credibilidad del estudio y en relación a la ética Moscoso & Díaz (2017), indica que juega un rol primordial en todo el proceso de indagación.

2.8. Análisis de datos

Para Schettini & Cortazzo, (2015), es una técnica interpretativa que analiza información estructurada y no estructurada, interpreta fuentes orales, escritas, audiovisuales; transcribe entrevistas, observaciones, discursos y enuncia inferencias válidas. El presente trabajo al ser de naturaleza cualitativa, recogió información selecta del tema de estudio, en tres etapas. *Primera*, abrevió, ordenó y clasificó los datos facilitando su manejo; *segunda* se agruparon las categorías y sub categoría en tablas para su análisis e interpretación, *finalmente* se plantearon las conclusiones.

III. RESULTADOS

Interpretación de las fuentes orales y escritas.

Características de la cultura formativa en la práctica docente universitaria

Se presenta los siguientes testimonios. “Es esencial que el docente inicie su práctica docente a partir de las necesidades, urgencias y expectativas del estudiante, en ese sentido debe fortalecer la identidad y contextualizar sus estrategias de acuerdo a su realidad económica y sociocultural” (A001), p.19. En ese marco “Se necesita aprendizajes divergentes que contribuyan a la formación sólida de los profesionales” (A004), p.19. De lo mencionado anteriormente, se puede extraer algunas características que se atribuyen a la necesidad de *aprender* de la realidad, del contexto, atendiendo la identidad y diversidad estudiantil.

En cuanto a la *enseñanza*, se indica que: “Siendo la evaluación inherente a la práctica docente, debe partir identificando el nivel, los estilos y los procesos de aprendizaje y desterrar su carácter sumativo” (A001), p.19. En esa idea “El enfoque formativo promueve un clima de confianza, con criterios e instrumentos claros, consensuados, con una participación activa de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes y en el desarrollo de competencias” (A002), p.19. Se afirma también que: “Ser profesionales sólidos académicamente en la actualidad no basta, hay que fortalecer las actitudes y valores, urge una enseñanza orientadora en todo el procesos y no al final del camino” (A004), p.19. De lo expuesto, se identificó algunas características de *enseñanza* y se imputa a la urgencia de crear espacios de mayor confianza, amicales, democráticos, orientadores, dinámicos, reflexivos y que contribuyan a la solución de la problemática, nacional y local.

En relación a la **gestión**, se precisa que “La universidad debe promover una enseñanza holística, basada en el desarrollo de competencias generales-propedéutica, formativas y disciplinar” (A001), p.19, Además se indica que “Una cultura de trabajo formativo, involucrar la participación todos sus miembros” (A004), p.19. A su vez (F009), p.19, expone, la actual demanda urge en las universidades implementar cambios en su cultura de trabajo. Esto exige contar con las facilidades, recursos, materiales, implementar nuevas formas de enseñanza y un alto compromiso de sus miembros. Lo expuesto, permitió establecer algunas características de la gestión y urge implementar un modelo holístico, innovador, formativo que incluya el compromiso activo de toda la comunidad universitaria. Finalmente, al establecer los menesteres de la cultura formativa, se debe tener en cuenta tres aspectos: *los aprendizajes, la enseñanza y la gestión*.

Necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios, respecto a la cultura formativa.

De acuerdo a lo opinado por los entrevistados. “Los aprendizajes deben ser de utilidad, que nazcan de la necesidad y percepción de los estudiantes” (B001), p. 19. Además, las “Clases deben promover la participación, investigación y nuevas situaciones para aprender” (B002), p.19, así mismo, “Las actividades deben ir más allá de la simple teoría” (B004), p.20, que partan “Del día a día y que sirvan para el desempeño laboral” (B006), p.20. De lo mencionado, se resalta las siguientes *necesidades de aprendizaje*: aprender de modo diferente, aprendizaje que partan de sus intereses, del contexto, desafiantes, retadores, de utilidad para la vida laboral y que permita explorar lo desconocido.

En cuanto a las necesidades se analizaron fuentes escritas y testimonios de los docentes, en esa línea la enseñanza debe ser “Menos rutinarias, más interactivas, motivadoras y productivas” (B001), p.19, así “Deben desarrollarse en un ambiente de respeto y asertividad” (B002), p.19, también “Debe existir una excelente comunicación, que genere mayor confianza e interacción con espacios para la estimulación y la retroalimentación” (B003), p.19, “Centrarse en atender las necesidades y dificultades, dar mayor interés al proceso, que al logro final” (B004), p.20. En ese marco se debe “Identificar las expectativas de los estudiantes y comunicar anticipadamente su forma de enseñar, así como los criterios y el producto a alcanzar” (B007), p.20, se afirma que

“Una oportuna comunicación mejora la enseñanza, porque permite mayor claridad y menos equivocaciones” (B009), p.20, se requiere “Clases más prácticas, con espacios para talleres, laboratorios y en campo” (B010), p.20. Reafirmando lo mencionado (F006), p.20, indica: una práctica formativa se caracteriza por atender las dificultades y progresos, permite determinar el nivel de logro y hasta dónde avanzó, para ir reajustando progresivamente los procedimientos. De lo dicho anteriormente se precisa que la *enseñanza* exige el empleo de estrategias formativas, más atractivas, motivadoras, comunicativas, que promueva el interés por aprender de manera autónoma, por autovalorarse, por trabajar en equipo y que permite actuar con eficiencia en cualquier campo laboral.

En relación a las necesidades de gestión “Se requiere una universidad que trasmita confianza” (B007), p.20, con “Programas que atiendan la problemática familiar, laboral y de adaptación de los estudiantes” (B008), p.20, además con “Docentes actualizados en tecnologías y las nuevas enseñanzas” (B010), p.20. Lo manifestado anteriormente permitió establecer las *necesidades de gestión* y recae en la transmisión de seguridad, de confianza, en la atención de expectativas, además la universidad debe generar espacios para compartir experiencias y actualización docente.

En referencia a las fortalezas se expone la “Predisposición e interés para el trabajo en equipo” (B001), p.19, el “Buen manejo del tiempo, actitud positiva y gran responsabilidad ambiental” (B003), p.19, “Rápido nivel de adaptación y dominio de las nuevas tecnologías” (B005), p.20. En esa línea “Muestran una gran simpatía con las redes sociales, factor importante para el estudio virtual” (B007), p.20, es una “Generación nativa digital, creativa, dinámica, multidiversa social y culturalmente y con enorme capacidad en la búsqueda de información” (B010), p.20. Para (F003), p.20, esta generación, llamada “Y”, ha surgido de las vicisitudes socioestructurales y se caracteriza por ser nativos digitales, solitarios, diversos, pero a la vez conectados, dependientes y pragmáticos. Del análisis de la información recabada, se expone las siguientes fortalezas: buen manejo de las tecnologías, del tiempo, capacidad creadora, conservadora de su entorno y una gran predisposición al cambio.

Factores que limitan establecer una cultura formativa en la práctica docente universitario.

A continuación, se presenta testimonios y fuentes escritas: “Una universidad elitista, excluyente, centrada en lo cognitivo, en la cátedra, en la enseñanza, desvinculada de su entorno, ajena la diversidad, con poca apertura para internalizar sus logros, esas construcciones internas que se conjuga con las costumbres, valores y que constituye su cultura” (A004), p.21. A su vez “ La gran mayoría de docentes universitarios no han sido formados para ejercer esa labor, careciendo de estrategias metodológicas” (A002), p.21, “ Esa carencia convierten a la enseñanza universitaria en un proceso netamente cuantitativo, cognitivo, sumativo” (A003), p. 21. Para (F002), p.21, una gestión universitaria formativa debe atender aquellos factores que fortalecen la insatisfacción laboral, como: la resistencia al cambio, las pocas condiciones para la enseñanza, el poco tiempo para la coordinación e investigación, el alto número de alumnos y el carácter comprimido de los cursos, En esa línea (F010), p.21, indica que, si se mejora la calidad de la gestión institucional, también lo hará el desempeño docente. El análisis sitúa a la universidad como una institución centrada en la cátedra, en lo académico, preocupada más por lo cuantitativo, alejada de su entorno y de las demandas del estudiante. Además, se observa como una institución de gestión débil, poca integradora, que no atiende la diversidad, sin planes para formación continua, con un gran número de profesores sin formación docente y con escasa apertura hacia los nuevos enfoques. En esta situación establecer una cultura formativa en un reto, porque significa romper paradigmas, dejar su confort, situarse entre lo real y lo ideal, implementa espacios para el dialogo e intercambio de experiencias, dar paso a una gestión más humana. Sin duda, la simple teoría no basta, hay que transformarla en verbo y el verbo en calidad.

Razones que condicionan establecer una cultura formativa en la práctica docente universitaria.

A continuación, se exponen el análisis de testimonios y fuentes escritas. “El docente universitario cree que su alto nivel en el sistema peruano, su vasta experiencia, buen dominio disciplinar, gran oratoria y reputación es suficiente, que el trabajo formativo es para adolescentes. Sin embargo, estas actitudes y costumbres condicionan su crecimiento, romperlas los atemoriza, los deja en delirio, aumentando su resistencia a las nuevas formas de enseñanza, aprender y evaluar” (A004), p.21. En ese universo de

ideas (F009), p.21, indica que el maestro universitario debe enriquecer su práctica docente, a través de nuevas estrategias didácticas, tecnológicas, éticas, comunicativas, potenciando su saber pedagógico. En esa línea (F002), p.21, el docente debe ampliarse más allá de la simple teoría, asumir nuevos retos, actividades más complejas y menos conocidas. De lo expuesto se menciona a la *resistencia, al dominio disciplinar, a los éxitos y su gran experiencia* como las razones que condicionan establecer una cultura formativa. En relación a la primera, son los hábitos, las costumbres ancladas en el tiempo, el temor a lo desconocido, el paradigma cuantitativo, las razones que les impide avanzar y transitar hacia una nueva gestión de la enseñanza. En cuanto a los *éxitos, dominio y experiencia*. Son docentes que anteriormente fueron admirados, idolatrados y hoy se niega a aceptar que la catedra, su capacidad de memoria y retención ya no sea suficiente. Sin duda que implementar este nuevo enfoque, implica asumir consensos, romper paradigmas, buscar nuevas formas de enseñar, aprender y evaluar, centrarse más en el proceso y menos en el producto.

IV. DISCUSIÓN.

Para un mejor discernimiento *las características* de la cultura formativa, se enfocan de tres aspectos: *de aprendizaje, de enseñanza y de gestión*. En relación a la primera se alude al deseo de aprender de distinta manera, partiendo de las necesidades e intereses, respetando la diversidad, el contexto y las expectativas del estudiante. En esa línea Tapia, Sosa et al. (2017), indica que la construcción del nuevo aprendizaje parte de la inquietud e interés del discente. A su vez para Bueno-Cuadra & Araujo-Robles (2017), el saber verdadero, se alcanza por interacción con su entorno. En ese marco de ideas Ruíz (2019), menciona que las experiencias contextualizadas y consensuados mejoran las competencias. En cuanto, al segundo aspecto urge una enseñanza más horizontal, interactiva, reflexiva y digital, con experiencias que promueve espacios de confianza, distintas de aprender y actuar. En esa idea De Lima (2016), indica que es prioridad crear espacios de enseñanza reales, contextualizados, multiculturales y de alta calidad. Para Portocarrero (2017), precisa que trabajar experiencias reflexivas, interrogativas, retroalimentadoras, con una comunicación oportuna, buen clima cooperativo, mejora los aprendizajes y la tarea docente. En referencia a la *gestión*, se necesita una transformación y el compromiso de toda la colectividad universitaria. Se requiere una

gestión integral, holística e innovadora. En esa línea Calatayud (2018), menciona que una gestión compartida, formativa, potencia la práctica docente. Siempre y cuando Loza (2018), sus objetivos sean asumidos por todos sus miembros. En ese marco la Ley universitaria, exige una gestión universitaria continua, permanente investigativa, social y culturalmente, con profesionales íntegros que contribuya a la grandeza de su nación y a la felicidad humana.

Al identificar *las necesidades y fortalezas*, se observa que los estudiantes *exigen* aprendizajes retadores, diversos, prácticos; con clases interactivas, dinámicas, comunicativas, que fomente la autoevaluación de sus avances, el autoaprendizaje, el trabajo colaborativo y enrumbar hacia lo desconocido. En esa línea Calatayud (2018), indica que se requiere trasladar lo aprendido a otros contextos; con diferentes niveles de dificultad. A su vez Angelini (2016), manifiesta que es importante atender las necesidades, y partir de la experiencia. En relación a la enseñanza Púñez (2015), expone la urgencia de contar con docentes sensibles, mediadores, empáticos, que acompañen y retroalimenten el proceso. En ese marco de ideas Mendoza (2019), explica que la gestión docente influye considerablemente en los resultados de los aprendizajes. En cuanto a las *fortalezas* se enumera a su variabilidad, creatividad, el buen manejo del tiempo, su empatía con el ambiente, globalizados, diversos, pero que interactúan y que conviven con las redes sociales. Para Rodríguez (2015), la generación Y se caracteriza por ser nativos digitales, por haber emergido de los cambios socioestructurales, del avance tecnológico, son excelentes buscadores de información. Espinosa (2017), recalca su buena lectura virtual, su gran facilidad para acceder a información actualizada y su gran habilidad digital. Finalmente conocer las urgencias y fortalezas de los estudiantes nos posiciona en el statu quo de la labor docente y del sistema universitario.

La identificación de los *factores* que limitan la cultura formativa, permitió revelar un sistema universitario descontextualizado, encapsulado, excluyente, sin apertura a las necesidades del estudiante, centrado en lo cuantitativo, en la cátedra, de gestión débil, con escasos programas de formación continua, cuyos docentes presentan una frágil pedagogía y poco interés por los nuevos enfoques. En ese marco para Mato (2013), los factores son: la poca apertura intercultural, la escasa interacción con su entorno y el bajo compromiso con la misión y visión institucional. Soler et al. (2013), indica a la infraestructura, a la realidad socioeconómica y a la malla curricular. A su vez

Montánchez & Martínez (2017), postula a los ambientes universitarios, a la poca valoración de los talentos, la desatención de necesidades, al clima institucional, la adaptación y a la articulación del currículo con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta realidad, obliga al sistema universitario a cambiar su visión elitista, a generar nuevos espacios para el aprendizaje, a transformar la enseñanza, a implementar una gestión más humanitaria, más diversa. En esa idea Godino (2017), indica que: con la caída de los sistemas sociopolíticos, económicos y con el avance de la ciencia, el modelo universitario perdió su hegemonía y urge transformar su práctica docente, en beneficio de los estudiantes. Así para González et al. (2019), la universidad necesita implementar nuevos modelos gerenciales, impulsando una cultura de trabajo más competitividad y productiva. En relación a la gestión eficaz Guarnizo (2020), indica que mejora el clima laboral y la labor docente.

Entre *las razones* que limitan establecer una cultura formativa, prevalece la *resistencia al cambio, el dominio disciplinar, los éxitos y su gran experiencia*. La primera hace hincapié a la edad del maestro universitario, a las costumbres y paradigmas instaurados en el tiempo, en la preponderancia de lo cognitivo, cuantitativo, sobre lo cualitativo, razones que limitan una enseñanza más activa, abierta, compleja, compartida, que exige un buen manejo de emociones y de las competencias docentes. En esa idea Margalef (2014), indica que la resistencia está ligada a la inseguridad, al temor para salir de su trabajo habitual y asumir modelos más complejos. González et al. (2019), menciona a la predisposición y las expectativas sociales, económicas y profesionales. En relación al *dominio disciplinar*, este se fortifica con la experiencia, con los reconocimientos y los éxitos logrados. Docentes que en cierto tiempo fueron admirados, amados y piensan que eso basta, que es suficiente, negándose a asumir otros enfoques, porque significa perder el control, disminuir la cátedra, la objetividad de la enseñanza, detenerse más en el proceso. Sin embargo, en un contexto tan relativo el aprendizaje es multidiverso, complejo y cambiante y la práctica docente también. En ese contexto Collazos & Molina (2020), indica que el desempeño del maestro es extenso y multifuncional. Para Sancho, (2017), el docente debe estar a la vanguardia de los nuevos conocimientos y enfoques educativos.

V. TABLAS DE ANÁLISIS

Tabla 1

Características de la cultura formativa de la práctica docente universitaria.

Código de la fuente	A001- A002 – A003 - A004 y F009	
Contenido de la fuentes		
<p>“Partir de las necesidades, urgencias y expectativas de aprendizaje, el docente debe contextualizar sus estrategias de acuerdo a la realidad social, política, económica y cultural” “La evaluación formativa, es inherente a la práctica docente, no debe verse como un referente sumativo, al contrario, debe partir identificando los niveles y estilos de aprendizaje; y en base a ello reajustar los procesos. En realidad, es el punto de partida y permite al docente evaluar su propia actuar” “Una cultura formativa debe atender la identidad, aunque para ello deba reformular su plan de estudios, crear espacios de reflexión-acción y pasar a la acción de mejora y viceversa” “Programas integrales, basados en el desarrollo de tres competencias: de estudios generales, propedéutica o inducción; específicos y en el campo disciplinar o de especialidad”</p> <p>(A001) “El enfoque formativo se orienta al desarrollo de competencias dentro de un clima de confianza, estableciendo criterios e instrumentos claros, confiables, socializados y consensuados con docentes y estudiantes, recoger y analizar información relacionada al avance de los aprendizajes, con una participación activa en la solución de problemas de la sociedad” (A002) “Una cultura basada en el enfoque formativo, influye en los aprendizajes, en la formación sólida y cultural de los estudiantes, permite recoger información del desarrollo de las competencias, hacer reajustes e incluir procesos de autoevaluación, coevaluación y retroalimentación”. (A003) “La creencia, que los estudiantes sólo tiene que ser formados como buenos profesionales, sólidos académicamente, es historia, en ese sentido debe complementarse con la formación como personas, necesitamos un aprendizaje motivador, divergente y una enseñanza que vaya moldeando, reorientando los procesos y tomar medidas para enrumbar, no al final, sino en el camino. Una cultura implica la actuación de todos docentes, autoridades y administrativos, porque la cultura formativa constituye una necesidad, una riqueza de la universidad” (A004) Las instituciones universitarias deben promover, una cultura de cambio en torno al enfoque formativo y en otros asuntos que atañen a la calidad de la enseñanza. Esto implica abrazar una enseñanza con énfasis en un aprendizaje activo, de alto compromiso y disposición de sus miembros. También debe darse las facilidades y disponer los recursos necesarios para garantizar la calidad de la enseñanza, las universidades deben velar por la calidad de la enseñanza, comenzando desde la mejora institucional y continuando con la eficacia de la enseñanza (F009)</p>		
Unidad de significado	de	• Actividades de aprendizaje -Metodologías de enseñanza- De gestión

Fuente: elaboración propia (2021)

Tabla 2

Necesidades y fortalezas de estudiantes universitarios, respecto a la evaluación formativa.

Código de la fuente	B001, B002, B003 B004, B005, B006, B007, B008, B009, B010, F003 y F006
Contenido de las fuentes	
<p>“Aprendizajes desafiantes, que partan de las expectativas y percepción de los estudiantes, de utilidad en la sociedad”. (N. de aprendizajes) “Estrategias motivadoras, menos rutinarias, con mayor participación y productividad” (N. enseñanza) “Estudiantes con buen interés y predisposición para el trabajo en equipo” (fortalezas) (B001) “Clases prácticas, que promuevan la investigación y exploren situaciones nuevas de aprendizaje”. (N. de aprendizajes) “Clases que practiquen el respeto, la comunicación asertiva y que refuercen el seguimiento de sus aprendizajes” (N. enseñanza) “Estudiantes con buena regulación del tiempo y preparación anticipada” (fortalezas) (B002) “Clases interesantes y aprendizaje ideales, buen diálogo, que faciliten la interpretación, mejore progreso y la retroalimentación” (N. enseñanza) “La actitud positiva y consciente con su responsabilidad ambiental, impulsa el trabajo docente” (fortalezas) (B003) “Conocer las dificultades y necesidades, permite trabajar con hechos reales, ir más allá de la necesidad inmediata, más allá de la teoría” (N. de aprendizajes) “Clases que promuevan la comunicación interactiva, que analicen el proceso y el final de la evaluación, que atienda las necesidades y dificultades” (N. enseñanza) (B004) “Conocer las necesidades y las perspectivas que tienen los estudiantes” (N. de aprendizajes) “Dar énfasis a lo práctico e informar por anticipación su manera de enseñar y evaluar” (N. enseñanza) “Gran capacidad de adaptación del estudiante y convivir con las nuevas tecnologías, la innovación y competencia”. (Fortalezas) (B05) “Aprendizajes prácticos, que sirvan para la vida laboral” (N. de aprendizajes) “Clases prácticas que promuevan la comunicación activa e informar por anticipado las expectativas del curso y objetivos a alcanzar” (N. enseñanza) “Estudiantes prácticos, atrevidos, comunicativos y con una rápida adaptación a los cambios” (Fortalezas) (B006) “Trabajar casos, similares al desempeño real del profesional” (N. aprendizajes) “Clases que mejoren la comunicación entre docentes y estudiantes” (N. enseñanza) “Estudiante empático con las tecnologías y las redes sociales, de gran importancia para coordinar y cumplir las tareas” (Fortalezas) “Firmar convenios para el desarrollo de nuestras prácticas” (N. de gestión) (B007) “Conocer las estrategias de enseñanza permite prepararnos e informarnos para la evaluación. Las clases deben ser más prácticas y participativas” (N. enseñanza) “La universidad tenga programas para atender la problemática de adaptación de alumnos que vienen de otras ciudades, que trabajan o con problemas familiares” (N. de gestión) (B008) “La comunicación mejora la enseñanza, permite ser más claros. Las clases deben ser más prácticas, más dinámicas” (N. enseñanza) “El buen manejo de la tecnología, la creatividad, somos más dinámicos y espontáneos, son factores que representa esta generación” (Fortalezas) (B009) “Clases más prácticas, que sean más participativos y empleo de talleres” (N. enseñanza) “Somos una generación nativa digital, multidiversa social y culturalmente y nos aceptamos como tal, con gran rapidez en la búsqueda de la información” (Fortalezas) “Capacitar a los docentes en el manejo de la tecnología y las nuevas enseñanzas” (N. de gestión) (B010). Un proceso capaz de hallar el nivel de progreso y dificultades del aprendizaje, determinar hasta donde se ha llegado y hasta dónde se puede avanzar, informar los hallazgos. Hechos que deben generar la adecuación del currículo, de los</p>	

objetivos iniciales, y el reajuste del proceso. Este enfoque es por naturaleza motivador y estimulador en los alcances, en las metas. (F006) . Denominada la generación Y, ha emergido como consecuencia de los cambios estructurales del contexto y de la globalización. Estudiantes caracterizados por ser nativos digitales, muy diversos social y culturalmente, conectados y a la vez solitarios, inmersos en una situación de crisis económica, dependiente, pragmática en sus estudios y con una gran capacidad para obtener información. (F003)	
Unidad de significado	Necesidades de aprendizajes/ metodológicas/ de gestión/ Fortalezas

Fuente: elaboración propia (2021)

Tabla 3

Factores que limitan la práctica docente para establecer una cultura formativa

Código de la fuente	A001- A002 – A003- A004 - F002 y F010
Contenido de la fuentes	
<p>“Centrada en el campo cognitivo, disciplinar de especialidad, en la cátedra común denominar de la antigua ley universitaria. Una práctica basada en el que voy enseñar, más no en el cómo ““No están vinculada al contexto, a las necesidades del estudiante y en su lugar se comportan como cápsulas, que no se expande, no llega a la comunidad y menos cambia” “Una universidad temerosa. Por ejemplo, a nivel nacional hay varias universidades licenciadas, porque es infraestructura, porque es gestión, pero no acreditadas porque requiere contar con las condiciones básicas de calidad, parte medular de la enseñanza” (A001) Práctica docente. “Docentes pocos empoderados con el enfoque formativo, porque la gran mayoría de profesionales que ejercer la docencia no han sido formados para ello. Además, la carencia de programas de formación continuos, que actualice al docente, que fomente espacios de trabajo colegiado, reflexivos del proceso académico” (A002) modelo. “La frágil formación metodológica de la mayoría de docentes universitarios de las distintas carreras profesional, convierten la enseñanza en un proceso cuantitativo, sumativo y este se acrecienta con los pocos espacios de interaprendizaje entre docentes”. (A003). Práctica docente. “La visión elitista de la universidad, excluye la diversidad y aceptarla obliga a volver a mirar nuestros métodos, las estrategias y por supuesto contextualizarlos, en ese sentido se debe entender la diversidad como una riqueza, no como un insumo y asumir el compromiso de aceptar esa realidad”...“La poca internalización de aquello que es bueno, que es oficial y que representa su cultura de trabajo, esa construcción social que viene de tiempo y se conjuga con las costumbres, con los valores, con los hábitos” (A004) Gestión. Algunos factores que justifican la resistencia a los nuevos enfoques aluden a la falta de condiciones para llevarlas a cabo, como el tiempo que demanda una evaluación formativa, el carácter comprimido de las asignaturas, la necesidad de armonizar las tareas docentes con la investigación, la escasa formación y experiencia en procedimientos formativos, el elevado número de alumnos en clases, la falta de horas de coordinación para conocer las exigencias de cada asignatura. (F002) Modelo/ infraestructura. Una gestión institucional adecuada, mejora la satisfacción laboral y el desempeño docente (F010)</p>	
Unidad de significado	Modelo, tipo de gestión, Infraestructura, interrelaciones internas y externas, práctica docente

Fuente: elaboración propia (2021)

Tabla 4

Razones que condicionan el establecimiento de una cultura formativa en la práctica docente universitaria.

Código de la fuente	A001 -A004 – F003 y F010
Contenido de las fuentes	<p>“La mayoría de docentes universitarios están entre los 60 o porta jubilarse y eso implica una formación instaurado condicionante. Por ejemplo, se considera en el más alto nivel del sistema educativo, que está en el techo y que no hay nadie que lo evalúe”. “Aspectos actitudinales, como las costumbres, hábitos, que se convierte resistencia, en defensa, un factor de miedo difícil de cambiarlo, pero influye en su labor. Otra razón tiene que ver con la experiencia y con el domino disciplinar. Piensan que con eso basta, que es suficiente” (A001). “Una limitación es el tema generacional, han sido formados por maestros con una capacidad didáctica extraordinaria, gran manejo de oratoria-eruditos en su materia y han sido admirado, imitados, emulados”. “Se requiere docentes con buen control de su autoestima, y gran conocimiento de sus capacidades, dejar su zona de comodidad, de confort y atender la necesidad, a pesar de los éxitos relativos obtenidos” “Toda nueva cultura tarda en internalizar, porque el cambio nos mueve, nos deja un poco en delirio, aumenta el temor a lo desconocido, entonces prefiere lo conocido, aunque no esté bien. Sin embargo, seguir pensando en el producto final, nos hace perder el verdadero sentido de la educación y con ello procesos tan importantes y hasta más que los resultados” “La idea que el trabajo formativo es para chicos que están en formación física y emocional, más no para estudiante de superior que deben venir automotivados, ya formado. En términos generales esto condicionar el establecimiento de esté nuevo enfoque” (A004). La resistencia al cambio, se justifican por la inseguridad que pone de manifiesto el profesorado para innovar y asumir nuevas propuestas evaluativas más complejas, menos conocidas y poco experimentadas, a la necesidad de ampliarse más allá de los contenidos, del proceso de diversificación en estrategias e instrumentos de evaluación, otras surgen amparados en la idea de ser docentes reconocidos, pragmáticos y realistas con el sistema universitario actual. (F003). El docente universitario debe contar con base pedagógica que le permita propiciar un trabajo activo, utilizar sabiamente los recursos didácticos y tecnológicos para enriquecer el proceso de enseñanza; seleccionar adecuadamente las técnicas e instrumentos de evaluación; respetar los derechos y principios éticos del proceso de aprendizaje; fortalecer el buen trato, la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo y desarrollar al máximo de sus capacidades. (F010)</p>
Unidad de significado	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia al cambio /Dominio disciplinar

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 5

Razones y factores que condicionan una cultura formativa en la práctica docente y en el desarrollo de competencias universitarias

Sub Categorías	Fenómeno de estudio
<p>Características de la cultura formativa en la práctica docente universitaria.</p> <p>Necesidades y fortalezas de los estudiantes, con respecto a una cultura formativa.</p> <p>Factores que limitan establecer una cultura formativa en la práctica docente.</p> <p>Razones que condicionan el establecimiento de una cultura formativa en la práctica docente universitaria,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el marco de una cultura de evaluación formativa la práctica docente se caracteriza por. Primero: sus aprendizajes deben partir de la realidad, del contexto, de las urgencias, de las expectativas e intereses de los estudiantes. Segundo: su enseñanza debe ser dinámica, motivadora, reflexiva, generar diversas formas de aprender y actuar. Además, poner en juego todas sus habilidades y recursos de los docentes y estudiantes. Tercero: la gestión universitaria debe implementar un modelo educativo de visión holística, que incluya el cambio de paradigmas y con el compromiso activo de todos sus miembros. • En ese marco, las necesidades de los estudiantes son. Primero: aprendizajes desafiantes, retadores, de utilidad práctica, que le permita ir en busca de lo desconocido, más allá de la necesidad inmediata. Segundo: una enseñanza dinámica, reflexiva, que promuevan el autoaprendizaje, el consenso, las relaciones socioafectivas, la eficiencia profesional y laboral. Tercero: una universidad que transmita seguridad, confianza, que atienda los intereses de los estudiantes, con espacios continuos de coordinación estudiantil y actualización docente. En cuanto a las fortalezas los estudiantes están siempre predispuestos al cambio, son creativos, convive con la tecnología, globalizados, diversos, solitarios pero que trabajan, coordinan y usan las redes con gran naturalidad. • En referencia a los factores, los resultados concurren en la gestión universitaria y a un modelo universitario caduco, desfasado, centrado en lo cognitivo, en la cátedra, en lo cuantitativo, en el producto final, encapsulada, desvinculada del contexto y de las necesidades del estudiante, excluyente, de gestión débil, que carecen de programas de formación continua, con docentes poco empoderados con el nuevo enfoque y de frágil formación metodológica. • En cuanto a las razones, el análisis se centra en la práctica y en la competencia docente. En ese sentido se alude a la resistencia al cambio y el dominio disciplinar. La primera hace hincapié a la edad avanzada de los docentes universitarios, a los hábitos, valores, costumbres e ideas ya instaurados y anclados en el tiempo, que convierten la práctica docente en una enseñanza rutinaria y poca significativa. La segunda razón hace referencia al gran dominio disciplinar con el que cuenta el docente universitario, reforzado por su experiencia, por el reconocimiento, por su oratoria, los éxitos alcanzados y por el sentimiento de admiración e imitación de la cual son objeto.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 6. Fuentes orales

Entrevistados	Código	Apellidos y nombres	Grado Académico / Título Profesional	Experiencia Temática
Docentes	A001	Anónimo	Doctor en educación	10 años. UNS
	A002	Anónimo	Doctor en educación	8 años UCV
	A003	Anónimo	Magister en educación	15 años. UCV y ISPCH
	A004	Anónimo	Magister en educación	18 años. ULADECH

entrevistados	Cód	Apellidos y nombres	Ciclo de estudio	Institución Educativa	Cód	Apellidos y nombres	Ciclo de estudio	Institución Educativa
Estudiantes	B001	Anónimo	VIII	UNS	B005	Anónimo	VII	UCV - Ch
	B002	Anónimo	VIII	UNS	B006	Anónimo	VII	UCV - Ch
	B003	Anónimo	VIII	UNS	B007	Anónimo	VII	UCV - Ch
	B004	Anónimo	VIII	UNS	B008	Anónimo	VII	UCV - Ch
					B009	Anónimo	VII	UCV - Ch
					B010	Anónimo	VII	UCV - Ch

Fuente: Elaboración propia (2021)

Fuentes escritas

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

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 7

Guía de entrevista

Guía de entrevist	Objetivos	Sub categorías	Items
Para estudiantes (Focus Groups)	Identificar las necesidades y fortalezas de los estudiantes universitarios con respecto a la evaluación formativa	Necesidades y fortalezas de los estudiantes, respecto a la evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que es importante para los docentes conocer los intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes al iniciar el semestre académico? • ¿Qué importancia tiene conocer por anticipado las estrategias e instrumentos de evaluación? • ¿Qué mejoraría usted del sistema actual universitario? • ¿Qué estrategias deben utilizar los docentes para atender las necesidades de los estudiantes? • ¿Qué fortalezas en los estudiantes ayudarían al cambio del actual sistema de evaluación?
Para docentes	Reconocer las características de la cultura formativa en la PDU.	Características de la cultura formativa en la práctica docente universitaria	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es importante conocer las necesidades e intereses de los estudiantes, al inicio del PEA? • ¿Es necesario implementar el enfoque formativo en el sistema universitario? • ¿Qué comentario le merece la evaluación formativa, en la mejora de la calidad de los aprendizajes? • ¿Qué rol juegan los hábitos, costumbres y valores, en la cultura de trabajo universitario? • ¿Qué características debe tener una cultura formativa en la PDU?
	Evaluar los factores que limitan establecer una cultura formativa, en PDU.	Factores que limitan establecer una cultura formativa en la práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué comentario le inspira la enseñanza en su etapa universitaria? • ¿Qué cambios observa con la enseñanza actual? • ¿Qué opinión le merece los antiguos modelos universitarios, en relación a las metodologías activas? • ¿Qué factores limitan el establecimiento de una cultura formativa en la práctica docente universitaria?
	Explicar las razones que condicionan el establecimiento de una cultura formativa en PDU	Razones que condicionan el establecimiento de una cultura formativa	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opina de la actual diversidad estudiantil? • ¿Qué opinión le merece la contextualización de los métodos de enseñanza - aprendizaje? • ¿Cómo influye la formación docente y el tiempo de servicio en procesos de enseñanza dinámicos? • ¿Qué papel juega los valores y costumbres de la comunidad universitaria en la predisposición o renuencia al uso de metodologías activas? • ¿Qué razones condicionan el establecimiento de una cultura formativa en la PDU?

Fuente: Elaboración propia (2021)

VI. CONCLUSIONES

Las características de la cultura formativa en la práctica docente universitaria, están relacionados con: **aprendizajes retadores**, contextualizados, que proceda del apremio y necesidades de los estudiantes, que permita desenvolverse en cualquier contexto. Una **enseñanza activa**, motivadora, crítica/reflexiva, centrada en el proceso, con distintos modos para aprender y en donde el maestro despliegue toda su capacidad creadora. **Una gestión** holística, innovadora, que incluya el compromiso activo de todos sus miembros y brinde múltiples oportunidades para emprender.

Las **necesidades** identificadas, refleja el statu quo de la práctica universitaria. En esa línea urge aprendizajes desafiantes, prácticos, reales, propios de su menester. En cuanto a la enseñanza, se exige que sea activas, amicales, producto del consenso, que aperture múltiples formas de aprender y actuar. En relación a las **fortalezas**, son jóvenes autóctonos digitalmente, siempre listo, creativos, empáticos con la biodiversidad y abiertos a todo tipo de cambio.

Los **factores**, aluden al modelo, al tipo de gestión, a la infraestructura y a sus interrelaciones internas y externas. En ese marco la universidad se comporta como una cápsula, desvinculada del entorno, centrada en lo cognitivo, preocupada más en el producto, con una visión elitista y excluyente. A su vez los maestros presentan un frágil conocimiento en pedagogía, con poca apertura a las nuevas tendencias educativas, que respalda al modelo tradicional de la antigua Ley universitaria.

Las **razones** están enmarcadas dentro de la formación y la predisposición. En esa línea se menciona a la **resistencia al cambio** y **al temor** por asumir una enseñanza diferente, más abierta, consensuada, de trabajo compartido, que requiere un mejor despliegue de sus competencias y control de emociones. En cuanto **dominio disciplinar**, este se agiganta con la experiencia y los éxitos anteriores. Docentes que años atrás fueron admirados, por su cátedra, por su nivel de conocimiento y de retención. Esta falsa percepción, los limita aceptar nuevos retos y formas de enseñar. Sin embargo, en un contexto tan relativo el proceso de enseñanza es multidiverso, complejo y cambiante.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.

Angelini, M. L. (2016). Analysis and strategies in the implementation of formative and shared assessment in teacher education. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 46(1), 51–78.

<https://search.proquest.com/docview/1785264515/fulltextPDF/6D93A0B2691746AAPQ/1?accountid=15297>

- Bueno-Cuadra, R., & Araujo-Robles, E. D. (2017). Optimismo epistémico: en defensa de la objetividad en la ciencia. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 23(2), 275–292. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.08>
- Calatayud, M. (2018). Towards a neurodydactic culture of evaluation. The PercePtion of the university student. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1), 67–85. <https://doi.org/10.35362/rie7813212>
- Cangalaya, L. (2020). Critical thinking skills in university students, acquired through research. *Desde El Sur*, 12(1), 141–153. <https://doi.org/10.21142/des-1201-2020-0009>
- Casado, R., Greca, I., Tricio, V., Fernández, M., & Lara, A. (2014). *Impacto de un Plan de Acción Tutorial universitario*. 12(4), 323–342. http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1201/AR_GairinSallanJ_Elplandeacciontutorialparaestudiantesuniversitarios_2015.pdf?sequence=1
- Chávez, I., Flores, C., Ordóñez, A., & Sánchez, L. (2020). Digital natives: Internet and its relationship with reading in university students. *Revista Apertura*, 12(2), 94–107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v12n2/2007-1094-apertura-12-02-94.pdf>
- Clementino de Souza, E., Matos de Souza, R., & Hernández-Carrera, R. . (2016). Entrevista qualitativa e a pesquisa em educação de adultos. *Horizontes*, 34(3), 23. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v34i3.379>
- Collazos, M., & Molina, Z. (2020). Modelo andragógico para optimizar las competencias profesionales del docente universitario. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48641>
- Congreso de la República. (2014). Ley Universitaria N° 30220. *Ley*, 54, 68. http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- De Lima, D. (2016). A competency training experience for higher education in-service teacher. *Ciencia y Sociedad*, 41(3), 431–454. https://www.researchgate.net/publication/320542347_Una_experiencia_formativa_por_competencias_para_educacion_superior_de_docentes_en_servicio_e

n_Republica_Dominicana

- Duarte, M., & Ortiz-Jiménez, L. (2020). The Paraguayan university and society. Current Perspectives. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 16(1), 167–189. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.junio.167-189>
- Espinosa, A. (2017). "Digital migrant" Professors teaching " digital natives". *Medisur*, 15(4), 463–473. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v15n4/ms04415.pdf>
- Flores, J., & Huamani, L. (2021). Interpersonal values and critical thinking in students of a university in Lima, 2020. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(18), 447–461. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.187>
- Fuster, D. (2019). Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201–229. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- Godino, J. D. (2017). Construyendo un sistema modular e inclusivo de herramientas teóricas para la educación matemática. *Minerva Pediatrica*, 57(6), 447–448. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/45152/godino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomez, E., Navas, D., Aponte, G., & Betancourt, A. (2017). Reliability of smartphone-based teleradiology for evaluating thoracolumbar spine fractures: statistical issue to avoid misinterpretation. *Spine Journal*, 17(8), 1200. <https://doi.org/10.1016/j.spinee.2017.04.017>
- González, D., Varela, M., & Fortoul, T. (2016). El proceso de la evaluación formativa desde el modelo Weisbord en educación médica. *Investigación En Educación Médica*, 5(19), 136–147. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2015.11.002>
- González, I., Ovalle, F., & Chapa, M. (2013). *Dimensiones y factores que inciden en el aprendizaje: Prácticas exitosas, una experiencia en formación inicial docente. Congreso Interdisciplinario de Cuerpos Academicos*. 118–125. <https://www.ecorfan.org/handbooks/Educacion T-III/ARTICULO 4.pdf>
- González, S., Ponce, D., Pupo, A., & Atencio, R. (2019). Cultura organizacional como catalizadora del desarrollo en las instituciones universitarias en el siglo XXI. *Revista ALCN Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 53–64. <https://zenodo.org/record/3743472#.XuGY4c9KjIU>

- Guarnizo, N. (2020). *Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional , en docentes que cursan el programa de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16163/Guarnizo_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, G. (2019). Competencia docente y su relación con la evaluación formativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10578/Hernandez_mg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Joya, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científica.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662985010>
- Lara, L. (2009). Procesos de investigación jurídica. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado,* 124, 397–400. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v42n124/v42n124a15.pdf>
- León, M. (2020). Formative assessment: the role of feedback in the development of critical thinking. *Maestro y Sociedad,* 18(2), 1–69. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/629936>
- Loza, R. (2018). La cultura organizacional y su incidencia en la corrupción en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. In *Escuela de Posgrado Univesridad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.* [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2722/LOZA ROSADIO ROSA MANUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2722/LOZA_ROSADIO_ROSA_MANUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luna, C. (2015a). El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI? *UNESCO Digital Library,* 1–19. [http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4661/El futuro del aprendizaje 2 Qué tipo de aprendizaje se necesita para el siglo XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4661/El_futuro_del_aprendizaje_2_Qué_tipo_de_aprendizaje_se_necesita_para_el_siglo_XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luna, C. (2015b). El futuro del aprendizaje 3 ¿Qué tipo de pedagogías se necesitan para el siglo XXI? *Investigación y Prospectiva En Educación UNESCO,* 15, 1–24. [http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4724/El futuro del aprendizaje 3 Qué tipo de pedagogías se necesitan para el siglo](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4724/El_futuro_del_aprendizaje_3_Qué_tipo_de_pedagogías_se_necesitan_para_el_siglo)

- XXI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luna, E. (2018). Evaluación formativa del modelo educativo en instituciones de educación superior en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(76), 73–93. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n83/1405-6666-rmie-24-83-997.pdf>
- Margalef, L. (2014). Formative Assessment In Higher Education: Teachers’ Resistance And Paradox. *Educacion* XX1, 17(2), 35–55. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.2.11478>
- Martín, M., & Herrero, M. (2018). Formative language assessment for bilingual science teachers: A case study. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 44(2), 279–296. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052018000200279>
- Martínez, M. (2014). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de Investigación En Psicología*, 9(1), 123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4033>
- Martínez, M. (2017). Epistemología de la pedagogía en tiempos de postmodernidad hermenéutica de los “Datos” y del “Realismo Ingenuo.” *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 1(4), 341–365. <https://www.eumed.net/rev/reea/dicimbre-17/miguel-martinez-miguel.pdf>
- Mato, D. (2013). *Contribution of university social outreach experiences to the improvement of academic quality and factors which limit their development and institutional valuation.* 151–180. <https://www.scielo.br/j/aval/a/kjvsgjzkvHnYwrRFRmMrWgK/?format=pdf&lang=es>
- Mendoza, A. (2019). *Calidad de la gestión pedagógica y su relación con la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 0139 Gran Amauta Mariátegui – UGEL 05 –*. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2491/TD_CE_1943_S1_-_Salazar_Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, M. (2019). *Cultura evaluativa y satisfacción percibida en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10984/Mendoza_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mina, A. (2019). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación*

Unidad de Posgrado Relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte TESIS Para optar el Grado Académico de Doctora en Educación AUTOR.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10630/Mina_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Montánchez, M., & Martínez, P. (2017). Plan de Acción Tutorial como actividad pedagógica formativa en la Universidad Regional Amazónica, IKIAM. *CienciAmérica*, 6(2), 76–81.
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/121/104>
- Montes, D., & Suárez, C. (2016). La formación docente universitaria: Claves formativas de universidades españolas. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 18(3), 53–61. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v18n3/1607-4041-redie-18-03-00051.pdf>
- Monteza, G. (2018). *Evaluación del componente formativo de un programa para profesionales en aula.*
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14200/MONTEZA_FERNÁNDEZ_GABRIELA_INÉS11.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, T. (2011). La cultura de la evaluación y la mejora de la escuela. *Perfiles Educativos*, 33(131), 116–130.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33n131/v33n131a8.pdf>
- Moscoso, L., & Díaz, L. (2017). Aspectos éticos na pesquisa qualitativa com crianças. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34–1), 51–67.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>
- Moustapha, M., & Castillo, M. (2019). Methodological guide for empowering students from the socio-cultural and professional training management in Tahoua University, Niger. *Retos de La Ciencia*, 3(2).
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/300/150>
- Muriel, L., & Gómez, L. (2018). *Prácticas evaluativas en la escuela. Una ruta pedagógica hacia la construcción de aprendizajes significativos.*
https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2300/Muriel_Muñoz_Luz_Enid_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarrete, M. (2018). *Influencia de la evaluación formativa en el desarrollo de la*

- interdependencia positiva en estudiantes de educación primaria.* (Vol. 10, Issue 1).http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16354/NAVARRETE_MOSQUEIRA_INFLUENCIA_DE_LA_EVALUACION_FORMATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedrosa, B., Peña, P., & Piña, V. (2020). Desarrollo y diagnóstico de una experiencia docente mediante métodos participativos : hacia una Aprendizaje ecosistémico en la educación superior. *Sustentabilidad*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/5996/htm>
- Perez, C. (2018). Theoretical revision of the competency-based approach and its application in the Bolivian University. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 16(18), 57–74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v16n18/a06v16n18.pdf>
- Portocarrero, F. (2017). *Implementación de estrategias de evaluación formativa en el nivel primario del colegio Peruano Norteamericano Abraham Lincoln*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2886/MAE_EDUC_352-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Póvis, R. (2016). Percepción de la cultura de evaluación institucional y la calidad de gestión directiva en Instituciones Educativas de la Red 15 UGEL 04 - 2014. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle*. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1850/TM_CE-Ge_3416_P1-Povis_Tembladera.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Púñez, F. (2015). Evaluación para el aprendizaje: una propuesta para una cultura evaluativa. *Horizonte de La Ciencia*, 5(8), 87. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2015.8.124>
- Quispe, K., Romero, D., & Turriate, A. (2018). Factores que limitan o contribuyen en la implementación del programa diplomado de fortalecimiento empresarial y desarrollo de competencias gerenciales en el gremio ferretero, Boyacá-Colombia, 2013-2015. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–226. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13455/QUISPE_ORDOÑEZ_ROMERO_CÓRDOBA_TURRIATE_GUZMÁN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, N. (2019). *Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución*

- Educativa Saco Oliveros – Lima*, 2018.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11668/Quispe_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 144–159.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Ríos, D., & Herrera, D. (2017). The challenges of competence-based assessment in the educational field. *Educação e Pesquisa*, 43(4), 1073–1086.
<http://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201706164230>.
- Rodríguez, S. (2015). Los estudiantes universitarios de hoy: una visión multinivel. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 13(2), 91–124.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5210426>
- Ruíz, Y. (2019). Formative and shared assessment for the development of investigative competences in university students. *Educere*, 23(75), 499–508.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35660262020/35660262020.pdf>
- Sánchez-Oro, M., & Robina, R. (2020). Grupos focales, como herramienta de investigación turística. In *Focus* (Issue 7).
<http://dehesa.unex.es/handle/10662/11496?mode=full>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social. *Editorial de La Universidad de La Plata*.
<https://doi.org/10.35537/10915/49017>
- Segura, M. (2018). The training function of evaluation in everyday school work. *Revista Educación*, 42(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i1.22743>
- Sobrado, L. (2008). *Plan de Acción Tutorial en los centros docentes universitarios: el rol del profesor tutor*. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27413170005.pdf>
- Soler, G., Duardo, C., & Puig, N. (2013). Educative factors that influence on the learning of Mathematical contents at “Felix Varela Morales” Pedagogical University. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 11(4), 129–153. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55128238008>
- Tapia, E., Ledo, C., & Estrabao, A. (2017). Fundamentos epistemológicos de la investigación formativa en las universidades de Ecuador. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 8(7), 189–202.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694488>

Torres, A., & Navales, M. (2018). Permanent training of the University Teacher. A current challenge for higher education institutions. *Revista Conrado*, 14(63), 372(2), 2499–2508. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-123.pdf>

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

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

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