

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**La relación entre el desempeño docente y
rendimiento académico en estudiantes de
la Universidad San Pedro Huacho 2 016**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria e Investigación pedagógica.

Autor
Rojas Guzmán, Tito

Asesor
Dra. Arroyo Rosales, Madeleine

Huacho-Perú
2 018

ÍNDICE	ii
Título de la investigación	v
Palabra clave	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica.	1
1.2. Justificación de la investigación.	6
1.3. Problema.	7
1.3.1. Problema general.	7
1.3.2. Problemas específicos.	7
1.4. Marco referencial.	7
1.4.1. Bases teóricas.	9
1.4.1.1. Marco legal.	10
1.4.1.2. Desempeño docente.	10
1.4.1.3. Concepto de desempeño docente.	10
1.4.1.4. Factores que influyen en el desempeño docente.	12
1.4.1.5. Características del desempeño docente.	12
1.4.1.5.1. Competencias evaluadas.	16
1.4.1.6. Principios del desempeño docente.	17
1.4.1.7. Definición de evaluación del desempeño docente.	17
1.4.1.8. Evaluación del desempeño docente.	18
1.4.1.9. Tipos de evaluación del desempeño docente.	19
1.4.1.9.1. Modelos de evaluación del desempeño docente.	20
1.4.2. Rendimiento académico.	24
1.4.2.1. Características del rendimiento académico.	26
1.4.2.2. Importancia del rendimiento académico.	26
1.4.2.3. Factores que influyen en el rendimiento académico.	27
1.4.2.4. Pautas para mejorar el rendimiento académico.	27
1.4.2.4.1 Rendimiento académico variables no pedagógicas.	28
1.4.3. Desempeño conceptual docente.	30
1.4.3.1. Formación del docente universitario.	32
1.4.3.2. Competencias profesionales.	33
1.4.3.3. Funciones del profesor universitario.	34

1.4.3.3.1. Competencias relacionadas con las funciones docentes.	35
1.4.4. Investigación en educación superior.	38
1.4.4.1. La relación entre docencia e investigación.	41
1.4.4.1.1. La docencia y la investigación una relación positiva.	42
1.4.4.1.2. Modelos de la relación docencia-investigación.	42
1.4.5. Extensión universitaria y proyección social.	47
1.4.5.1. Concepciones de extensión universitaria.	48
1.4.5.2. Extensión universitaria y desarrollo sostenible.	49
1.4.5.3. Principios de extensión universitaria.	50
1.4.5.4. Fines y objetivos de la extensión universitaria y proyección social.	51
1.5. Hipótesis.	51
1.5.1. Hipótesis general.	51
1.5.2. Hipótesis específicas.	52
1.6. Objetivos.	52
1.6.1. Objetivo general.	52
1.6.2. Objetivos específicos.	52
II. METODOLOGÍA.	53
2.1. Tipo y diseño de investigación.	53
2.1.1. Tipo.	53
2.1.2. Diseño.	53
2.2. Variables y operacionalización.	53
2.2.1. Variables.	53
2.2.2. Operacionalización de variables.	54
2.3. Población y muestra.	57
2.3.1. La población.	57
2.3.2. La muestra.	57
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.	57
2.4.1. Técnicas.	57
2.4.2. Instrumentos de investigación.	57
2.4.3. Técnicas para el procesamiento de la información.	58
2.4.4. Procesamiento estadístico.	58
III. RESULTADOS.	59
3.1. Presentación y análisis de resultados.	59
3.1.1. Desempeño docente.	59
3.1.2. Sobre rendimiento académico.	63

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	65
4.1. Contrastación de hipótesis.	65
4.2. Análisis y discusión de resultados.	69
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	71
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	74
ANEXOS.	79
Anexo N° 01. Firma de Jurado Evaluador.	
Anexo N° 02. Acta de Defensa de Tesis de Maestría.	
Anexo N° 03. Designación de Asesor de tesis.	
Anexo N° 04. Solicitud de registro de notas.	
Anexo N° 05. Matriz de consistencia.	
Anexo N° 06. Encuesta.	
Anexo N° 07. Tabla de contingencia.	
Anexo N° 08. Promedio de notas.	
Anexo N° 09. Validación del instrumento.	

**La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de
la Universidad San Pedro Huacho 2 016**

Palabras clave: desempeño docente, rendimiento académico

Tema: Desempeño docente y rendimiento académico

Especialidad: Educación

Key Words

Topic: Performance teacher and academic performance

Specialty: Education

Líneas de Investigación: Educación General

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre desempeño docente y el rendimiento académico en estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de USP Huacho 2 016-I. La población estuvo constituida por 51 estudiantes, se trabajó con una muestra de 51 estudiantes y se optó por el diseño de investigación descriptiva correlacional. Para la recolección de la información se utilizaron como instrumentos el método analítico y de observación estructurada, considerando las características de la investigación, lo cual nos ha conducido a determinar un análisis de los hechos recopilados y de los resultados obtenidos de los aspectos relacionados con el rendimiento académico de los alumnos.

Como se ha podido observar los resultados determinan que el 35,29% de los docentes tienen buen dominio en el aspecto de desempeño docente, un 31,37% de los docentes tienen regular dominio en el aspecto de desempeño docente. El 9,80% de los docentes son muy buenos en desempeño docente, un 5,88% son excelentes docentes en desempeño docente y por último un 17,65% de los docentes tienen un deficiente desempeño docente.

En lo que se refiere a los resultados obtenidos en la variable del rendimiento académico, de los estudiantes del V ciclo se utilizó la escala de Liker, aplicando un rango que nos permite observar el resultado porcentualmente, lo que nos permite determinar que en el rango de notas 0-10 (deficiente) se obtuvo un 0,00% de estudiantes reprobados, en el rango de notas de 11-14 (regular) se obtuvo un 74,51% de estudiantes aprobados, en el rango de notas 15-17 (bueno) se obtuvo un 25,49% de estudiantes aprobados, en el rango de notas 18-20 (excelente) se obtuvo un 0,00% de estudiantes.

Así pues, se concluye que el desempeño docente influye significativamente en el rendimiento académico de los alumnos en los tres dominios: mientras más óptimo sea el desempeño docente en la capacidad conceptual, de investigación y extensión universitaria, mejor será el rendimiento del estudiante.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a relationship between teacher performance and academic performance in students of the 5th cycle of the Professional School of Business Administration of USP Huacho 2 016-I. The population was 51 students. He worked with a sample of 51 students and opted for the design of descriptive correlational research. For the collection of information, the analytical and structured observation method was used as an instrument, considering the characteristics of the research, which has led us to determine an analysis of the collected facts and the results obtained from the aspects related to the academic performance of the students.

As it has been observed, the results determine that 35.29% of the teachers have a good command of the aspect of the teaching performance, 31.37% of the teachers have a good command of the aspect of the teaching performance. 9.80% of teachers are very good at teaching, 5.88% are excellent teachers in the performance of teaching and, finally, 17.65% of teachers have low performance in teaching.

Regarding the results obtained in the variable of academic performance, the students of the fifth cycle used the Liker scale, applying a range that allows us to observe the result in percentage terms, which allows us to determine that in the score range 0-10 (deficient) a 0.00% of students were obtained, in the range of grades 11-14 (regular) 74.51% of students were obtained, in the range of grades 15-17 (good) 25.49% of students were approved, in the range of grades 18-20 (excellent) 0.00% of students were obtained.

Thus, it is concluded that teacher performance significantly influences the academic performance of students in the three domains: the more optimal the teaching performance in conceptual capacity, research and university extension, the better the performance of the student.

I. INTRODUCCION.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica.

Chávez, (2 015). En su investigación sobre Desempeño docente y rendimiento académico desarrollado en la Escuela Normal Superior Federal de Aguascalientes, México, parte del supuesto que el desempeño de los profesores formadores es una de las variables escolares de mayor peso en el rendimiento académico de quienes también se forman como docentes y que en un futuro inmediato incursionaran en la dinámica que caracteriza a las sociedades del conocimiento del siglo XXI. El estudio estuvo enfocado en conocer las características del desempeño en el aula de siete docentes del sexto semestre de Licenciatura en Educación Secundaria con la especialidad en Química, para relacionar estos datos, con los resultados del rendimiento académico de veintitrés estudiantes que fueron atendidos durante dicho semestre. Los resultados obtenidos permitieron conocer el perfil del profesional docente formador, el conocimiento y comprensión que tienen de las orientaciones didácticas que pueden apoyar su desempeño en el aula, el enfoque, técnicas e instrumentos que utiliza para evaluar el aprendizaje, así como su desempeño, logrando relacionar estas características con el rendimiento académico del alumno, que, aunque no en todos los casos, es estadísticamente significativa, permite tomar decisiones de mejora. Se concluye que la formación inicial de docentes en la escuela normal es influida por varios factores entre los que destacan las características y conductas estudiantiles, la organización y funcionamiento de la escuela, la gestión pedagógica que se realiza, el plan de estudios, las políticas educativas y por supuesto del desempeño que tenga el docente en el aula.

Por cierto, como enfatizan Duque, Vallejo y Rodríguez, (2 013). En las Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico. Universidad de Manizales. Colombia. - El estudio se desarrolló como apoyo fundamental en la búsqueda de rasgos, a partir de los cuales se puede trascender desde lo aparente a lo más profundo, alrededor de las practicas pedagógicas, implementadas por los docentes universitarios, en el área de la salud, en los programas de enfermería, bacteriología y medicina de las facultades de salud de la Universidad de Manizales, las cuales se encuentran implícitas en el que hacer docente. La población estuvo conformada por 10 docentes de los dos

programas los cuales tenían a cargo, el desarrollo de actividades de docencia, en diferentes asignaturas del plan de estudios, la muestra se conformó, de acuerdo con la posibilidad de que los docentes pudieran responder a una entrevista semiestructurada. Las prácticas pedagógicas, lograron ser observadas en los escenarios educativos, en los diferentes ciclos de formación del pre grado como el básico, profesional y profesionalización, dándole sentido crítico a la información recolectada. Se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas, sobre normas científicas, técnicas y administrativas en investigación, dado que es un estudio sin riesgo, considerando que su estudio no afectó las características biológicas, sicosociales y culturales de las personas que aportaron la información requerida. Se aplicaron las respectivas entrevistas a docentes y estudiantes de los programas de salud, los entrevistados de los docentes de las áreas básicas profesional y profesionalización, cuyo pregrado era pertinente al objeto de estudio del programa y su formación correspondía específicamente a la asignatura orientada, igualmente se aplicó la entrevista a los estudiantes de los programas de salud que cursaban diferentes asignaturas dentro de las carreras, y posteriormente se realizaron observaciones, desde el aula utilizando como instrumento, fichas de observación, estos procedimientos se llevaron a cabo con previo consentimiento informado, el cual cada participante lo realizó y participó de forma libre y voluntaria. Para esto se explicó previamente los objetivos del estudio y su relevancia. Es así, que para el perfeccionamiento de la investigación, se tuvieron en cuenta tres etapas, la primera fue la búsqueda bibliográfica y el estado del arte frente al objeto de estudio, la segunda fue la aplicación de los instrumentos para la recolección de información mediante la grabación de las entrevistas y posteriormente transcripción, la observación de las prácticas de aula y la tercera etapa fue, el análisis de los relatos resultantes y la construcción de las categorías de sentido teniendo en cuenta el punto de vista de los actores involucrados en el estudio. Posteriormente a esto se organizaron los datos, mediante la transcripción textual de las entrevistas y la ordenación de los datos obtenidos en la observación directa a los procesos de aula, el análisis de los relatos obtenidos mediante la aplicación de la entrevista a los docentes y estudiantes y la observación de los procesos del aula se fueron visibilizando las diferentes prácticas implementadas por los docentes y la percepción de los estudiantes,

posteriormente, se clasificó la información y se determinaron las categorías que emergieron en el proceso. Para un buen plan de análisis se determinaron previamente algunas categorías consideradas relevantes por los autores de la investigación contrastando autores y teorías frente a las prácticas Pedagógicas y el desempeño académico.

Por su parte Cruz, (2017) en su tesis de maestría Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica, se refiere a que su objetivo principal de su investigación, es determinar la relación entre la autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente, de la que tomó una población de 68 docentes en total y extrajo la muestra constituida de 58 docentes. En donde para su comprobación empírica se operativizaron la hipótesis respectiva en función de lo que considero útil el diseño, validación y empleo de la guía de observación, denominados: “Auto examen de autoestima” y “Desempeño docente”. La metodología utilizada fue descriptivo correlacional, de manera que las variables fueron estudiadas y luego correlacionados sus valores a efecto de determinar el grado de correlación que presentaban. El tratamiento de la información estadística se manipuló el programa estadístico SPSS versión .22, con el cual se procesaron los datos recogidos estableciéndose que; en relación al nivel de autoestima de los docentes: 37 docentes se consideran que tienen autoestima alta (positiva), 18 docentes consideran que tienen autoestima baja (positiva), 2 docentes consideran que tienen autoestima baja (negativa) y 01 docente consideran que tiene autoestima alta (negativa). Por lo tanto, concluye que: los docentes de la Universidad Autónoma de Ica tienen un nivel de autoestima alta (positiva). Por otro lado “existe” relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de educación de la Universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño profesional. Determinando una correlación estadísticamente significativa de 0.472, considerara correlación media. Demostrando así que el grado de relación es de nivel bajo, determinado esencialmente por los valores altos registrados entre las dimensiones cognoscitivas, afectivas y sociales de autoestima de los docentes y sus desempeños.

En términos de Aranda, (2015) en su tesis de maestría en Huacho, titulada El desempeño docente y el clima social en el aula, según la percepción de los estudiantes

de la escuela de educación secundaria de la facultad de educación de la U.N. “José Faustino Sánchez Carrión” en el ciclo 2 014- I, realizo su estudio con el diseño de investigación descriptivo- correlacional, con una muestra de 216 estudiantes de las especialidades de educación secundaria a quienes aplico una encuesta para obtener información del desempeño de los docentes y así mismo se recogió información sobre el clima social del aula utilizando como instrumento la encuesta, Los hallazgos indicaron que existe una relación entre el desempeño docente y el clima social en el aula, según la percepción de los estudiantes de la escuela de educación secundaria de la facultad de educación, la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.720, representando una buena asociación. Respecto a la dimensión desempeño docente y las relaciones interpersonales en el aula, según la percepción de los estudiantes de la escuela de educación secundaria la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.713, representando una buena asociación. Asimismo, con respecto a la dimensión desempeño docente y el desarrollo personal en el aula, según la percepción de los estudiantes de la escuela de educación secundaria, la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.657, representando buena asociación. Finalmente existe un nivel de relación entre la dimensión desempeño docente y el mantenimiento del sistema en el aula, según la percepción de los estudiantes de la escuela de educación secundaria de la facultad de educación, la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.716, representando una buena asociación.

Para Hernández y Núñez, (2 017) en su tesis para optar el grado Académico de Magister en Gestión de la Educación; Influencia del rendimiento previo en el rendimiento académico y su relación con el nivel socio económico en estudiantes de ciencias de la salud de una universidad de Cajamarca, cuyo objetivo principal analizo la influencia del rendimiento previo sobre el rendimiento académico actual, difiere sobre el nivel socio económico familiar en 128 estudiantes universitarios del VI y VIII ciclo de la carrera profesional de Farmacia y Bioquímica, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU), para tal fin, se utilizó el diseño transeccional correlacional-causal, con enfoque cuantitativo no experimental. Los datos fueron recogidos mediante la aplicación de una ficha socioeconómica, así como a través del uso de la información proporcionada por el Departamento de Admisión y de Registro

Académico de la UPAGU. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS y el estadístico no paramétrico rho de Spearman. Los resultados de la investigación muestran que existe un alto poder predictivo del rendimiento previo sobre el rendimiento académico actual en los estudiantes universitarios, dado en primera línea por el puntaje de admisión a la universidad ($\rho = 0.344$, $p = 0.000$), seguido por el promedio académico de secundaria ($\rho = 0.315$, $p = 0.000$). Asimismo, hallaron que, en los niveles socioeconómicos de menor ingreso, D y E, existe una relación significativa ($p < 0.05$) que predice el rendimiento académico actual a partir del rendimiento previo, mientras que en los niveles socioeconómicos C y AB no existe relación significativa ($p > 0.05$). El poder predictivo del rendimiento previo sobre el rendimiento académico actual de los estudiantes universitarios se relaciona significativamente con el nivel educativo de la madre ($p < 0.05$), en tanto el nivel educativo del padre no tiene relación significativa con dicha predicción. Por lo tanto, concluyeron que existe un importante poder predictivo del rendimiento previo sobre el rendimiento académico y esta relación difiere según el nivel socioeconómico familiar de los estudiantes universitarios.

Desde la perspectiva de Gabalán y Vásquez, (2017) sobre el Rendimiento Académico Universitario y asistencia a clases: Una visión; hacen reflexiones en torno a la creciente necesidad en el contexto educativo de identificar aspectos que interactúan como condicionantes del rendimiento estudiantil. Abordan su investigación relevando la importancia tanto de variables endógenas como exógenas. Y es en este segundo grupo de variables donde por lo general se presentan condiciones ligadas al proceso de enseñanza-aprendizaje, propiamente dicho tales como: relaciones interpersonales estudiante-estudiante, estudiante-docente, metodologías de enseñanzas, esquemas de seguimiento y evaluación, etc. Cada vez con mayor frecuencia, surgen algunas posturas en los cuales se intenta atribuir relevancia a las variables de asistencia o ausentismo a clases. Este estudio expone una revisión sobre los enfoques en referencia a la relación existente entre asistencia y rendimiento académico y toma en consideración un análisis de caso al interior de una universidad colombiana. Encontró, en algunos casos, niveles de incidencia entre la asistencia a clases y las notas definitivas, condicionados a ciertas asignaturas, en estudiantes de

primero a cuarto semestre. Además, el estudio involucra otra serie de variables, necesarias para poder fortalecer dicha postura, tales como: tamaño del curso tasa de mortalidad histórica de la asignatura y percepciones del alumnado con respecto a la evaluación docente, identificando su ponderación con respecto al rendimiento general. En el sistema convencional de enseñanza en pregrado es recurrente la utilización de conferencias o encuentros de clase, como herramienta facilitadora del proceso de aprendizaje. En esta dirección la asistencia a clases aparece como concepto relevante, pues los procesos educativos que involucran al alumnado en su contexto tienden a garantizar un mayor éxito en los desarrollos de formación (Trigwell y Prosser, 2 000). Este fenómeno a generado, de manera consulta o inconsulta, la aparición de políticas en torno a la obligatoriedad o autonomía en la asistencia a clases.

1.2. Justificación de la investigación.

La evolución del desempeño del docente universitario y su relación con el rendimiento académico del estudiante en el ámbito educativo, es un punto de referencia que nos va a permitir un plan de mejora basado en la eficacia y eficiencia, no solamente como un órgano de control, respecto al rendimiento académico del estudiante, sino que también desde una perspectiva de reflexión y de innovación se puede conseguir una educación de calidad, que responda a las necesidades y demandas del estudiante. Innovar es responder a las necesidades de una sociedad en permanente cambio cultural, científico, tecnológico, etc., lo que exige a la universidad y a sus docentes formar a sus estudiantes para el futuro. Un buen desempeño docente implica perfeccionamiento, mejora, logro de metas. Si bien es cierto este desempeño docente no significa perfección, ninguna acción humana y, por lo tanto, ningún sistema educativo puede ser perfecto, pero sí puede aspirar a mejorar y nos referimos a aquello que ha alcanzado estándares superiores de desarrollo en lo filosófico, científico, metodológico, en lo humano. El ejercicio docente requiere de una visión global, sistémica para articular y poder determinar el perfil profesional del docente universitario, un perfil de competencias genéricas del desempeño del docente.

También el Rendimiento Académico (R. A.) como variable de estudio, es de gran importancia educativa como un proceso de aprendizaje, esta tesis busca observar los factores que intervienen en el R. A. y sus resultados en el ámbito conceptual, de

investigación y extensión universitaria en el alumno. La oportunidad que nos da el hacer este estudio sobre el R. A. del estudiante universitario, en los ámbitos arriba señalados, nos permite medir cuantitativamente, su éxito académico y los factores de impacto que influyen en el estudiante, en este aspecto Garbanzo (2 007), sostiene que la existencia de diferentes aspectos asociados al R.A., tanto interno como externos al individuo, los congrega en factores de orden social, cognitivo y emocional, y los clasifica en tres determinantes: sociales, personales e institucionales.

1.3. Problema.

1.3.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho, 2 016-I?

3.2. Problemas específicos.

¿En qué grado la relación conceptual del ejercicio docente se relaciona con el rendimiento académico en los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho, 2 016-I?

¿En qué grado la relación de investigación del docente se relaciona con el rendimiento académico en los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho, 2 016-I?

¿En qué grado la relación de extensión del docente se relaciona con el rendimiento académico en los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho, 2 016-I?

1.4. Marco referencial.

Garriz y Padilla (2 014) plantean dos contextos: el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes: el primero es cuando el maestro cree que el alumno va aprender y él cree que el maestro le puede enseñar, y si esa jerarquía esta clara, entonces hay contrato y se puede desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje. El segundo contexto es cuando el maestro no cree que sus alumnos aprenderán y si ellos no creen que el maestro les puede enseñar, entonces no hay nada que hablar, por consiguiente, no hay contrato.

Castillo y Kri (2014) en su estudio establecen un mapa de desempeño del docente en el ejercicio profesional, en donde se evidencia de forma gradual la ampliación de conocimientos y habilidades disciplinares, aplicación y articulación progresiva de estrategias didácticas y habilidades metacognitivas sobre su propia práctica. La **etapa inicial** refiere al desempeño del profesor (a) en el que maneja un repertorio e integración elemental de conocimientos y habilidades disciplinarias y didácticas y evidencia una reflexión descriptiva sobre su práctica docente. En esta etapa el docente logra demostrar una selección y aplicación acotada de estrategias y recursos de enseñanzas y un énfasis del conocimiento disciplinar y uso de bases curriculares para la planificación e implementación de la enseñanza. Así también referente a la reflexión sobre su práctica, se centra de forma descriptiva sobre su propio desempeño y situaciones de clase, carente de interpretación o valoración. La **etapa aceptable** corresponde al desempeño del docente en el que maneja un repertorio e integración suficiente de conocimientos y habilidades disciplinares y didácticas y evidencia una reflexión explicativa sobre su práctica docente. En esta etapa el docente logra demostrar la selección y aplicación de diversas estrategias didácticas y recursos de enseñanza, mayor amplitud conceptual y didáctica al integrar referentes teóricos y didácticos para la enseñanza y conocimiento sobre las capacidades de sus estudiantes en la planificación e implementación de la enseñanza. Respecto a la reflexión sobre su práctica, explica las razones o causas por las cuales se generan situaciones y/o toma de decisiones profesionales. La **etapa competente** concierne a un desempeño del docente en el que maneja un amplio repertorio e integración de conocimientos y habilidades disciplinares y didácticas y evidencia una reflexión articulada de su práctica docente. En esta etapa el docente demuestra una selección flexible y efectiva de diversas estrategias y recursos de enseñanza e integra el conocimiento disciplinar y didáctico del contenido con prácticas letradas a través de la planificación e implementación de la enseñanza. Respecto a su reflexión sobre su práctica, articula experiencias y creencias con el contexto sociocultural de sus estudiantes para la toma de decisiones futuras o inmediatas. La **etapa experta** representa a un desempeño del docente en la que evidencia una reflexión metacognitiva sobre sus conocimientos, creencias, experiencias y decisiones profesionales. Así también maneja un amplio

repertorio e integración de conocimientos y habilidades disciplinarias y didácticas. En esta etapa el docente logra reconocer patrones de conocimiento a partir de su conocimiento disciplinar y didáctico del contenido, del conocimiento de sus estudiantes y el contexto, para seleccionar, articular y aplicar una selección flexible de estrategias y recursos de enseñanza. Así también respecto a su reflexión sobre su práctica, logra desarrollar procesos de metacognición mediante la identificación de patrones de conocimiento a partir de sus saberes, experiencias y creencias para interpretarlos y tomar decisiones profesionales. La *etapa de mentor* evidencia el desempeño de un docente cuya capacidad de metacognición sobre su enseñanza le permite contar con patrones para conducir a otros docentes en su ejercicio profesional eficiente. Esta etapa requiere del desarrollo de competencias complementarias a la docencia tales como el trabajo con pares, la reflexión sobre la docencia de otros y la transferencia de experiencias de docencia. Lo anterior define a esta etapa como una etapa de mayor desarrollo en el continuo de la trayectoria, pero que sin embargo no necesariamente es desarrollable para todos.

1.4.1. Bases Teóricas.

La época actual continúa estando signada por inciertos escenarios en lo político, lo social, lo tecnológico, lo económico y lo cultural. En este contexto, los procesos educativos refuerzan su trascendencia y las fuertes implicaciones hacia el futuro. En particular la educación superior constituye un espacio que concentra y a la vez refleja las múltiples facetas del desarrollo social. Tal imperativo exige de estas instituciones educativas el perfeccionamiento constante de sus procesos sustantivos: docencia, investigación y extensión con el objetivo de dar cumplimiento a su misión de favorecer una actitud de cambio y transformación social, a través de los profesionales que egresan con una adecuada formación integral y una consecuente conciencia ética, como aporte fundamental al desarrollo. Ahora el diseño de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se centraban en el triángulo profesor-estudiante-contenido, se han ido haciendo más complejo, porque hay que dar a conocer las nuevas perspectivas que se nos presentan desde el campo de la investigación, nuevas maneras de enfocar el tema con una mirada diferente o de cambio a la mejora de la metodología y la práctica diaria en la educación universitaria.

1.4.1.1. Marco legal.

Con El Marco del Buen Desempeño Docente y la Resolución Ministerial N° 0547-2 012. ED, el estado peruano pone a disposición de la comunidad educativa una guía para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Aquí, el Marco del Buen Desempeño Docente aborda y define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia, Ministerio de Educación (2 012).

1.4.1.2. Desempeño docente.

Hoy en día, la preocupación del desempeño docente, en el sector educación, es de suma importancia y aún más específicamente en el ámbito universitario, por su rol de formador de profesionales puesto al servicio de la comunidad, entonces es necesario que el docente debe ser además un profesional de educación en el que se precisan de sus concepciones, sus saberes y sus competencias. Y como tal, debe estar preparado para los cambios, no solamente sociales sino también profesionales como elementos dinámicos para obtener éxito en su labor.

1.4.1.3. Concepto de desempeño docente.

En ese sentido Jiménez, (2 008) considera que la complejidad del concepto de desempeño docente se debe a que es, igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, una acción humana imposible de aislar, para estudiarla y evaluarla en un contexto en particular. Por lo tanto, el desempeño docente, por ser una actuación del hombre, es observable y mensurable y lo primordial es saber que cuando se habla de medir es, como dice Chiavenato (2 000), el comportamiento del rol del docente.

Por su parte, Montenegro (2 007) define el desempeño docente como “el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función esto es: el proceso de formación de los sujetos a su cargo”

Según Cahuana, (2 006) menciona, que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de

estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación de aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoles como profesionales expertos. (p. 65).

Anteriormente Vidarte, (2 005) consideró que: el desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos, sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recurso educativos en determinados centros educativos, no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos. El trabajo debe ser con creatividad (p. 45).

Asimismo, Acevedo, (2 002) define que el desempeño docente: es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto (p. 85).

Pero Bretel, (2 002) se formula la pregunta: ¿Qué es el desempeño docente?, manifiesta que: es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y, en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso el cual los niños y jóvenes desarrollan, sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos, individuales y sociales. Para realizar esta misión, los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarlo bien. (p. 102).

El desempeño docente, contiene varias dimensiones, estas dimensiones se refieren a la actuación docente, a lo que el docente hace cuando enseña, el desempeño docente es sumamente importante en la sociedad de hoy, porque contribuye significativamente

en el logro del conocimiento nuevo. La docencia es una actividad interactiva que se realiza en relación a los estudiantes, cuyas características y disposiciones son muy variados.

1.4.1.4. Factores que influyen en el desempeño docente.

Según, Montenegro (2 003) el desempeño docente está determinado por tres factores:

a) Factores asociados al docente: está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.

b) Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente, como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: las condiciones familiares, de su situación socio-económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. En estos dos factores se debe entender que ninguno de los dos tanto el docente como el estudiante, se eligen, la relación entre ambos se produce de acuerdo al distributivo, de horario, y las materias asignadas.

c) Factor socio-cultural: se considera que la sociedad como organismo socio-económico, político-cultural, ejerce una poderosa influencia en el desempeño docente. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país. (p.45).

Y también agrego uno que está ligado y es determinante dentro de estos factores:

d) Organización institucional: aquí nos estamos refiriendo a la comunidad educativa, aquella que tiene normas, políticas, procedimientos administrativos, órganos de control, que respaldan e influyen en el desempeño del docente.

1.4.1.5. Características del desempeño docente.

Cuando nos referimos a las características del desempeño docente lo relacionamos con las competencias del desempeño docente y que el Marco del Buen Desempeño Docente (2 012) hace referencia en 4 dominios y 9 competencias que el docente debe poseer y desarrollar a lo largo de su ejercicio diario.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales-materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Competencia UNO: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y los procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia DOS: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Competencia TRES: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia CUATRO: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos

los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia CINCO: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Competencia SEIS: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así esta puede generar aprendizajes de calidad.

Competencia SIETE: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Competencia OCHO: Reflexiona sobre su practica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia NUEVE: Ejerce su profesion desde una ètica de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su funciòn social.

Es importante tener en cuenta la valoracion de una competencia: al inicio, durante y al final del aprendizaje. Esto implica la valoracion de los saberes como el saber ser, el saber conocer y el saber hacer; es decir, una persona es competente cuando sabe hacer las cosas en un contexto determinado, entiende cómo y porqué lo esta haciendo y comprende, ademas, las implicaciones de sus acciones. (Jaime, Romero, Rincon, Jaime, 2 008).

Es en el nuevo ambito de competencias en el siglo XXI que el docente debe poseer, serían por ejemplo:

- Saber identificar los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes.
- Saber establecer una buena comunicaciòn con sus estudiantes, tanto individual como grupalmente, manteniendo una relacion empatica entre ambos.
- Saber manejarse en el marco de las características que presenta el grupo de estudiantes, estimulandolos a aprender, pensar y trabajar en grupo.
- Saber transmitirles la pasion por el conocimiento, por el rigor cientifico, por mantenerse siempre actualizado.

Hablar de competencias, modelos de competencias, construir por y desde competencias son algunas acciones que muchas entidades de la comunidad educativa utilizan el día de hoy para diseñar los planes de formaciòn de profesionales, por un lado, y para valorar las capacidades de realizaciòn exitosa de ciertas tareas, por otro. Cuyo objetivo y puesta en práctica se debe reflejar en el mercado laboral, lo anterior constituye una generalidad, pero no una totalidad; el caso que nos ocupa valora las competencias en el desempeño docente desde distintas dimensiones que tocan la profesiòn docente, tales como la investigaciòn, la ètica, la social, la institucional. Evaluar el ejercicio docente con base en un perfil de competencias genéricas y construir un instrumento para tal fin, pretende mostrar la intencionalidad del

mejoramiento del desempeño docente y del seguimiento a la calidad esperadas para un servicio de formación profesional.

En términos de Murillo (2 009) menciona en cuanto a la concepción de competencia, hablamos de idoneidad suficiente en el desempeño de una tarea o de un conjunto de ellas, para lo cual cita las puntualizaciones respecto a las competencias según Cascante (2 003, p.6):

- Son características permanentes en una persona.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- Están relacionadas con la realización exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume qué realmente lo causan.
- Pueden ser generalizables a más de una actividad.

1.4.1.5.1. Competencias evaluadas.

Cuando hablamos de evaluación de desempeño docente estamos evaluando sus competencias profesionales, de los cuales distinguimos dos grupos principales:

a) Las competencias relacionadas con los aspectos formales de la enseñanza (AFE) como ser:

1. La planificación de la enseñanza: programación, secuenciación, uso de recursos, cumplimiento de los objetivos, coherencia entre objetivos y evaluación.
2. Cumplimiento de las obligaciones contractuales: asistencia, puntualidad, atención de estudiantes, reuniones de profesores, etc.

b) Las competencias al acto didáctico (AD), son:

1. Dominio en el conocimiento disciplinar de la asignatura y su aplicación en diferentes contextos.
2. Habilidad para utilización de metodologías y estrategias didácticas en el aula.
3. Claridad comunicativa.
4. Interacción y vínculo con los estudiantes.
5. Creación del clima de trabajo propicio para el aprendizaje.

1.4.1.6. Principios del desempeño docente.

Se han identificado ocho principios de gestión de calidad que pueden ser utilizados por la alta dirección, con el fin de conducir a la universidad hacia la mejora en el proceso de evaluación del desempeño docente:

Enfoque al estudiante: las organizaciones de educación dependen de sus estudiantes y por lo tanto deberán comprender las necesidades actuales y futuras de los estudiantes, satisfacer los requisitos de los estudiantes y otros interesados y esforzarse en exceder las expectativas de los estudiantes.

Liderazgo: los líderes establecen la unidad de propósito y orientación de la organización, ellos deberán crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal puede llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.

Participación del personal: el personal, en todos los niveles, es la base fundamental de toda organización, y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.

Enfoque basado en procesos: un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

Enfoque de sistema para la gestión: identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficiencia y la eficacia de una organización en el logro de objetivos.

Mejora continua: la mejora continua del desempeño global de la organización, debería ser un objetivo permanente de ésta.

Enfoque basado en hechos para la toma de decisión: las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información.

Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor: una organización y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

1.4.1.7. Definición de evaluación del desempeño docente.

Para Valdez (2 009) la evaluación del desempeño docente es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus

capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

En expresiones de Bolsegù y Fuguet (2 006), citado por Smitter (2 008), afirman que en las universidades se debe fomentar la cultura de la evaluación ya que esta constituye un elemento clave en la toma de decisiones, que han de propiciar la mejora de una institución o programa evaluado, contribuyendo así a su transformación.

Asimismo, Smitter (2 008) hace referencia a Murillo y Román (2 008), quienes señalan que se requiere de una evaluación positiva y no represora.

1.4.1.8. Evaluación del desempeño docente.

La preocupación del Estado, en la búsqueda de una educación de calidad exige de las universidades, una permanente abstracción de la experiencia pedagógica con el objetivo de tener injerencia para reorientarla y mejorarla. Para que ocurra esta intervención, es necesario planificar y ejecutar acciones evaluativas pensadas como métodos actualizados y permanentes de formación e investigación que reúnan información clara y fiable que permitan reflexionar sobre el acto educativo, y poder actuar sobre él. La evaluación del desempeño docente es referirse a un proceso por el cual se busca expresar reflexiones valorativas sobre el cumplimiento de sus trabajos en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo control y seguimiento de sus acciones, de los logros alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica. Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía. (Jaime, Romero, Rincón, Jaime, 2 008). Dentro de esta postura se observa que el objetivo de la evaluación del desempeño docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y sus debilidades para diseñar un plan de mejoramiento, que permitan adecuarlos en sus procesos pedagógicos y profesionales, para obtener resultados positivos. La evaluación del desempeño docente, también nos permite, dentro de las organizaciones, tomar decisiones, como son el ascenso, los estímulos, los despidos, también en base a sus méritos nos permite identificar al docente que merece una recompensa, como estrategia podemos visualizar quien o quienes deben alcanzar un aumento salarial. Visto desde este punto de vista, la evaluación del desempeño docente

es una herramienta que va permitir el progreso del docente vía la identificación de las cualidades, que conforman un buen docente. Para lo cual es necesario aplicar un sistema de evaluación que abarque un proceso más justo y racional, lo que permitirá valorar el desempeño docente con objetividad, imparcialidad y profundidad. En el cual deben participar dinámicamente todos los integrantes de la comunidad educativa.

1.4.1.9. Tipos de evaluación del desempeño docente.

Distinguiamos dos tipos de concepciones referida a la evaluación de los docentes:

- a) Aquello que está orientada al monitoreo administrativo y a la auditoría académica del desempeño asociada a la supervisión del trabajo académico en la que cobra importancia la cantidad de logros y productos, es decir se utilizan criterios de costo-beneficio. Esta concepción se vincula a una noción sumativa del trabajo académico. La meta es el control de los docentes.
- b) Aquella que busca en la evaluación docente información referidas a las fortalezas y debilidades, en el proceso de administración de la enseñanza con el propósito de generar programas de mejora. Este enfoque de evaluación se denomina formativo. La meta es el perfeccionamiento de los docentes. La evaluación del desempeño del docente tiene como principal propósito mejorar la calidad de las universidades y el desarrollo de su personal docente. Esta puede tener diferentes fines que condicionan los métodos evaluativos a utilizar, el tipo de datos a captar, los instrumentos a emplear, las situaciones bajo las cuales debe aplicarse, así como la toma de decisiones que se adopten a partir de los resultados de la evaluación. Es importante notar que la evaluación del desempeño del profesor se torna complicada ya que implica la ruptura de ciertas concepciones más sustentadas en la costumbre y la tradición que en la necesidad de ser congruentes y científicamente ajustados a las circunstancias y propósitos del sistema educativo. Esto implica un tratamiento científico con caracteres sistemáticos e integral con instrumentos debidamente probados. Para operar la evaluación del desempeño docente en forma exitosa se requiere que éste se gestione y controle de modo sistemático y transparente diseñado para mejorar continuamente la eficiencia y eficacia de la evaluación del desempeño docente. Un sistema que permita a una entidad universitaria demostrar su capacidad para el aseguramiento de la calidad de su proceso de evaluación y proporcionar productos y servicios que satisfagan los

requisitos de los clientes, además del servicio o del producto debe aumentar la satisfacción del cliente. Las universidades deben establecer su propio modelo de evaluación del desempeño docente, que debería estar acreditado por una entidad externa.

La entidad universitaria debe establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de calidad del proceso de evaluación del desempeño docente y mejorar continuamente su eficacia. La universidad debe:

- a) Identificar los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad del proceso de evaluación del desempeño del docente.
- b) Determinar la secuencia e interacción de estos procesos.
- c) Determinar los métodos y criterios necesarios para asegurarse de que tanto la operación como el control de este proceso sean eficaces.
- d) Asegurarse la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de este proceso.
- e) Realizar el seguimiento, la medición y el análisis de este proceso.
- f) Implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de este proceso.

1.4.1.9.1. Modelos de evaluación del desempeño docente.

En expresiones de Valdez (2 000) como Arbesu (2 004), Rueda (2 008) y Jiménez Moreno (2 008), citado por Fernández Coppola (2 013) analizan los distintos modelos de evaluación de la docencia que se desarrollan en la mayoría de las instituciones universitarias.

Modelo centrado en el perfil docente.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño docente de acuerdo a su grado de correlato de acuerdo con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un “profesor ideal”. Estas características se pueden establecer elaborando el perfil de las percepciones que tienen diferentes actores (estudiantes, especialistas, directivos, profesores) sobre lo que es un “buen profesor”, para destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos. Establecido dicho perfil se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que

entrevista a los profesores y consulta a los estudiantes, directivos, padres, etc. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es un rasgo positivo de este modelo.

· Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo supone que para evaluar a los docentes no se debe atender a lo que los mismos hacen, sino mirar a lo que acontecen los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace. Se evalúa al docente mediante la comprobación de los aprendizajes, tasa de graduación, tasa de repitencia, etc. Es decir, sobre los resultados alcanzados por los estudiantes. Sin embargo, se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es cuestionable considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus estudiantes, pues los resultados que obtienen los estudiantes son productos de múltiples factores, por lo que el docente no es el único responsable.

· Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

“Este modelo ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente”. (Valdés Veloz, 2 000, 6). Desde este modelo se propone que la evaluación del docente se haga identificando los comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes. En general se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje.

· Modelo de la práctica reflexiva.

Aquí se trata de una evaluación para la mejora del cuerpo docente. Se fundamenta en la concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” (Schôn, 1 992, 25). Este tipo de evaluación se relaciona con promover juicios de valor comprensivos de una realidad y con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa en su dimensión profesionalizante. La acción e implicación de los participantes necesita de la indagación y de la innovación permanente por parte de los propios actores.

Modelo basado en la opinión de los estudiantes.

Este es uno de los modelos más difundidos en las universidades argentinas, puesto que en el Rectorado se dispone la implementación de encuestas a los estudiantes para la evaluación de los docentes. El modelo parte de la idea de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información sobre el proceso de enseñanza- aprendizaje y sobre el cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. En general se utilizan cuestionarios de opinión, anónimos, estructurados. Las encuestas permiten “tener resultados sobre el desempeño docente en poco tiempo, y posibilitan realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre diferentes profesores” (Jiménez Moreno 2 008 s/n)

Sin embargo, es un modelo controvertido, ya que, “mientras se puede afirmar que los estudiantes son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea de que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes” (Luna y Torquemada, 2 008, s/n).

Otras observaciones negativas sobre este modelo son las siguientes:

- a) Que los estudiantes no conocen el total de las actividades que un docente realiza antes, durante y después de la clase, por lo que sus juicios pueden diferir mucho de las valoraciones que emiten los pares de los profesores.
- b) No son expertos en la disciplina, por lo cual no tienen la capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular.
- c) Se les dificulta tener una visión fuera de su propia experiencia y por tanto, pueden tener limitaciones de conceptualización sobre los atributos de desempeño docente.
- d) Los juicios están influenciados por el interés, así como por la dificultad de la asignatura o la reputación del profesor y no siempre diferencian el “profesor carismático de un buen docente” (Jiménez Moreno, 2 008, s/n).

Si bien es valiosa la opinión de los estudiantes, las universidades suelen hacer de este mecanismo de evaluación, la única fuente de información sobre el desempeño docente, lo que es preocupante, considerando las dificultades que este modelo presenta.

Modelo de evaluación a través de pares.

El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento mediante el cual, docentes de una misma universidad, o externos a ella, juzgan el desempeño de otros profesores. Este tipo de evaluación se asienta en el hecho que los pares son expertos en el campo docente; así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual “da la pauta a una evaluación basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado” (Jiménez Moreno, 2 008, s/n). Este tipo de evaluación suele realizarse a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor, observando las clases y haciendo uso de un instrumento para asegurar la objetividad de los juicios que se emiten (rubricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas) u observaciones con juicios y sugerencias, o bien, a través de entrevistas. En el caso en que el fin de la evaluación sea formativo, se realiza una retroalimentación de la observación de clases por pares evaluadores, generándose un intercambio intencionado entre los pares y los docentes evaluados. Sin embargo, el modelo tiene desventajas en las que se debe poner atención al pensar en su uso: tiene implicancias políticas importantes, en particular, cuando la comunidad educativa no está preparada para ser evaluada, y menos aún, entre pares. Pueden existir problemas si el evaluado guarda alguna relación con un miembro del comité evaluador, también puede existir conflictos políticos e intereses contrapuestos entre los docentes evaluados y los pares evaluadores.

Modelo de autoevaluación.

El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Este modelo se asienta en la idea de que la reflexión del docente sobre su propia actividad, y le permitirá una mejora en su desempeño. La autoevaluación permite conocer la percepción del profesor sobre su propia práctica, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su tarea, las metas que pretende alcanzar, entre otras cuestiones. Las ventajas de este modelo de evaluación docente son: que los docentes son los mejores jueces de su desempeño y aportan información que no es posible observar con otros modelos (percepción sobre el quehacer educativo, filosofía docente, etc.). Promover la

autoevaluación es un ejercicio beneficioso para la mejora del docente y las actividades que desarrolla. El modelo tiene diversas desventajas que pueden limitar su uso: si los objetivos de la evaluación no son claros o no se orientan a la formación, los docentes pueden completar las autoevaluaciones para “cumplir” formalidades o para complacer a las autoridades.

Modelo de evaluación a través de portafolios.

“El portafolio para la evaluación de la docencia es una herramienta que reúne, de manera intencional una serie de trabajos y reflexiones con el objeto de evaluar al docente en un periodo determinado” (Arbesù, 2 004, 4). El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente permite, por un lado, dar cuenta de muchas de las dimensiones de la actividad docente, ya que en un portafolio se reúnen distintas evidencias, las reflexiones y el pensamiento del docente detrás del trabajo en las clases. Además, permite conocer los recursos con el cual el docente, asume la enseñanza y las habilidades, que no necesariamente se ven reflejadas en el aula. “Es un modelo, donde el docente es el informante de los productos relacionados con su ejercicio, aunque en ocasiones se pueden incluir evidencias de otras fuentes (opiniones de estudiantes, y colegas, etc.). Es bastante completo, ya que puede comprender autoevaluaciones, expectativas actuales y metas futuras del profesor” (Martin-Kniep, 2 001, 12).

Para aplicar estos modelos, se debe considerar el contexto donde se desenvuelve el profesor, y elegir el más conveniente para recabar la información objetiva, como un procedimiento sistemático implementando un procedimiento de clasificación de información, de registro, un sistema de codificación e interpretación que ayude a la práctica docente.

1.4.2. Rendimiento académico.

Rendimiento académico es un fenómeno multicausal que preocupa a los estudiosos desde hace muchos años y por lo mismo su planteamiento debe ser multivariado. El rendimiento académico alude a la evaluación del saber o conocimiento adquirido en el recinto universitario, dicho de otro modo, es la medida de las capacidades del estudiante y su capacidad para responder a los estímulos educativos.

En ese sentido Chávez (2 015), considera que el rendimiento académico de los estudiantes se define como: “el nivel de conocimientos y habilidades demostradas por

el estudiante ante diferentes situaciones que le permiten poner a prueba sus aprendizajes”.

Igualmente, Solano (2 015) propone en su tesis que el rendimiento académico, está referido al nivel de conocimientos que el estudiante demuestra tener en el campo, área o ámbito que es objeto de evaluación; es decir el rendimiento académico es lo que el estudiante demuestra saber en las áreas, materias, asignaturas, en relación a los objetivos de aprendizaje y en comparación con sus compañeros de aula o grupo. Así pues, el rendimiento se define operativamente tomando como criterio las calificaciones que los estudiantes obtienen.

En cambio, Montes, I. Lerner; J. (2 011) concluyen de su investigación, que el rendimiento académico es “la relación entre el proceso de aprendizaje, que involucra factores extrínsecos e intrínsecos al individuo, y el producto que se deriva de él, expresado tanto en valores predeterminados por un contexto sociocultural como en las decisiones y acciones del sujeto en relación con el conocimiento que se espera obtenga de dicho proceso.

Aunque en numerosos estudios, el rendimiento académico se analiza de forma global (García et al., 2 000, Rodríguez & Herrera, 2 009), en otros estudios se reconoce que en él se integran diferentes dimensiones (De la Fuente et al., 2 008). En concreto, se distingue entre rendimiento conceptual - vinculado a la valoración de los contenidos conceptuales adquiridos por los estudiantes-, rendimiento procedimental-referido a la capacidad del estudiante de ejecución y resolución de problemas relacionados con la materia-y rendimiento actitudinal-referido a las intervenciones del estudiante en actividades voluntarias propuestas en el desarrollo de la materia.

Anteriormente, Adell y Cueva (2 006), sostienen que el rendimiento académico, es el nivel de conocimiento de un estudiante, medido en una prueba de evaluación que mide el producto del proceso de enseñanza- aprendizaje en el que intervienen, además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento académico no siempre es lineal sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud y las condiciones materiales donde se desarrolla el proceso educativo, es decir, la infraestructura y los medios educativos (p.31).

Por su parte Miranda (2 004) señala que el eficiente rendimiento académico que obtenga el estudiante, se deberá a diversos factores externos (metodología del profesor, el ambiente de clase, la relación familiar, el programa educativo, etc.) e internos (actitud, personalidad, motivación y auto concepto que tenga el alumno en clase).

1.4.2.1. Características del rendimiento académico.

Las características fundamentales del rendimiento académico son:

Adaptación: lograr rendimientos óptimos, el estudiante va aprendiendo a adaptarse a las circunstancias subjetivas y objetivas de su medio social.

Desarrollo: el desarrollo del rendimiento académico necesita de práctica constante de un conjunto de aptitudes para avanzar cualitativamente.

Capacidad forjadora: se logra después de adquirir un pensamiento crítico ante el mundo, la sociedad y los conocimientos en general.

Memorísticos: tienen un valor muy relativo si es que no se emplean, de manera selectiva.

Reflexivos y/o críticos: son los que deben ser impulsados insistentemente en todos los niveles.

Aplicativos y prácticos: son esenciales y necesarios cuando están relacionados con los aspectos teóricos asimilados y su constante relación práctica e intelectual.

Creativos: son los aportes nuevos o diferentes que el estudiante muestra en base a sus conocimientos previos y a sus prácticas de vida.

1.4.2.2. Importancia del rendimiento académico.

Debemos reconocer su importancia porque permite establecer en qué medida los estudiantes han logrado cumplir con los objetivos educacionales, no solo sobre los aspectos cognoscitivos del estudiante, sino en muchos otros aspectos determinantes, esto nos permitirá obtener información, para lograr establecer estándares educativos. El eficiente rendimiento académico de los estudiantes, no solo se demuestra en la calificación obtenida en un examen, sino en el resultado de diversas etapas del proceso educativo, en el cual desembocan todos los esfuerzos de los estudiantes, docentes, padres de familia.

1.4.2.3. Factores que influyen en el rendimiento académico.

En el ámbito pedagógico y psicopedagógico, son pocos los trabajos que han estudiado el constructo rendimiento académico, sin relacionarlo con otros constructos, pensamos que las investigaciones más relevantes se pueden agrupar en dos núcleos: en el primero los que analizan factores que lo afectan ya sea facilitándolo o dificultándolo; en el segundo, se agrupan aquellas que pretenden poner de manifiesto los efectos positivos o negativos, tanto en el estudiantado como en la institución y en la sociedad. Para nuestro estudio se contextualiza en el primer grupo, concretamente de la relación del rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, como indica el título de la tesis.

Factores intrínsecos: dentro de estos factores tenemos; la inteligencia, la memoria, atención, motivación, predisposición al estudio, la actitud frente al docente, las emociones de alegrías, tristezas, etc. estos factores actúan de manera determinante en el rendimiento académico de los alumnos, así, por ejemplo, si un estudiante presenta un coeficiente intelectual alto, generará un buen rendimiento académico, siempre y cuando las emociones, actitudes y motivaciones no influyan en él.

Factores extrínsecos: dentro de estos factores tenemos; el aspecto familiar y social. Aquello que venga del medio circundante y de su comunidad.

Factores intrínsecos	Factores extrínsecos
Competencias cognitivas.	Diferencias sociales.
Condiciones cognitivas.	Entorno familiar.
Inteligencia.	Nivel educativo de los progenitores.
Motivación.	Nivel educativo de la madre.
Aptitudes.	Contexto socio económico.
Formación académica previa.	Condiciones institucionales.
Autoconcepto académico.	Relación estudiante-profesor.
Nota de ingreso a la universidad.	Ambiente estudiantil.

Fuente: Elaboración propia.

1.4.2.4. Pautas para mejorar el rendimiento académico.

- Motivar al estudiante a realizar actividades orientadas al logro de metas educativas y a persistir en ellas.
- Desarrollar talleres de orientación en valores educativos.
- Usar el elogio y crítica como un acto positivo en los estudiantes.

Notas o promedios calificativos, como medio para conocer el rendimiento académico de los estudiantes universitarios.

Categorización del rendimiento académico de los estudiantes universitarios, las calificaciones educativas, son las notas cualitativas o cuantitativas con las que se les valora y mide el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Evaluar el rendimiento académico del estudiante, es una tarea compleja, que exige al docente obrar con la máxima objetividad y precisión posible. En el sistema educativo peruano, la mayor parte de las calificaciones se basan en el sistema vigesimal, es decir de 0 a 20. Sistema en el cual el puntaje obtenido se traduce en la categorización del logro de aprendizaje, el cual varía del logro eficiente al deficiente

1.4.2.4.1. Rendimiento académico variables no pedagógicas.

Estas variables se pueden agrupar en cuatro tipos de factores: los académicos, los psicológicos, los socios – familiares, y los de identificación. Las notas o calificaciones son variables usadas por los investigadores sociales para medir diversos conceptos que, si no son usados como sinónimos, están estrechamente asociados: el rendimiento académico, la aptitud académica, los resultados académicos, el desempeño académico. El aprovechamiento académico, los logros académicos, el éxito o fracaso académico, etc. Para Edel, (2003), las diferencias entre estos conceptos sólo se explican por cuestiones semánticas. En el caso de la educación superior y desde la perspectiva del estudiante, existen definiciones que aluden a diversos tipos o categorías de rendimiento o resultados académicos.

En este sentido, Luque y Sequi (2002), distinguen entre dos tipos de rendimiento académico de un estudiante; parcial y general. El primero, corresponde a los rendimientos parciales alcanzados por el estudiante en cada una de sus actividades académicas, es decir la aprobación de las asignaturas correspondientes en la secuencia temporal prevista por el plan del estudio. En cambio, la idea central del rendimiento general es ponderar los éxitos y/o fracasos del estudiante dentro de su trayectoria, para lo cual se debería relacionar la dimensión del éxito con el nivel de conocimientos aprendidos.

Variables académicas: para Tejedor (2003), las variables académicas que influyen sobre el rendimiento en educación superior son el rendimiento previo, los tipos de

estudio cursados, la opción en que estudia una carrera, entre otras. En este sentido y en modo simplificado, estas variables estarían abarcando los resultados escolares y las políticas académicas en las cuales se desarrollan las intervenciones docentes. La base de dichas políticas es el currículo asumido por la organización educativa, esto es lo que Zabalza (2 003) presenta como el proyecto formativo que pretende llevar a cabo la universidad, el cual abarca desde la elaboración de los planes de estudio hasta la programación que cada profesor realiza de sus asignaturas. Sin embargo, la revisión de literatura especializada permite identificar una gran cantidad de variables que, por una cuestión de orden serán clasificados en siete categorías: a saber:

- 1) Las características académicas del colegio de procedencia.
- 2) El rendimiento escolar previo.
- 3) El rendimiento en las evaluaciones de aptitud y los exámenes de admisión.
- 4) El rendimiento en cursos prerequisites u otras asignaturas universitarias.
- 5) El esfuerzo académico y los efectos de las cargas académicas o laborales.
- 6) Las facilidades académicas institucionales.
- 7) La vocación y la especialidad del estudiante.

En términos de rendimiento académico universitario, Tejedor (2 003) reconoce la importancia que los estudios asignan a la inteligencia, a la personalidad y a los estilos de aprendizaje. No obstante, señala que estas variables psicológicas no pueden analizarse fuera del contexto socio-familiar o del entorno escolar, ya que son moduladas por las circunstancias del entorno:

· Variable socio-familiares: el vínculo común entre las diversas variables socio-familiares, radican en la importancia que le otorgan a la familia como institución educadora de la sociedad.

· Variable de identificación: para Tejedor (2 003), las variables de identificación consideran aquellos determinantes del rendimiento académico que identifican o caracterizan al estudiante. Específicamente se refiere a la edad y al género (sexo) del estudiante. Además de estas dos variables, la raza constituye un factor de identificación ampliamente estudiado, sin embargo, en el Perú, esta variable es difícil de incorporar en estudios cuantitativos, pues el mestizaje racial de la sociedad peruana dificulta su medición.

1.4.3. Desempeño conceptual docente.

Situándonos en la realidad educativa peruana, el Proyecto Educativo Nacional para el 2021 plantea, como una de las políticas, establecer un marco curricular nacional orientado a objetivos nacionales compartidos, unificadores y cuyos ejes incluyan la interculturalidad y la formación de ciudadanos. (PEN, 2006).

La pregunta que se hace Subaldo (2012), respecto a la docencia universitaria en el Perú, ¿Qué significa ser docente en el Perú en el momento actual? Es de gran significancia porque en su estudio, establece que al margen de la idea general que ser “docente es sinónimo de servicio, perseverancia, valor y sacrificio, para algunos es equivalente al fracaso, desprestigio y cansancio” también enfatiza la situación social que atraviesa nuestro país para el compromiso docente como: “ser docente eficaz en una sociedad marcada por la pobreza creciente y por la urgencia de asumir los retos de la globalización es un gran desafío que exige perfil integral tanto a nivel personal y profesional, fruto de una formación inicial sólida y acciones en la formación continua”

Citado por Subaldo (2012) la docencia en la sociedad peruana según Rivero (2008, p. 39) “tiene doble percepción social: se considera que el maestro lo es todo y se le atribuyen muchas funciones sociales; y, en contraste, se le califica como una profesión de bajo prestigio social, lo que se expresa en reducidos salarios y en la falta de estímulos para que los maestros se actualicen, mejoren su labor e innoven”. Dentro de la universidad un elemento importante a considerar en la enseñanza superior es contar con profesores con comprobada solvencia científica y moral y elevada disposición docente, que tengan conocimientos y valores, de cualidades personales, posibilidades profesionales y la motivación requerida para llevar a cabo la actividad docente; educar, preparar a los universitarios con actitudes positivas respecto al estudio y al trabajo y muchos otros atributos, que posibilitan la excelencia de la investigación y la enseñanza en la universidad, esta responsabilidad formativa descansa en los profesores universitarios. Para llevar a cabo la enseñanza, el docente universitario debe partir de la premisa de que para enseñar algo, es preciso conocerlo, comprenderlo para así hacerlo llegar, estos conocimientos a aquel que no lo posea. Una segunda premisa, es saber cómo enseñarlo, es decir conocer las estrategias, herramientas pedagógicas, y técnicas para mediar entre los estudiantes, los contenidos y los conceptos, habilidades

para aprender y llegar a esos conocimientos. Para que esto sea posible, según se conceptualiza del docente, es que éste se considere un profesional de la enseñanza, capaz de tomar sus decisiones que afecten el diseño, desarrollo y evaluación del currículo con todo lo que ello implica, que supone el dominio de unos conocimientos teóricos, habilidades y destrezas procedimentales, comportamientos y actitudes adecuados en el campo socio pedagógico, lo que involucra que ha de ser competente. Esto es una asunción conceptual muy general, como sustantivo. Pero hay quienes asumen la aptitud en un sentido adjetival, por lo que el desempeño docente solo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo con excelencia se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras. También se asocia el desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la educación universitaria.

La docencia universitaria se constituye como un problema de estudio en tanto la universidad, la sociedad y la cultura están en constante cambio, exigiendo formadores de profesionales que respondan a contextos cambiantes, acelerados y con demandas diversa. Es así como la universidad los docentes universitarios y los profesionales en formación inicial están enfrentándose a los cambios económicos y políticos, al desarrollo científico y tecnológico en un mundo de producción y desigualdades (Hernández, 2 002, Francis, 2 006).

Varios aspectos generales de la investigación en formación y práctica docente, también son interés en la investigación de la docencia universitaria, por ejemplo, en términos de Figueroa y Páez (2 008) son relevantes los temas relacionados con el pensamiento del docente tales como: las concepciones, teorías implícitas, creencias, lenguaje en el aula, acciones didácticas, así como muchos otros elementos que forman parte de la dinámica educativa y en especial del aula.

Todo ello supone que la comprensión del rol del docente universitario debe hacerse desde la multidimensionalidad y situándolo en contextos sociales y momentos específicos; es desde esta perspectiva que es posible enfocar la investigación, así como

la formación de docentes con perfiles que les permitan transformar los escenarios en que se desarrollan (Francis, 2 006, Cebrain y Vain, 2 008).

Los aspectos enunciados anteriormente son de interés para pensar el tema de la docencia universitaria, pero sobre todo es relevante sobre el hecho que los docentes universitarios, en su mayoría, son profesionales y especialistas en su área del conocimiento específico, pero no en la educación y no en la didáctica del conocimiento de su profesión. Sobre esta base se sustenta en parte el interés en torno a la formación permanente, profesionalización, perfeccionamiento y/o excelencia de los docentes universitarios “el docente un sujeto en construcción”.

1.4.3.1. Formación del docente universitario.

Es muy común encontrar en las universidades de hoy docentes que son profesionales que conocen su disciplina, pero, que no necesariamente aprendieron como enseñarla (Montenegro, Fuentealba. 2 010) y aunque para un gran número de profesores estas situaciones no tienen mayores implicaciones en el contexto educativo, diferentes estudios han concluido que la enseñanza de una disciplina específica se sustenta en el dominio de un conjunto de conocimientos (pedagógicos, curriculares, de los estudiantes, del contexto y del contenido que se enseña, entre otros) por lo que para enseñar una temática específica no basta el conocimiento disciplinar (Shulman, 1 987, 1 999).

La ausencia de prácticas y políticas educativas que orienten la práctica docente en la formación de profesionales en la actualidad, ha promovido al interior de las aulas de clases universitarias prevalezcan aún métodos educativos tradicionales en los que se privilegian la memorización de contenidos, el aprendizaje individual, y la reproducción en la evaluación de los aprendizajes desarrollados por los estudiantes (OCDE, 2 009).

Una breve revisión, permite definir el complejo problema desde diversos frentes: Las dinámicas en las universidades, pues la vinculación de profesores se hace teniendo como principal criterio la formación especializada en una disciplina y no en la formación pedagógica; lo que se traduce en que la docencia universitaria no es tomada como una profesión, sino como algo práctico que se sustenta en metodologías, técnicas o métodos adecuados (Pretto, Rocha, 2 010).

Así mismo tal dinámica conlleva a que la docencia universitaria se centre en la enseñanza de las disciplinas, dejando de lado procesos como la formación por competencias y en las tecnologías de la información y la comunicación (Montero, 2 007).

Por la forma en que los docentes orientan su práctica, (Chamlan, 2 003) identifica que:

- a) Unos imitan a sus propios maestros.
- b) otros han sido instruidos por sus colegas.
- c) otros hacen estudios extracurriculares.
- d) otros pocos se iniciaron como docentes voluntarios, en aulas prácticas o seminarios.

Existen falencias frente a contextos pues:

- a) Los docentes no están formados para atender, por ejemplo: estudiantes con necesidades educativas especiales, lo que influye en el fracaso o deserción (Reis, Eufrasio, Bazon, 2 010).
- b) La docencia universitaria, por lo general, no considera aspectos particulares de los cursos, los estudiantes y los contenidos, olvidando que la educación superior busca también formar sujetos, que sean críticos y capaces de construir (Oliveira, Vasconcellos, 2 011).

Es posible identificar algunos principios esenciales:

· La docencia debe estar fundamentada en la relación enseñanza–investigación; es decir que el docente universitario debe proponerse la investigación en el aula (Chamlan, 2 003, Aguiar, Melo, 2 005, Oliveira, Vasconcellos, 2 011).

· La práctica docente misma es el insumo para reflexionar sobre como orientar los procesos de formación de docentes universitarios (Riolfi, Alaminos 2 007).

· Es necesario que en la universidad se rompan con las tradicionales clases academicistas que se caracterizan por delimitar la realidad a los campos de conocimiento y por estar aisladas de los contextos (Aguiar, Melo, 2 005).

1.4.3.2. Competencias profesionales.

El constructo competencia es un término polisémico, ambiguo, con diversidad de acepciones (según el referente cultural, según el ámbito donde sea utilizado...) y complejo por los componentes que lo integran. Se considera que las competencias son

mucho más que una simple acumulación de contenidos (saber), están también constituidos por habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser y estar) adquiriéndose y/o desarrollándose mediante simulaciones formativas, mediante la experiencia socio-laboral. El término competencia profesional se centra en la posibilidad de activar en un contexto laboral específico, los saberes que pueda poseer un individuo para resolver óptimamente situaciones propias de su rol, función o perfil laboral. Echeverría, (2 002) nos indica que para desempeñar eficientemente una profesión “es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma” (componente técnico) y, a su vez, “un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer” (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución “saber ser” (componente personal) y, “saber estar” (componente participativo).

El mismo autor afirma que la competencia de acción profesional “implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de movilizar los saberes que se aprenden como resultados de la experiencia laboral y de la conceptualización y re conceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes” (citando a Le Boterf, 2 001,p.92.), aumentando “su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo” (citando a Valverde, 2 001, p.30-33.).

1.4.3.3. Funciones del profesor universitario.

La Ley Universitaria N° 30220 (2 014) de la Republica del Perú, en el CAPITULO VIII Artículo 79 Funciones del docente dice: “los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponda”.

Las universidades están inmersas en profundos e imparables procesos de cambio, generándose nuevas demandas sobre estas instituciones y, evidentemente, sobre el profesorado universitario. Como afirma Tomás (2 001) “Volver a pensar la universidad significa reconceptualizar el papel del profesorado, de los estudiantes, de la enseñanza-aprendizaje, de la investigación del gobierno y de la gestión” significando este replanteamiento en la función docente dejar “el papel de reproductor de conocimientos

e ir a un orientador de aprendizajes...” ya que, también, se reorienta el aprendizaje de los estudiantes que “debe permitir adquirir conocimientos, especialmente saberlos buscar, procesar y aplicar”. Una segunda función a considerar del profesor universitario es la investigadora, donde también los cambios se van sucediendo: Fomento de la investigación competitiva, creación de equipos multidisciplinares, integrados a su vez por miembros de diferentes universidades. Como tercera función propia que puede desarrollar el profesor universitario no podemos dejar de hacer referencia a la gestión. El personal docente e investigador, como un miembro más de la institución, puede participar activamente en la gestión de su organización, como un compromiso personal que cada uno adquiera voluntariamente en la institución donde labora.

1.4.3.3.1. Competencias relacionadas con las funciones docentes.

En lo referente a la función docente, la responsabilidad del profesor universitario traspasa los límites del aula donde desarrolla el acto didáctico (fase interactiva); también debemos considerar el diseño y planificación de dicha formación (fase pre activa), la evaluación de las competencias adquiridas y/o desarrolladas y, como no la contribución de dicho profesional a la mejora de la acción formativa desarrollada y su participación en la dinámica académica–organizativa de su institución.

Las competencias que debe poseer un profesor universitario para desarrollar una función conceptual docente:

Competencias	Función docente: Unidades de competencia
<p>1. Diseñar la guía docente de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales.</p>	<p>1.1. Caracterizar el grupo de aprendizaje. 1.2. Diagnosticar las necesidades. 1.3. Formular los objetivos de acuerdo a las competencias del profesional. 1.4. Seleccionar y secuenciar contenidos disciplinares. 1.5. Diseñar estrategias metodológicas atendiendo a la diversidad de los estudiantes y la especificidad del contexto. 1.6. Seleccionar y diseñar medios y recursos didácticos de acuerdo a la estrategia. 1.7. Elaborar unidades didácticas de contenido. 1.8. Diseñar el plan de evaluación del aprendizaje y los instrumentos necesarios.</p>
<p>2. Desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal.</p>	<p>2.1. Aplicar estrategias metodológicas multivariadas acorde con los objetivos. 2.2. Utilizar diferentes medios didácticos en el proceso enseñanza-aprendizaje. 2.3. Gestionar la interacción didáctica y las relaciones con los estudiantes. 2.4. Establecer las condiciones óptimas y un clima social positivo para el proceso de enseñanza aprendizaje y la comunicación. 2.5. Utilizar las TIC para la combinación del trabajo presencial del estudiante. 2.6. Gestionar los recursos e infraestructura aportados por la institución. 2.7. Gestionar entornos virtuales de aprendizaje.</p>
<p>3. Tutorizar el proceso de aprendizaje del estudiante propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía.</p>	<p>3.1. Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los estudiantes, para optimizar el proceso de aprendizaje. 3.2. Crear un clima favorable para mantener una comunicación e interacción positiva con los estudiantes. 3.3. Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes proveyéndoles de pautas, información recursos...para favorecer la adquisición de las competencias profesionales. 3.4. Utilizar técnicas de tutorización virtual.</p>

<p>4. Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>4.1. Aplicar el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido. 4.2. Verificar el logro de aprendizajes de los estudiantes. 4.3. Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. 4.4. Promover y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente. 4.5. Tomar decisiones basándose en la información obtenida. 4.6. Implicarse en los procesos de coevaluación. 4.7. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la evaluación.</p>
<p>5. Contribuir activamente a la mejora de la docencia.</p>	<p>5.1. Participar con otros profesionales en la conceptualización y elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar y/o mejorar las competencias profesionales. 5.2. Mantener relaciones con el entorno socioprofesional de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento docente. 5.3. Participar activamente en acciones de innovación orientadas a la optimización del proceso de aprendizaje. 5.4. Aplicar técnicas e instrumentos de autoevaluación docente. 5.5. Autodiagnosticar necesidades de formación para la mejora de la docencia.</p>
<p>6. Participar activamente en la dinámica académico-organizativa de la institución (Universidad, Facultad, Área Departamento...).</p>	<p>6.1. Participar en grupos de trabajo. 6.2. Participar en las comisiones multidisciplinares de docencia. 6.3. Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento. 6.4. Participar en la programación de acciones, módulos...formativos. 6.5. Promover la organización y participar en desarrollo de jornadas académicas, debates mesas redondas. 6.6. Participar en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores...aportados por los organismos competentes.</p>

Las 6 competencias de la función docente y sus 37 unidades competenciales.

Fuente: Profesorado revista de curriculum y formación del profesorado (2 011)

Dr.: Oscar Mas Torelló.

1.4.4. Investigación en educación superior.

La docencia y la investigación aparecen en todas las definiciones que se dan sobre las funciones básicas de la institución universitaria. La investigación para la creación del conocimiento y la docencia para la disseminación. Estas dos funciones tienen su razón de ser en el aprendizaje de los estudiantes. Del mismo modo se señala que la misión de la universidad es la búsqueda, desarrollo y difusión del conocimiento en todos los campos del saber, convirtiéndose de este modo en referencia del conocimiento y del desarrollo tecnológico, según Hernández (2 002)

Asimismo, Tovar-Gálvez, García (2 012) citan (Hernández, 2 002; Francis, 2 006) tomando en cuenta que la docencia universitaria se constituye como un problema de investigación, en tanto la universidad, la sociedad y la cultura están en constante cambio, exigiendo formadores de profesionales que respondan a contextos cambiantes, acelerados y con demandas diversas; es así como la universidad, los docentes universitarios y los profesionales en formación inicial están enfrentándose a los cambios económicos y políticos, al desarrollo científico y tecnológico en un mundo de producción y desigualdades.

Las competencias que debe tener un docente universitario para desarrollar una función investigadora en relación al acto de enseñanza-aprendizaje

Competencias	Función investigadora: unidades de competencia
<p>1. Diseñar, desarrollar y/o evaluar proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, para la institución, y/o para el propio avance científico de su área de conocimiento.</p>	<p>1.1. Dominar las formas y procesos burocráticos para la concesión de ayudas públicas, proyectos competitivos. 1.2. Enmarcar las actividades investigadoras en programas, temas prioritarios de la propia universidad, estado. 1.3. Establecer las directrices básicas de los procesos de investigación. 1.4. Elaborar proyectos de investigación basados en el rigor y sistematicidad científica. 1.5. Participar y promover la participación / colaboración en/con diferentes equipos de investigación nacionales y/o internacionales. 1.6. Contribuir al establecimiento de las condiciones indispensables para desarrollar actividades investigadoras. 1.7. Planificar colaborativamente los temas y estrategias de investigación. 1.8. Potenciar el/los grupos/de investigación. 1.9. Estimular la reflexión compartida de los temas de investigación. 1.10. Asesorar investigaciones (tesinas, tesis u otros proyectos). 1.11. Aplicar modelos teóricos planteados. 1.12. Generar modelos teóricos de situaciones concretas de la realidad. 1.13. Elaborar informes y documentos técnicos para documentar las investigaciones. 1.14. Promover la evaluación y la mejora del proceso de innovación e investigación. 1.15. Autodiagnosticar necesidades de formación para la mejora de la competencia investigadora.</p>
<p>2. Organización y gestión de reuniones científicas...que propicien la difusión, la comunicación, la discusión, el intercambio del conocimiento científico, propia formación.</p>	<p>2.1. Propiciar la participación de los colaboradores, compañeros. 2.2. Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios... 2.3. Promover y participar en los grupos de trabajo respecto conocimientos del área. 2.4. Promover la realización de actividades inter e intrainstitucionales 2.5. Participar en grupos de trabajo multidisciplinares internos y externos.</p>

	2.6. Propiciar oportunidades para el intercambio de experiencias, conocimientos...
3. Elaborar material científico actual y relevante para la docencia, para la institución y para el propio avance científico de su área de conocimiento.	3.1. Generar producción científica de documentos orientada a la publicación. 3.2. Potenciar la participación y colaboración de los compañeros/colaboradores. 3.3. Integrar en el trabajo propio aportaciones de terceras personas. 3.4. Solicitar el asesoramiento de compañeros de mayor experiencia. 3.5. Adaptar las ideas, producciones...en beneficio del desarrollo grupal.
4. Comunicar y difundir conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional.	4.1. Desarrollar un programa de difusión múltiple de la actividad investigadora y de las producciones generados. 4.2. Participar en congresos para difundir el conocimiento generado. 4.3. Publicar en editoriales, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido. 4.4. Publicar en revistas, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido. 4.5. Adecuar el discurso en función al destinatario. 4.6. Formalizar los contenidos científicos según las características de los medios de difusión, publico...

Cuadro 2: Las 4 competencias de la función investigadora y sus 32 unidades competenciales.
Fuente: Profesorado revista de currículum y formación del profesorado Vol. 15, 3
(diciembre 2 011) Dr.: Oscar Mas Torelló.

La docencia y la investigación han sido centro de interés tanto para los responsables en política universitaria como para investigadores. Distinguiendo desde un aspecto general la formación y práctica docente en investigación abordándolo también como interés de la investigación de la docencia universitaria, al respecto, en términos de Figueroa y Páez (2 008), para ellos son relevantes los temas relacionados con el pensamiento del docente, tales como: las concepciones, teorías implícitas, creencias, lenguaje en el aula, acciones didácticas, así como muchos otros elementos que forman parte de la dinámica educativa y en especial del aula.

Pensar en la docencia universitaria nos conlleva también a la reflexión, que los docentes universitarios son especialistas de su profesión, de un área de formación con sus conocimientos específicos, pero no en la didáctica de sus conocimientos profesionales, de ahí que como tal, debe estar en firme formación permanente, profesionalización, excelencia como docente universitario; característica que motiva el desarrollo de la investigación: al ejercer la docencia, es un hecho en la práctica, el docente debe ser dinámico y en constante aprendizaje.

Asimismo, Tovar-Gálvez, García, (2 012) citan a Montenegro; Fuentealba, (2 010), quienes desde esta perspectiva consideran que es muy común encontrar en la universidad de hoy docentes que son profesionales que conocen su disciplina, pero, que no necesariamente aprendieron como enseñarla.

Asegurar la eficacia de estas dos funciones: docencia e investigación – existe una estrecha relación- es una de las preocupaciones de los gobiernos y de la propia institución universitaria; de los gobiernos para proponer programas de calidad y de las instituciones universitarias para implementar dichos programas y promover la innovación en su profesorado. Ser referencia del saber y del conocimiento para la sociedad obliga a la institución universitaria a una mejora continua de todos los servicios que presta: docencia, investigación y gestión.

1.4.4.1. La relación entre docencia e investigación.

Sobre este tema Gonzales, (2 016), pone énfasis en la docencia e incorpora el elemento investigativo entre los estudiantes (a través de una mayor o menor participación activa de estos en los procesos de investigación) y/o promueve en menor o mayor grado un aprendizaje centrado en los estudiantes, adoptando una postura

indagativa de los actores involucrados (docentes y estudiantes). Considerando que tanto investigadores como estudiantes se encuentran inmerso en un proceso de aprendizaje conjunto, asociado al descubrimiento, construcción y/o asimilación de un conocimiento. En consecuencia, los estudiantes tienen un acceso mas directo a los mecanismos que permiten el avance en el conocimiento de un campo disciplinar en particular.

1.4.4.1.1. La docencia y la investigación una relación positiva.

Varios autores establecen que es importante visualizar la relación docencia-investigación de manera multidimensional (Brew, 2 010^a, 2 010b; Elton, 2 003) y tener en cuenta las siguientes consideraciones (Gonzales, 2 016): 1) El vinculo se relaciona con la forma de comprender el conocimiento, la enseñanza y la investigación: (Robertson y Bond, 2 001; Robertson, 2 007; Levy y Petrulis, 2 012). 2) Esta comprensión esta influenciada por los campos disciplinares (Brew, 2 003; 2 008). 3) Cuando se enseña desde esta perspectiva, se logran resultados de aprendizaje más profundos (Ramsden, 2 003; Healey, 2 008). 4) El desarrollo del vinculo entre investigación y docencia se potencia en un marco institucional que promueve la relación entre ambas funciones en diferentes niveles (microprácticas en el aula de clases o macrocontextos, a nivel de departamento y facultades). Resulta importante tener en cuenta estos aspectos a la hora de materializar la relación entre la docencia y la investigación en la medida que aportan pistas acerca de qué elementos en particular interesa enfatizar o profundizar al proponer e implementar una intervención.

1.4.4.1.2 Modelos de la relación docencia-investigación.

Diversos autores han propuesto modelos teóricos sobre la relación docencia-investigación, tomando en cuenta aspectos centrados en el aprendizaje o el contenido, la disciplina, la generación de conocimiento, niveles de intervención, etc. No existe una única manera de relacionar estas dos labores, porque estas labores son múltiples y complejas (Jenkins, 2 004) pues involucran diversidad de factores, dimensiones y ámbito de acción (Griffiths, 2 004; Brew, 2 013). Hay tres modelos que es importante mencionar con el objetivo de fortalecer el vínculo docencia-investigación. Estos son: modelo de Healey (2 008), el modelo de Levy y Petrulis (2 012), y el modelo de Brew (2 013).

Modelo de Healey (2008).

Este autor se basa en los estudios hechos por Griffiths, (2004) quien distingue: *el aprendizaje impulsado por la investigación* (los estudiantes reciben información sobre los resultados de investigaciones que son de interés académico); *orientado a la investigación* (los estudiantes aprenden acerca de los procesos de investigación y el profesor facilita este proceso). Healey agrega las *tutorías de investigación*, en las que prima la discusión de investigaciones. Teniendo en cuenta estas distinciones, propone un modelo graficado de la siguiente manera (Figura 1).

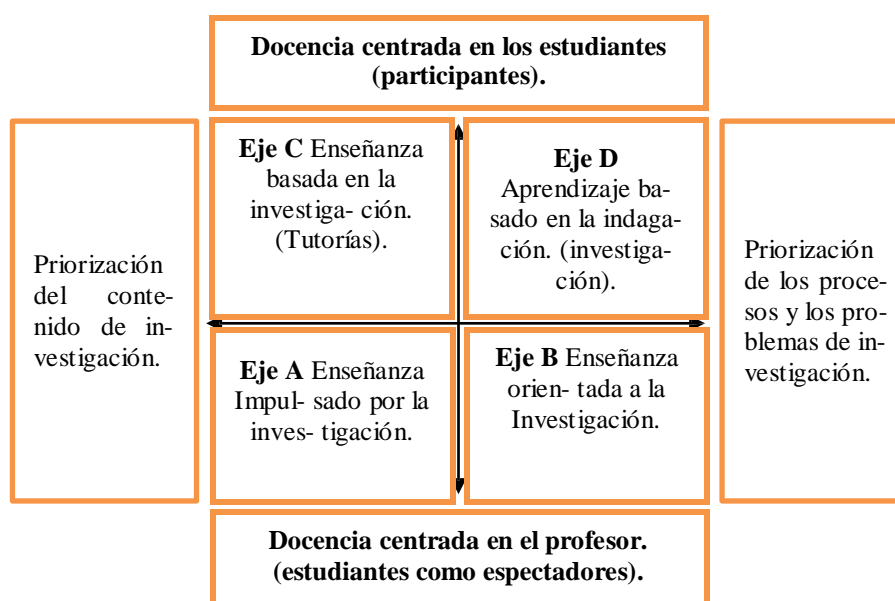


Figura 1: Relación entre la docencia y la investigación en la universidad (adaptado de Healey 2008).

El eje horizontal muestra en el extremo izquierdo la priorización del contenido de investigación y, en el derecho, la priorización de los procesos de investigación. El eje vertical se refiere al aprendizaje y a las concepciones de docencia de modo que el polo inferior está basado en el profesor y en la transmisión de información, y el polo superior en los estudiantes como participantes activos de sus aprendizajes. Ejemplos de posibles actividades en estos ejes:

Eje A: Conocer sobre investigación actual en las disciplinas. Por ejemplo, los profesores “cuentan” a los estudiantes sus propias investigaciones.

· **Eje B:** Desarrollar habilidades y técnicas de investigación. Por ejemplo, los tradicionales cursos de metodología de investigación en disciplinas particulares.

· **Eje C:** Discutir sobre investigación. Por ejemplo, discutir críticamente artículos de investigación en grupos de estudiantes.

· **Eje D:** Llevar a cabo ciclos completos de investigación o indagación. Por ejemplo, realizar, en un curso particular, un proceso de indagación que involucre generación de un problema, levantamiento de datos, análisis y presentación de resultados.

Los ejemplos del modelo de Healey, considerando el eje horizontal (docencia centrada en contenidos versus procesos de investigación) y el eje vertical (docencia centrada en la enseñanza versus en el aprendizaje). Nos muestra que la realidad es mucho más compleja y los límites entre los diversos ejes se superponen y son más difusos de lo que el modelo sugiere. Cada universidad, incluidas sus facultades, departamentos y asignaturas deben tomar decisiones sobre qué ejes quieren potenciar. Teniendo en cuenta que los campos disciplinarios y el año de carrera van a tener un gran peso a la hora de decidir que eje se potencia.

Modelo de Levy y Petrusis (2012).

El modelo de Levy y Petrusis, (2012) hace referencia a la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta quien lidera o guía la investigación (el profesor o el estudiante) por un lado, y si el estudiante adquiere un conocimiento ya existente o si bien crea uno nuevo, por otro. Si nos centramos en la creación de conocimientos, podemos distinguir de manera progresiva desde el cuadrante A (Figura 2) en el que el estudiante busca respuestas existentes para una pregunta de investigación determinada pasando por el cuadrante B en el que es el estudiante quien formula una pregunta de investigación y busca respuestas a tal interrogante, o el cuadrante C en el que el estudiante aborda un problema de investigación que no ha sido formulado por él pero cuyo abordaje y respuestas son producidas a partir de su propia investigación y, finalmente, el cuadrante D en el que es el estudiante quien no

solo formula un problema de investigación sino que también desarrolla investigación autónoma para abordarlo.

Creación de nuevo conocimiento	C Producción ¿Cómo puedo contestar a esta pregunta?	D Autoría ¿Cómo puedo contestar a mi pregunta?
	A Identificación ¿Qué respuestas existen para esta pregunta?	B Búsqueda ¿Qué respuestas existen a mi pregunta?
Exploración de conocimiento existente	Investigación guiada por el tutor	Investigación realizada por el estudiante

Figura 2: Aprendizaje basado en la investigación (adaptado de Levy y Petrulis, 2 012)

Fuente: Carlos Gonzales.

Revista de pedagogía, vol. 37, N| 101, 2 016.

El grado de apoyo que da el tutor (eje horizontal) puede tener diversos grados, desde un apoyo más estructurado a otro más orientado al descubrimiento guiado, o incluso a un enfoque de investigación abierta en la que son los mismos alumnos los que plantean y abordan los problemas de investigación (Spronken-Smith y Walker, 2 010). Como se ve, es un modelo muy similar al de Healey (2 008), de hecho, los cuatro ejes son coincidentes, aunque hay un énfasis diverso en el sentido de si el foco está puesto en la asimilación versus creación de conocimientos. Lo interesante de este modelo es que los cuadrantes no son mutuamente excluyentes; así, por ejemplo, en un currículum basado en problemas, si bien es el tutor quien guía la investigación, el estudiante puede tanto adquirir como crear conocimiento nuevo.

Modelo de Brew (2 013): el modelo de “rueda”.

Brew, (2 013) propone un modelo que integra diversas experiencias y que pone el acento en el aprendizaje basado en la investigación. Coloca en el centro a los estudiantes y sus aprendizajes e involucra la toma de decisiones de tipo curricular a nivel de departamentos y/o facultades universitarias (macronivel) así como decisiones individuales de los académicos para integrar docencia e investigación (micronivel). Se trata que los académicos y sus equipos puedan optar por qué tipo de aprendizaje basado en la investigación es el más apropiado para un tipo y número de estudiantes determinado, en un área disciplinar específica, con un currículo particular, y que

pretenda desarrollar ciertos conocimientos y habilidades a través de tareas específicas que incluyen un sistema de evaluación pertinente en un contexto determinado, apoyado e impulsado por los departamentos y facultades. Este modelo es graficado en la figura 3. El modelo de rueda incluye diversos niveles o segmentos de manera que en los círculos interiores se encuentran los estudiantes; en el siguiente nivel, los tipos de contexto que hay que considerar para promover el aprendizaje basado en la investigación (de tipo pedagógico disciplinar, de investigación e institucional); y, a continuación, se consideran los resultados de aprendizaje que se quieren lograr en términos de conocimientos, habilidades y atributos. En los círculos exteriores se encuentran las decisiones que guardan relación con los estudiantes, que incluyen diferentes niveles de autonomía (muy similares a las distinciones hechas por Healey, 2008) y Levy y Petrulis, (2012) en el sentido de si es el docente o el estudiante quien guía (inicia el proceso investigativo) y negociaciones acerca de qué preguntas de investigación y qué contenidos se van abordar, a través de qué procesos de investigación, cómo serán evaluados los aprendizajes, el tipo de público al que irán dirigidos los resultados, y el tipo de conocimiento generado (nuevo para el estudiante y/o para la disciplina). Este modelo es dinámico y no prescriptivo pues los diferentes segmentos se pueden mezclar de manera tal que, aunque sea el académico quien estructure la investigación, se puede negociar con el estudiante sobre las metodologías de enseñanza y las formas de evaluación de los aprendizajes. Así, la pedagogía empleada depende tanto de las tradiciones investigativas de tipo disciplinar como del aprendizaje y la enseñanza. Entonces, se trata que tanto académicos como estudiantes conformen una comunidad de construcción de conocimiento en la que trabajen juntos colaborativamente para aprender a resolver problemas y desafíos que presenta el mundo actual. Este modelo tiene implicancias institucionales en la medida que la investigación de los estudiantes es tomada en serio y se traduce en un currículo basado en la investigación.

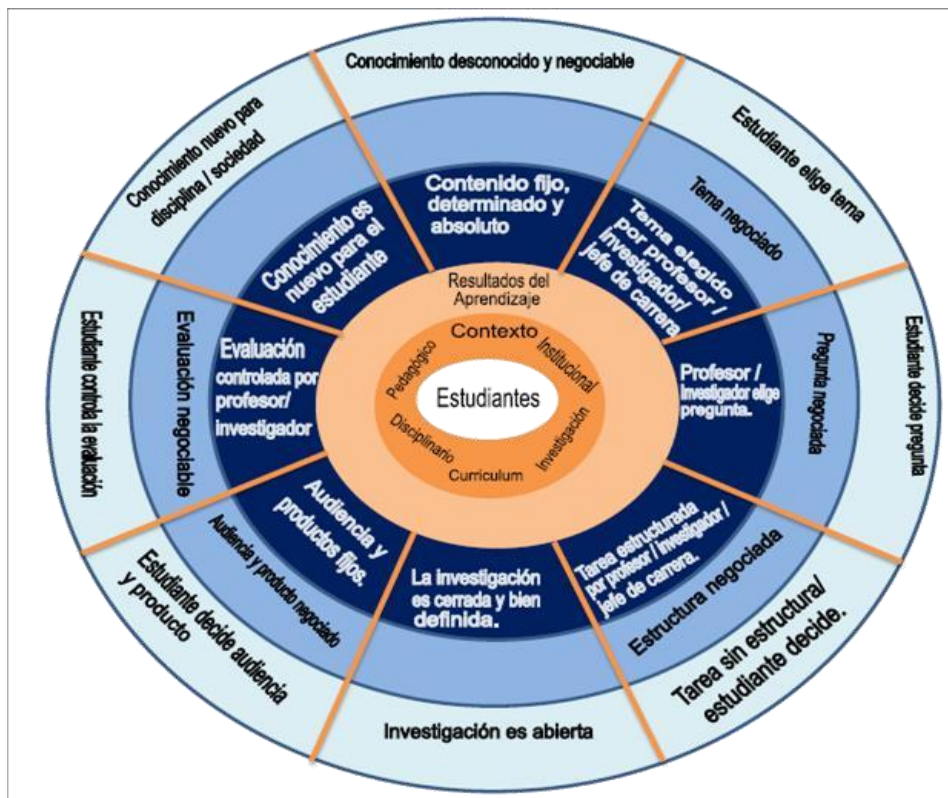


Figura 3: Modelo de rueda del aprendizaje basado en la investigación tomado de Brew (2 013).

1.4.5. Extensión universitaria y proyección social.

Los autores consideran que la extensión universitaria es el proceso que tienen como propósito promover cultura en la comunidad intra y extrauniversitaria como parte de la contribución universitario al desarrollo cultural. Se parte del criterio de que las distintas concepciones de la extensión, implican relaciones diferentes de la universidad con la sociedad, sus organizaciones y sus instituciones, así como diferentes valoraciones en torno a la universidad, al saber y a la relación que se instaura entre esta y los diferentes sectores sociales involucrados. El análisis hasta aquí realizado sirve también para definir que el término más objetivo y completo para denominar esta parte de la interacción universidad – sociedad, es precisamente extensión universitaria, por lo abarcador que resulta en comparación con los de difusión cultural, acción social, servicios, proyección e interacción social, entre otros. En primer lugar, si se acepta el concepto de extensión antes expuesto, debe quedar claro que difusión, acción social y servicios forman parte de esta definición. Lo segundo es su carácter histórico, la

función primigenia fue la extensión universitaria; y en tercer término, está más identificada con su condición de actividad transformadora y la dirección en doble sentido en la comunicación, en tanto tarea de elaboración cultural conjunta.

Por cierto, varios investigadores como Bejarano, Gómez Negeiro, Fernández, (2 012) enfatizan que la universidad debe orientar tanto la investigación como la formación de profesionales hacia la aplicación del conocimiento científico técnico que permita el ejercicio profesional pertinente, para lo cual debe recurrir a colaboración con las empresas y las administraciones públicas. También podemos agregar que la extensión universitaria, es la prestación y promoción de servicios de capacitación profesional y técnica a favor de quienes no son alumnos regulares de la universidad. La extensión universitaria es un proceso de interacción entre la universidad y la comunidad, va orientada a desarrollar, consolidar y difundir los conocimientos científicos, tecnológicos, culturales y artísticos generados en la universidad.

1.4.5.1. Concepciones de extensión universitaria.

Modelo tradicional de extensión; la extensión desde una universidad, que es fuente de conocimientos y saberes, y desde este lugar se vincula con algunos sectores con un carácter más bien de dador a receptor y de manera especialmente unidireccional. Relación del saber institucionalizado, dirigiéndose a quién no lo posee:

Modelo economicista; la extensión desde una universidad que interactúa en el mercado como una empresa más en este entorno. La universidad adquiere el rol de soporte científico y técnico del sector productivo y el saber se organiza en función de la rentabilidad económica y de la oferta direccionalizada de la universidad hacia el mercado, en la que esta se convierte en una estación de servicio. Se hace otro tipo de extensión que se orienta a la transformación tecnológica y a la actualización y a la capacitación de los profesionales.

Modelo de desarrollo integral; la extensión desde una universidad democrática, crítica y creativa que parte del concepto de la democratización del saber y asume la función social de contribuir a la mayor y mejor calidad de vida de la sociedad, desde un dialogo interactivo y multidireccional con los diferentes actores involucrados en la relación. La extensión desde una universidad, que no solamente aporta el crecimiento

cultural, sino también la transformación social y económica, y con ello a su propia transformación.

Tal consideración se manifiesta a tono con un enfoque, donde la extensión se convierte en elemento esencial para que las universidades se inserten en el desarrollo cultural, interpretándolo como la fuerza vitalizadora capaz de garantizar la satisfacción creciente y estable de las necesidades materiales y espirituales de la colectividad humana. De esta manera, con la consolidación de la extensión universitaria, se refrenda el carácter público de la universidad, se ejerce la presencia de la institución en la sociedad; se valida su saber y se legitima su pertinencia académica-social, en una relación dialógica con los diferentes actores sociales.

1.4.5.2. Extensión universitaria y desarrollo sostenible.

Si se concibe la educación como bien público, cuya misión principal es la realización de objetivos comunes de cohesión de desarrollo de una nación y expansión de las libertades humanas, se tiene que ir más allá de una visión economicista. Los temas de realización humana, ciudadanía y desarrollo, conllevan muchas dificultades teóricas y enormes desafíos prácticos, para cuya ecuación la universidad debe ofrecer su contribución. La calidad de la educación superior está directamente relacionada con su capacidad de contribuir al desarrollo de los individuos y las sociedades. La formación integral de los individuos se correlaciona con el desarrollo humano social, el cual requiere un amplio incremento de la escolaridad de la población, una fuerte revivificación de las políticas de aumento de la equidad y de disminución de la pobreza, así como de estrategias de aprovechamiento de los recursos naturales y aplicación del conocimiento del desarrollo sostenible. Las instituciones universitarias deben contribuir a la transformación medular del paradigma y los valores subyacentes a las formas de pensar y actuar de los gobiernos, instituciones y personas, para lo que tiene que poner en el centro de su agenda de reflexiones y preocupaciones. Los temas urgentes que afectan a la sociedad, como son las cuestiones ambientales, los problemas interculturales, los enfoques transdisciplinarios, la paz, el desarrollo sostenible, entre otros de manera que se orienten en la perspectiva de los ideales humanitarios de libertad, justicia social, paz y desarrollo humano.

1.4.5.3. Principios de extensión universitaria.

Pluralidad: La universidad promoverá el pluralismo en las diferentes áreas del conocimiento: ciencia, arte, tecnología y cultura, respetando los diferentes enfoques. Apoya los procesos de libre pensamiento de la comunidad académica, con sentido crítico, al articular la extensión universitaria y proyección social, con la investigación, la docencia y el emprendimiento.

Impacto: La extensión universitaria y proyección social, buscará propuestas validadas que satisfagan las necesidades, deseos y expectativas de la sociedad, gestionando para que sean adoptadas por los entes responsables de ejecutarlas, propiciando el crecimiento de la ciencia, la cultura y los sistemas de producción, de tal manera que contribuya, en forma estructural a la solución de problemas reales de la sociedad y de su entorno.

Pertinencia: Los programas y proyectos de extensión universitaria, deberán proponer soluciones a los problemas, necesidades e intereses de la sociedad, y a la interacción permanente entre ella y la universidad.

Participativa: Los programas y proyectos de extensión universitaria y proyección social, constituyen procesos de formación y participación, interdisciplinaria e intersectorial.

Interculturalidad: La extensión universitaria y proyección social, se dirigirán prioritariamente a fortalecer la identidad y desarrollo de una nación, el respeto a las diferentes culturas y su incorporación en la sociedad global.

Integracionista: La extensión universitaria es respetuosa de la identidad cultural de los diferentes segmentos de la sociedad, integrando el saber local al saber académico.

Ética: Las diversas acciones emprendidas dentro de la extensión universitaria y proyección social deben estar comprendidas dentro del marco de las normas éticas.

Responsabilidad: La universidad deberá actuar con responsabilidad en todos los actos de extensión universitaria y proyección social en beneficio de la comunidad.

Cooperación: La universidad cooperará con otras entidades, grupos, asociaciones o comunidades en la realización de programas y proyectos que puedan producir un avance en el conocimiento su transformación económica, cultural o social.

Calidad: Los programas y proyectos de extensión universitaria y proyección social deberán garantizar el cumplimiento de los estándares y condiciones definidos en el sistema de gestión de calidad.

1.4.5.4. Fines y objetivos de la extensión universitaria y proyección social.

- a) Fortalecer la relación de la universidad con las comunidades próximas, de tal forma que la presencia de la institución represente una mejora en la calidad de vida de las personas que a ella pertenecen. Para esto la universidad aprovechará los resultados y conocimientos derivados del ejercicio de la docencia y la investigación, para el mejor ejercicio de su papel en el entorno frente a las problemáticas sociales con respuestas pertinentes, efectivas y eficaces.
- b) Promover la participación de los docentes, alumnos, egresados y administrativos en las actividades de extensión universitaria y proyección social.
- c) Desarrollar en los docentes, alumnos, egresados y administrativos una responsabilidad social, que ponga de relieve la importancia de lo comunitario, lo ético, lo solidario, la libertad, el amor y la paz, en la formación de los futuros profesionales.
- d) Consolidar y afianzar la imagen institucional de la universidad y el modelo institucional de proyección social, de tal forma que él mismo se constituya en una línea de acción prioritaria y en un ejercicio cotidiano que comprometa y vincule a todos los miembros de la comunidad académica.
- e) Diseñar mecanismos y procedimientos que permitan la gestión de los programas, proyectos y planes encaminados a la implementación de soluciones concretas para las comunidades frente a los problemas económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales que les afectan.
- f) Consolidar un modelo no asistencialista, sino que desde el enfoque de autogestión y del desarrollo de proyectos comunitarios permita la construcción de soluciones permanentes con la participación activa de todos los miembros de las comunidades.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

El desempeño docente influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I.

1.5.2. Hipótesis específicas.

Existe relación directa entre el desempeño conceptual del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I.

Existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I.

Existe relación directa entre el desempeño docente en proyección social y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo General.

Determinar la relación existente entre desempeño docente y el rendimiento Académico de los estudiantes del V Ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho 2016-I.

1.6.2. Objetivos específicos.

Identificar el nivel de rendimiento académico conceptual de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho 2016-I.

Identificar el nivel de rendimiento académico de investigación de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho 2016-I.

Identificar el nivel de rendimiento académico de extensión universitaria de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho 2016-I.

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo.

De conformidad al problema planteado la investigación es de tipo no experimental transversal (Hernández, et al.2 006).

2.1.2. Diseño.

Es de diseño descriptivo correlacional, porque se recolectaron los datos en un momento y tiempo único y se desarrolló sin que existiera manipulación deliberada de las variables que en este caso son “desempeño docente” y “rendimiento académico”, estas variables se observaron en su ambiente natural y real para luego ser analizadas, el investigador se mantuvo al margen de ellos.

Con el propósito de exponer la relación que existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico del V Ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro filial Huacho 2 016-I.

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variables.

X: Desempeño docente

X1: Desempeño conceptual del docente

X2: Desempeño de investigación del docente

X3: Desempeño de extensión universitaria del docente

Y: Rendimiento académico del alumno

Y1: Rendimiento conceptual del alumno

Y2: Rendimiento de investigación del alumno

Y3: Rendimiento de extensión universitaria del alumno

2.2.2.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro Huacho 2 016-I.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V1. Desempeño docente.	La función desempeño docente está relacionada con los métodos de enseñanza, los ambientes y los protagonistas del proceso: enseñanza-aprendizaje. Entre los protagonistas el profesor prevalece como uno de los indicados a los cambios ya que influye decisivamente en el producto y por ello ha sido objeto de evaluación durante años (Cantón, 2 001).	El desempeño docente, permiten conocer el perfil profesional del docente formador, el conocimiento y comprensión que tienen de las orientaciones didácticas que pueden apoyar su desempeño en el aula, las características de sus planes de clase, el enfoque, técnicas e instrumentos que utiliza para evaluar el aprendizaje, así como su desempeño.	A. Desempeño conceptual del docente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los docentes tienen dominio conceptual de las asignaturas que imparten en aula. 2. Aplican estrategias metodológicas multivariadas acorde con los objetivos. 3. Utiliza diferentes medios didácticos en el proceso enseñanza-aprendizaje. 4. Gestiona la interacción didáctica y las relaciones con los alumnos. 5. Utiliza Tics para la combinación del trabajo presencial del alumno. 6. Crea un clima favorable para mantener una comunicación e interacción positiva con los alumnos. 	Evaluación del Desempeño docente. ESCALA: Excelente (5). Muy bueno (4). Bueno (3). Regular (2). Deficiente (1).
			B. Desempeño de investigación del docente.	<ol style="list-style-type: none"> 7. Su docente fomenta la investigación científica en cada clase. 8. Su docente verifica con detalle tus trabajos de investigación. 9. Explica las normas APA en cada sesión. 10. Obliga el uso de las normas APA en cada trabajo de investigación científica. 11. Aplica innovaciones disciplinarias en la investigación aprovechando las nuevas tecnologías. 12. El docente promueve la creación de equipos de investigación que generen y difundan conocimientos interdisciplinarios. 	

				<p>13. El docente fomenta la participación en eventos científicos de índole nacional, regional y local.</p> <p>14. Realiza extensión cultural y artística a la comunidad.</p>	
			C. Desempeño de extensión del docente.	<p>15. Sus docentes fomentan la participación en eventos de extensión universitaria.</p> <p>16. El docente realiza eventos académicos que permiten la participación de diversas comunidades.</p> <p>17. Su docente les permite realizar prácticas profesionales en la comunidad.</p> <p>18. Su docente organiza pasantías con otras universidades o comunidades académicas,</p> <p>19. Proyecta la labor universitaria al servicio de la sociedad.</p>	
V2. Rendimiento académico	El aprovechamiento o logro de la actividad educativa, de ordinario se mide a través de pruebas de evaluación, con las que se establece el grado de aprovechamiento alcanzado. (Ander-EGG, 1 999).	El rendimiento académico, se considera como el indicador del nivel de aprendizaje que ha alcanzado el estudiante al final de dicho proceso. El nuevo contexto educativo propone una transición desde la “educación del enseñar” hacia la “educación del aprender”.	A. Rendimiento académico conceptual del alumno.	<p>20. Se considera que los factores ligados al centro educativo de procedencia influyen en el rendimiento académico del estudiante.</p> <p>21. Se considera que los factores asociados a la familia influyen en su rendimiento de formación conceptual.</p> <p>22. Se considera que los factores asociados a los estudiantes influyen en su rendimiento de formación conceptual.</p>	Evaluación del Rendimiento Académico. ESCALA: Excelente (18-20). Bueno (15-17). Regular (11-14). Deficiente (0-10).
		B. Rendimiento académico de investigación del alumno.	<p>23. Se considera el rendimiento académico del estudiante en investigación científica.</p> <p>24. El entorno familiar influye en su rendimiento académico en investigación científica.</p> <p>25.. El nivel educativo familiar influye en el rendimiento académico en investigación científica al estudiante universitario.</p>		

				<p>26. El estudiante realiza investigación científica en las diversas asignaturas.</p> <p>27. El estudiante aplica los procedimientos adecuados para realizar una investigación científica.</p> <p>28. El estudiante realiza su trabajo investigación considerando las normas APA.</p>	
			<p>C. Rendimiento académico de extensión universitaria del alumno.</p>	<p>29. El estudiante realiza actividades académicas, que permiten la participación de su entorno social.</p> <p>30. La formación en extensión universitaria le permite vincularse como profesional en el contexto social.</p> <p>31. La formación en extensión universitaria le permite vincularse como profesional en el campo laboral.</p> <p>32. La formación en extensión universitaria le permite vincularse como profesional en el campo empresarial.</p> <p>33. El alumno está formado para hacer capacitaciones a la pequeña y mediana empresa de su comunidad.</p>	

2.3. Población y muestra.

2.3.1. La población.

La población de la presente investigación está determinada por los 51 estudiantes del V Ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro sede Huacho 2 016-I de los cuales se obtuvieron los datos necesarios. En tal sentido la población del estudio de investigación estuvo constituido por 51 estudiantes matriculados.

2.3.2. La muestra.

Es censal es decir se utilizo el total de la población, el universo de los 51 estudiantes del V Ciclo de la Escuela Profesional de Administracion de Empresas de la Universidad San Pedro sede Huacho 2 016-I quienes fueron encuestados, lo que nos permitió determinar el nivel de rendimiento académico de los mismos.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas.

Dentro de las técnicas de recolección de datos se utilizó las observaciones y encuestas por cuestionarios mediante el método estratificado. Que nos permitió desarrollar las actividades. Las encuestas por cuestionario a los 51 estudiantes matriculados del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas 2 016-I de la Universidad San Pedro filial Huacho. Utilización de las estadísticas como herramienta fundamental para leer los cuadros como resultado de las encuestas.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

Se utilizaron ficha matriz, encuestas y cuestionarios, internet y medidas estadísticas. Para recolectar datos de la variable rendimiento académico se utilizó la técnica de análisis documental, y el instrumento es el acta de evaluación de los 5 cursos del plan de estudios 2 016-I, que a continuación se detalla:

- Metodología de la Investigación.
- Macroeconomía.
- Creatividad Empresarial.
- Gerencia de Costos.
- Matemática Financiera.

2.4.3. Técnicas para el procesamiento de la información.

Dentro de los instrumentos se ha considerado tanto los cuestionarios como gráficos que permitirán analizar los resultados obtenidos. Para medir el grado de confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach.

2.4.4. Procesamiento estadístico.

Para analizar los datos a obtener, de acuerdo a la naturaleza propia de cada variable, para el análisis estadístico se contó con el apoyo de las estadísticas, gráficos, el empleo del estadístico Chi cuadrado para la prueba de hipótesis haciendo uso de cuadros y graficas para explicar los resultados obtenidos, con el apoyo de los programas informáticos SPSSv24 correlación de Spearman.

III. RESULTADOS.

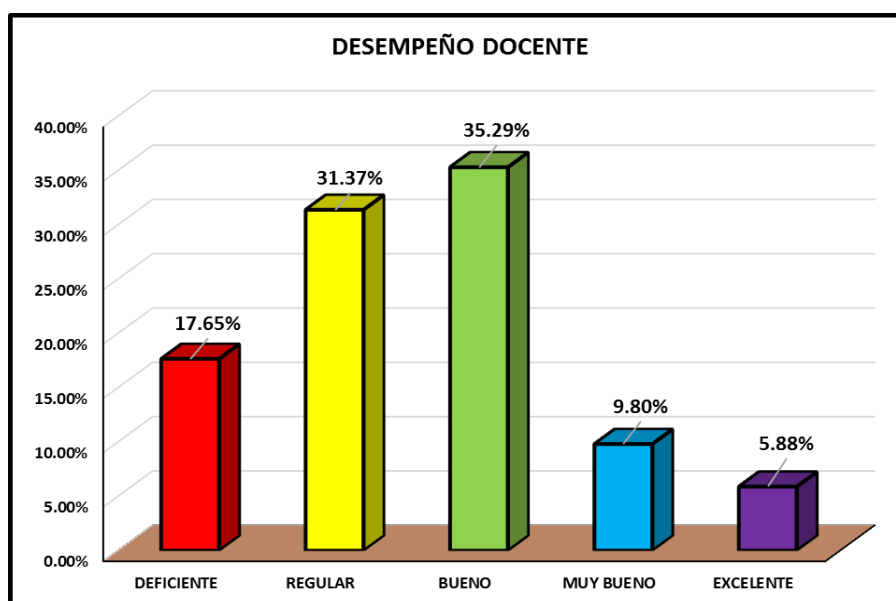
3.1. Presentación y análisis de resultados.

3.1.1. Desempeño docente.

TABLA 1: Respuesta de los Estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho 2 016-I, sobre el Desempeño Docente.

DESEMPEÑO DOCENTE	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	17,65%
REGULAR	16	31,37%
BUENO	18	35,29%
MUY BUENO	5	9,80%
EXCELENTE	3	5,88%
Total	51	100,00%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

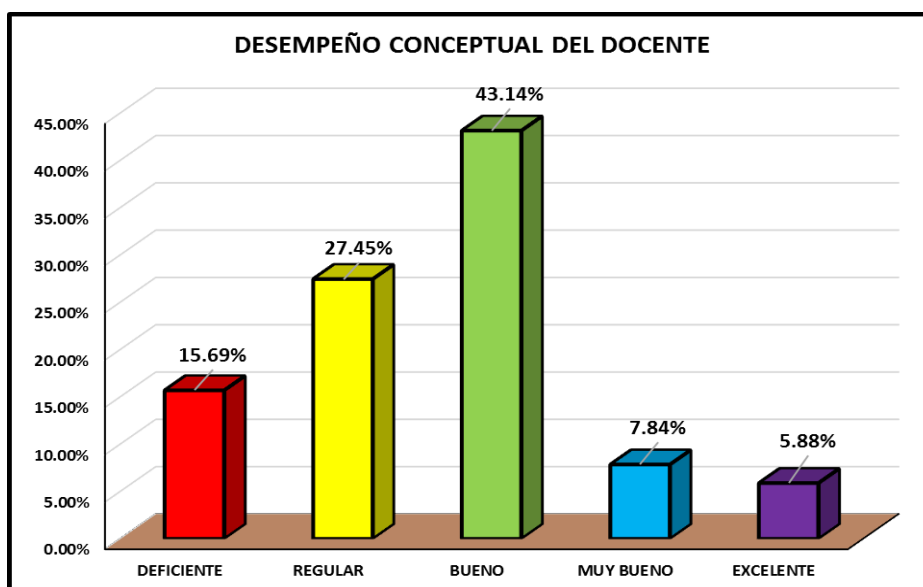
Figura 1: Desempeño docente.

En el presente cuadro podemos determinar que el **35,29%** de los encuestados manifiestan que sus docentes tienen buen desempeño docente, y una minoría representado por el **5,88%** de los encuestados manifiestan que sus docentes tienen excelente desempeño docente.

Tabla 2: Respuesta de los Estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho 2 016-I, sobre el desempeño conceptual del docente.

DESEMPEÑO CONCEPTUAL DEL DOCENTE		
	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	15,69%
REGULAR	14	27,45%
BUENO	22	43,14%
MUY BUENO	4	7,84%
EXCELENTE	3	5,88%
Total	51	100,00%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

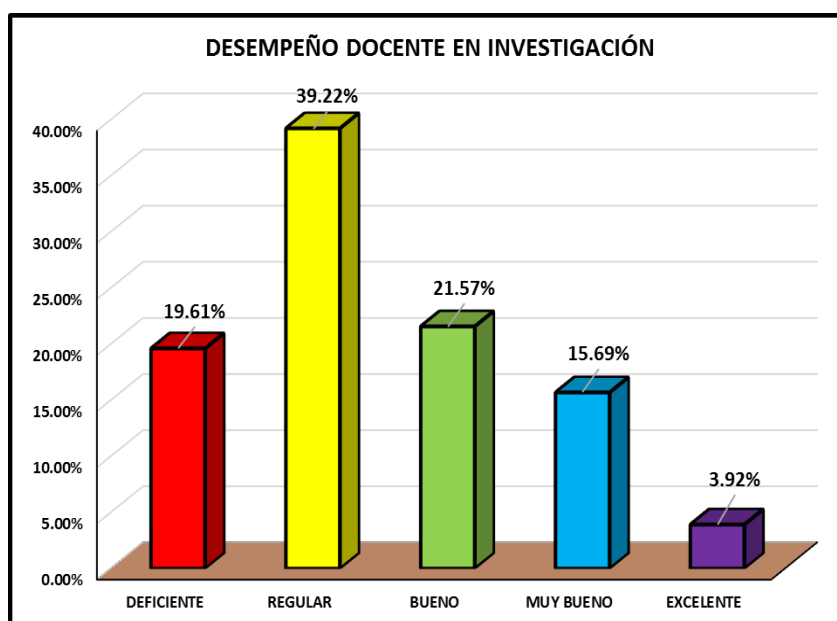
Figura 2: Desempeño conceptual del docente.

Debo precisar que el **43,14%** de los 51 estudiantes expresan que sus docentes tienen buen desempeño docente en la dimensión conceptual. También cabe señalar que una minoría de estudiantes que representan el **5,88%** de 51 manifiestan que sus docentes tienen excelente desempeño docente en la dimensión conceptual. No podemos dejar de mencionar que el **15,69%** de los encuestados manifestaron que sus docentes tienen deficiente desempeño docente en la dimensión conceptual.

Tabla 3: Respuesta de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho 2 016-I, sobre el desempeño docente en investigación.

DESEMPEÑO DOCENTE EN INVESTIGACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	10	19,61%
REGULAR	20	39,22%
BUENO	11	21,57%
MUY BUENO	8	15,69%
EXCELENTE	2	3,92%
Total	51	100,00%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

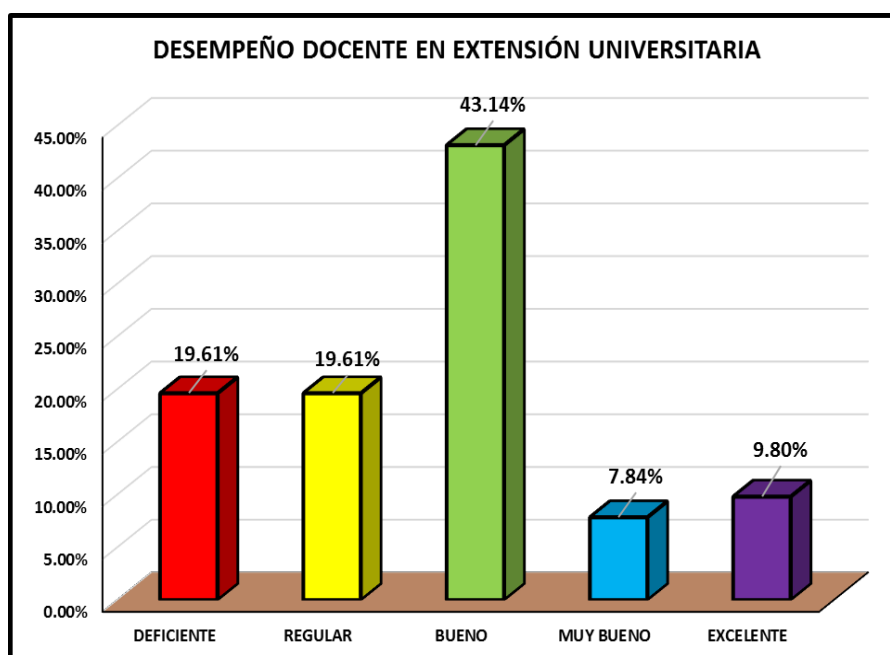
Figura 3: Desempeño docente en investigación.

En la figura 3 se precisa que el **39,22%** de 51 estudiantes, encuestados expresan que sus docentes tienen regular desempeño docente en investigación es decir permite obtener información relevante y fidedigna. Además, cabe señalar que una minoría representado por el **3,92%** manifiestan que sus docentes tienen excelente desempeño docente en la capacidad de investigación. También el **19,61%** de **51** estudiantes expresan que sus docentes tienen deficiente desempeño docente en investigación, es decir no promueven la investigación científica en las asignaturas que dictan.

Tabla 4: Respuesta de los Estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro Filial Huacho 2 016-I, sobre desempeño docente en extensión universitaria.

DESEMPEÑO DOCENTE EN EXTENSIÓN UNIVERSITARIA		
	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	10	19,61%
REGULAR	10	19,61%
BUENO	22	43,14%
MUY BUENO	4	7,84%
EXCELENTE	5	9,80%
Total	51	100,00%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 4: Desempeño docente en extensión universitaria.

En la figura 4 se aprecia que el **43,14%** de los 51 estudiantes, expresan que sus docentes tienen buen desempeño docente en extensión universitaria. Del mismo modo el **7,84%** de los encuestados expresan que sus docentes tienen muy buen desempeño docente en extensión universitaria y el **19,61%** de 51 estudiantes encuestados expresan que sus docentes tienen deficiente desempeño docente en extensión universitaria.

3.1.2. Sobre Rendimiento Académico.

Tabla 5: Respuesta de los Estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho 2 016-I, sobre rendimiento académico.

Descriptivos		Estadístico	Error estándar
	Media	13,63	,153
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	13,32 13,94
	Media recortada al 5%	13,64	
	Mediana	14,00	
Rendimiento Académico.	Varianza	1,198	
	Desviación estándar	1,095	
	Mínimo	11	
	Máximo	16	
	Rango	5	
	Rango intercuartil	2	
	Asimetría	-,054	,333
	Curtosis	-,566	,656

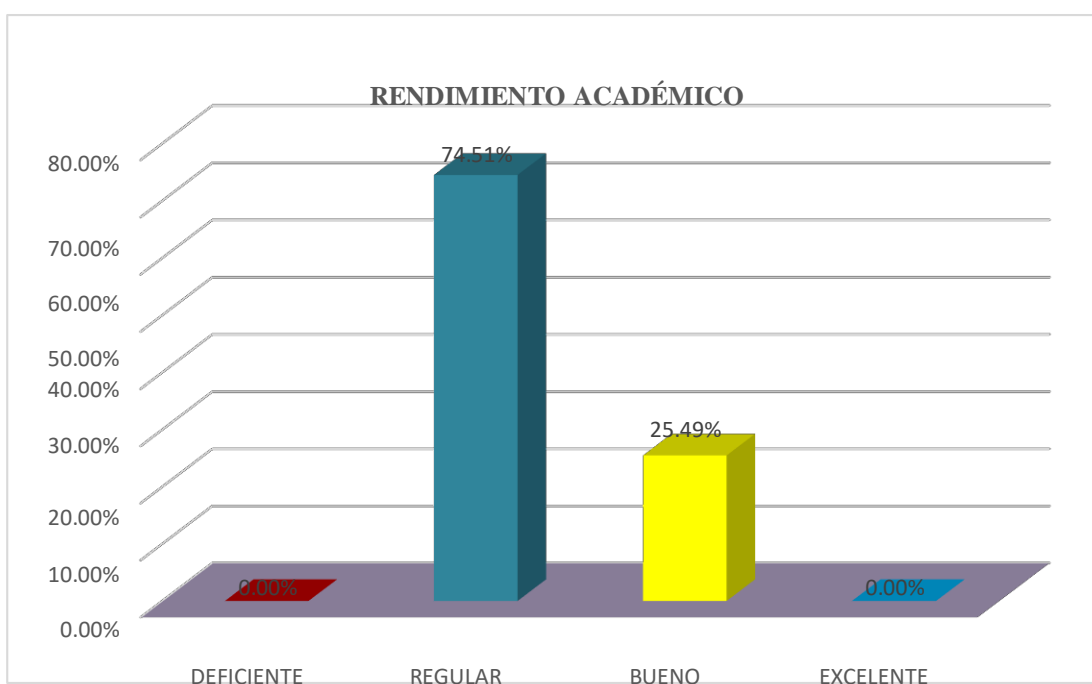
Fuente elaboración propia.

En la tabla 5 se aprecia que la media de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración es 14. Este resultado permite indicar que del 100% de los estudiantes encuestados su calificación se encuentra en el rango de los aprobados y le corresponde a la escala de calificación regular. Este resultado indica que el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas es regular.

Tabla 6: Respuesta de los Estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro -Filial Huacho 2 016-I, sobre rendimiento académico.

RANGO	RENDIMIENTO ACADÉMICO		
		Frecuencia	Porcentaje
0-10	DEFICIENTE	0	0,00%
11-14	REGULAR	38	74,51%
15-17	BUENO	13	25,49%
18-20	EXCELENTE	0	0,00%
Total		51	100,00%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 5: Rendimiento académico.

De la figura 5 debo precisar que del 100% de los estudiantes, el **25,49%** su rendimiento académico es bueno, de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración y el **74,51%** de los estudiantes su rendimiento académico es regular es decir tienen calificaciones comprendidos entre los rangos (11 y 14).

IV. ANALISIS Y DISCUSION.

4.1. Contrastación de hipótesis.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: EL desempeño docente no influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

H₁: EL desempeño docente influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24: Tabla 7: correlación de Spearman.

Correlaciones			DESEMPEÑO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DO- CENTE	Coefficiente de correlación	1,000	0,274
		Sig. (bilateral)	.	0,042
		N	51	51
	RENDIMIENTO ACADÉMICO	Coefficiente de correlación	0,274	1,000
		Sig. (bilateral)	0,042	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 7 la significancia asintótica **0,042** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el desempeño docente influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. además la correlación de Spearman es **0,274**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es débil.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: No existe relación directa entre el desempeño conceptual del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

H₁: Existe relación directa entre el desempeño conceptual del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24: Tabla 8: correlación de Spearman.

-Correlaciones			RENDIMIENTO ACADÉMICO	DESEMPEÑO CONCEPTUAL DEL DOCENTE
		Coefficiente de correlación	1,000	0,335
Rho de	RENDIMIENTO ACADÉMICO	Sig. (bilateral)	.	0,047
		N	51	51
Spearman	DESEMPEÑO CONCEPTUAL	Coefficiente de correlación	0,335	1,000
	DEL DOCENTE	Sig. (bilateral)	0,047	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 8 la significancia asintótica **0,047** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Existe relación directa entre el desempeño conceptual del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,335**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es débil.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: No existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

H₁: Existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24: Tabla 9: correlación de Spearman.

Correlaciones		DESEMPEÑO EN RENDIMIENTO INVESTIGACIÓNACADÉMICO		
Rho de Spearman	DESEMPEÑO EN INVESTI- GACIÓN	Coeficiente de correla- ción	1,000	0,781
		Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	51	51
	RENDIMIENTO ACADÉMICO	Coeficiente de correla- ción	0,781	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	.
	N	51	51	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 9 la significancia asintótica **0,004** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,781**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y fuerte.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: No existe relación directa entre el desempeño docente en proyección social y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I.

H₁: Existe relación directa entre el desempeño docente en proyección social y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta H₁.

Aplicamos SPSS v24: Tabla 10: Correlación de Spearman.

Correlaciones			RENDI- MIENTO ACADÉMICO	DESEMPEÑO EN EXTENSIÓN
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,640
	RENDIMIENTO ACADÉMICO	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	51	51
Spearman		Coeficiente de correlación	0,640	1,000
	DESEMPEÑO EN EXTENSIÓN	Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 10 la significancia asintótica **0,002** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Existe relación directa entre el desempeño docente en proyección social y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,640**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y fuerte.

4.2. Análisis y discusión de resultados.

En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

- Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que el desempeño docente influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Maldonado, R. (2 012) quien afirma que la relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes es de muy alta significatividad, encontrando altos grados de correlación entre las dimensiones de ambas variables.
- En forma similar también con los aportes de García y Palacios (1 991) y Kaczynca (1 986) en la que mencionan que el desempeño docente es uno de los factores importantes para la adquisición de saberes por parte del estudiante. En sentido contrario, este resultado es incompatible o guarda alguna discrepancia con lo hallado por Martínez (1 997) y Muñoz y Guzmán (1 991) quienes consideran que la relación del desempeño docente y el rendimiento académico no es significativa sino que existen otros factores que interfieren más decisivamente en el rendimiento académico, como por ejemplo aspectos sociales, individuales o económicos, así como las deficiencias en los hábitos de estudio como lo describe Olivos (2 000) en su estudio realizado. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con los autores mencionados, es decir existe relación directa entre el desempeño conceptual del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I
- En cuanto a la segunda hipótesis específica, se establece que existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la

Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. Este resultado es compatible con lo hallado por Juárez, A. (2 012) quien afirma que el desempeño docente ha alcanzado una enorme importancia en el sentido de buscar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, que depende de muchos factores; uno de ellos juega un rol relevante “el desempeño docente”.

Así mismo Palomino, F. (2 012) precisa en su aporte que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. Este resultado tiene similitud con lo hallado en esta investigación, que existe relación directa entre el desempeño docente en proyección social y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I.

Como se observa en tabla 9 la significancia asintótica **0,004** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,781**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y fuerte. Este resultado guarda relación con lo hallado por Del Valle, M. (2 012) quien afirma que los Modelos de gestión académica basado en el desempeño docente tiene relación significativa con el rendimiento académico en institutos de educación superior. Dado que el objeto primordial de todo sistema educativo ha de ser, el de lograr la máxima calidad de su producto, que se debe juzgar constantemente el contenido y la calidad del mismo. En este sentido no es fortuita o al azar la responsabilidad que tienen los docentes en participar activamente ante este hecho.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES.

- En esta tesis se determinó que, utilizando medios y materiales adecuados, aplicando instrumentos de evaluación validada y el uso de didáctica moderna. El desempeño docente influye significativamente en el aprendizaje cognitivo de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro – Filial Huacho. Con una correlación de Spearman de 0,274. de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es débil.
- En esta investigación se determinó que existe relación directa entre el desempeño conceptual del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,335**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es débil. Es decir que el desempeño conceptual de los docentes es regular, razón por el cual el rendimiento académico de los estudiantes también es regular.
- Como se observa en tabla 9 la significancia asintótica **0,004** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación directa entre el desempeño docente en investigación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2 016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,781**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y fuerte. Esto indica que los docentes fomentan la investigación científica en las diversas asignaturas que imparten en la Universidad San Pedro Filial Huacho.
- Como se observa en tabla 10 la significancia asintótica **0,002** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación directa entre el desempeño docente en proyección social y el rendimiento académico de los

estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, en el semestre académico 2016-I. Además, la correlación de Spearman es **0,640**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y fuerte. Es decir, los docentes permiten que sus estudiantes participen activamente en los diversos eventos que organiza su comunidad. Además, los estudiantes también realizan actividades académicas que permiten la participación de su comunidad.

En esta investigación se demostró que la evaluación influye significativamente en el aprendizaje cognitivo, permitiendo reconocer los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje. Además, propicia la curiosidad y el deseo de mejorar el nivel académico de los estudiantes.

En esta investigación se determinó que el aprendizaje cognitivo de los estudiantes les permite ingresar información con facilidad al sistema cognitivo, para lograr este proceso los docentes aplicaron estrategias adecuadas de enseñanza, promoviendo la investigación científica, teniendo en cuenta las necesidades, interés y expectativas de los estudiantes, propiciando un ambiente de respeto y confianza entre los estudiantes, siendo accesible, brindando ayuda académica, reconociendo públicamente los éxitos y logros de sus estudiantes.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, hacemos las siguientes recomendaciones, que van dirigidos en especial consideración a los miembros de la Universidad San Pedro y a los investigadores académicos.

- Es pertinente continuar con la línea de investigación que relaciona el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, así como el aprendizaje cognitivo en todos los niveles de la educación, de esta manera se podrá contribuir a mejorar el nivel académico de los estudiantes en nuestro país.
- Los docentes deben tener cuidado en seleccionar los medios y materiales adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje, aplicar instrumentos de evaluación validada y usar una didáctica que se adapte a los diferentes niveles de aprendizaje de sus estudiantes, de esta manera lograr el aprendizaje cognitivo.
- La Universidad debe continuar periódicamente con la capacitación docente en: elaboración de materiales, estrategias didácticas, evaluación y liderazgo para continuar mejorando y elevando el nivel académico de los estudiantes de las diversas escuelas.
- Las autoridades de la universidad deben capacitar a sus docentes en metodología de investigación científica para que ellos fomenten en sus estudiantes la investigación científica en todos sus niveles y de esta manera ellos podrán generar nuevos conocimientos de carácter científico.
- Es de vital importancia que se continúe con la coordinación entre el personal directivo y docentes, personal administrativo y demás miembros de la comunidad universitaria para continuar desarrollando con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos técnico-pedagógicos de la Universidad, especialmente el proceso de enseñanza aprendizaje, como inicio de la acreditación, ello además obliga a que el docente pueda comprometerse a organizar mejor su labor pedagógico, por consecuencia el estudiante al evaluar su propia actuación y de los docentes también mejorara en el desarrollo de sus habilidades, capacidades, destrezas y por lo consiguiente logrando su aprendizaje cognitivo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- AECID (2 010). Competencias en TIC y rendimiento académico en la universidad Diferencias por género.
- Aranda, N. (2 015). El desempeño docente y el clima social en el aula, según la percepción de los estudiantes de la Escuela de Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la UN “José Faustino Sánchez Carrión” en el Ciclo 2 014-I. Tesis.
- Consejo Nacional de Educación (2 011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Fundación SM. Impreso por CECOSAMI.
- Cruz, C. (2 017). Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica,
- Castillo, E. Kri, F. (2 014). Mapa de desempeños docentes MADDO-PROYECTO FONDEF.
- Chávez, R. (2 015). Desempeño docente y rendimiento académico. Ponencia del Congreso de Pedagogía de la República de Cuba 2 015. De la Escuela Normal Superior Federal de Aguascalientes. México; Profesor: “José Santos Valdés”.
- Delsy, M. (2 015). Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo, República Bolivariana de Venezuela.
- Espinoza, G, (2 014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2 013-2 014.

- Fernández, N. Coppola, N. (2 013). La evaluación de la docencia universitaria en Argentina. Una perspectiva institucional: el caso de la Universidad de Buenos Aires.
- Gabalán, J. Vásquez, F. (2 017). Rendimiento académico universitario y asistencia a clases. Una visión. Revista Educación, vol., 41 núm. 2, 2 017. Universidad de Costa Rica.
- Garbanzo, G. (2 007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. Revista Educación, Vol. 31 núm. 1, 2 007. pp. 43-63 Universidad de Costa Rica.
- Gonzales, C, Guzmán, C. Montenegro, H. (2 016). El vínculo docencia investigación en programas de pregrado: estado del arte y propuestas para fortalecerlo. Revista de Pedagogía, Vol. 37, N° 101, 2 016.
- Gros, B. (2 006). Tendencias actuales de la investigación en docencia universitaria. Instituto de Ciencias de la Educación Universidad de Barcelona. Passeig Vall d'Hebron, 171 08035 Barcelona.
- Gros, B. Kirschner, P. (2 008). La investigación sobre la docencia en la universidad el uso de entornos electrónicos en la educación superior. Cuadernos de docencia universitaria 07. Primera edición en castellano: enero 2 008. Ediciones OCTAEDRO. Bailén, Barcelona.
- Hernández, F. (2 002). Docencia e investigación en educación superior. Universidad de Murcia. Revista de Investigación Educativa, 2 002, Vol. 20, N° 2 págs. 271-301.
- Hernández, N. Núñez, C. (2 017). Influencia del rendimiento previo en el rendimiento académico y su relación con el nivel socio económico en estudiantes de ciencias de la salud de una universidad de Cajamarca. Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

- Jaime, G. Romero, L. Rincón, E. Jaime, L. (2 008). Evolución de desempeño docente. Documento de trabajo educativo, publicado por la Vicerrectoría Académica de la Uptc. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Martínez, J. (2 013). Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. Pensamiento educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana 2 013, 50 (1), 4-20 Pontificia Universidad de Chile.
- Mas, O. (2 011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Universitat Autònoma de Barcelona. Profesorado Revista de Currículum y formación del profesorado. Vol. 15, 3. (diciembre 2 011).
- Minedu, M. d. (2 012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Ministerio de Educación.
- Montes, I. Gutiérrez, J. Matiz, L. (2 011). Rendimiento académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad EAFIT perspectiva cuantitativa-Grupo de estudios en Economía y Empresa-Colombia.
- Murillo, G. (2 009). Evaluación del desempeño docente desde competencias genéricas en la Universidad de Costa Rica. Actualidades Investigativas en Educación. Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica Vol. 9, ISSN 1409 <http://revista.inie.ucr.ac.cr>. COSTA RICA.
- Paredes, R. (2 015). La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la universidad nacional “José Faustino Sánchez Carrión” 2 012. Tesis doctoral.
- Reyes, L. (2 006). Estándares de desempeño docente. Universidad Católica Silva Henríquez. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez. Chile.

- Serrano, S. (2007). Calidad docente del profesorado universitario. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Smitter, Y. (2008). Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el instituto pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”. Revista Investigación y Postgrado. Vol. 23, N° 3, diciembre 2008.
- Solano, L. (2015). Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio. Tesis doctoral. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II (OEDIP).
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Tesis de doctorado Universitat de Valencia. España.
- Tolentino, L. (2014). Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del programa de complementación pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013-II-Tesis.
- Tovar-Gálvez, J. García, G. (2012). Investigación en la práctica docente universitaria: obstáculos epistemológicos y alternativas desde la Didáctica General Constructivista. Universidad Antonio Nariño (Bogotá-Colombia).
- Valdez, H. (2003). La evolución del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Valdez, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Consejo Nacional de Educación.

Vásquez, M. Cordero, G. Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterio de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. Universidad de Costa Rica. Revista Actualidades Investigativas en Educación. Revista indizada en REDALYC, SCIELO.

ANEXOS.



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

JURADO EVALUADOR DE TESIS-MAESTRIA.

Mg. Carmen Luden Díaz Chávez

Presidente

Mg. Lidia Nora Angeles Lucas

Secretaria

Dr. Cristián Iván Ecurra Estrada

Vocal

ACTA

DEFENSA DE TESIS DE MAESTRIA

En la ciudad de Huacho-Perú; siendo las 04:00 PM. horas, del día 06 de Setiembre del 2018 en cumplimiento a la Resolución de la Escuela de Postgrado N° 0750-2018-USP-/EPG/D se presentó ante el Tribunal compuesto por el (la):

Mg. Carmen Luden Díaz Chávez (Presidente), Mg. Lidia Nora Angeles Lucas (Secretaria) y Dr. Cristian Iván Escurra Estrada(Vocal); Mg. Alfredo Manuel Osorio Jácome la Tesis titulada:

"LA RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, HUACHO 2016"

Cuyo autor es el Bachiller: ROJAS GUZMAN TITO

Para obtener el Grado de **Magister en Docencia Universitaria E Investigación Pedagógica** de la Universidad San Pedro.

Considerando: QUE DEFENDIÓ SU TESIS SATISFACTORIAMENTE Y ABSOLVIÓ LAS PREGUNTAS DEL JURADO.

El Tribunal acuerda:

- . Desaprobar () la sustentación de tesis del Bachiller.
- . Aprobar () por MAYORÍA la tesis presentada y recomendar se les asigne el **Grado de Magister en Docencia Universitaria E Investigación Pedagógica** al Bachiller:

ROJAS GUZMÁN TITO

Se anexan recomendaciones: SI _____ NO



Mg. Carmen Luden Díaz Chávez

PRESIDENTE



Mg. Lidia Nora Angeles Lucas

SECRETARIO



Dr. Cristian Iván Escurra Estrada

VOCAL

Mg. Alfredo Manuel Osorio Jácome

MIEMBRO ACCESITARIO



**UNIVERSIDAD
SAN PEDRO**

Facultad de Educación y Humanidades

SECCIÓN DE POSGRADO

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Nuevo Chimbote, 26 de octubre del 2018

RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN N° 0944-2018-USP-FEYH/CSPG

Visto:

El expediente **N°94498-2018** del (la) Bachiller: **ROJAS GUZMAN TITO** identificado (a) con código universitario **N° 1614100420** del **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA** de la **Filial Huacho**.

CONSIDERANDO

Que el recurrente solicita designación de asesor de acuerdo al Art. 47 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

Estando a los considerandos, y habiéndose cumplido con lo estipulado en el Reglamento de Grados Títulos de la Universidad San Pedro, la Coordinadora de la Sección de Posgrado de la Facultad de Educación, en uso de sus atribuciones, con cargo a dar cuenta al Consejo Directivo de la Escuela de Posgrado.

RESUELVE:

Artículo Primero: Designar en vías de regularización como Asesor (a) al (la) **Dra. Madeleine Arroyo Rosales** para que oriente y asesore el proceso correspondiente a la elaboración del proyecto de investigación que presente el (la) Maestro: **ROJAS GUZMAN TITO**.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

CAF/Coord.
OGA/Sec.
c.c.
Interesado (01)
Expediente (01)
Archivo (01)



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
Dra. Madeleine Arroyo Rosales
COORDINADORA (a)
SECCIÓN DE POSGRADO EN EDUCACIÓN

Huacho, septiembre 24 de 2 018

Señor:

Director de la USP Filial-Huacho

Dr. Francisco Vásquez Carrillo

Ciudad



Por intermedio de usted, me presento ROJAS GUZMAN TITO, para hacerle llegar mi solicitud que se me facilite oficialmente el registro de notas, del V ciclo de la facultad de Administración de Empresas 2 016-I, ya que de forma verbal y directa se me atendió con dicho pedido el año 2 017, para el desarrollo de mi tesis de posgrado. El cual ya sustenté.

Siendo uno de los requisitos, el registro de notas oficial para anexar dentro de la tesis, para lo cual detallo los 5 cursos del plan de estudios 2 016-I de la facultad de Administración de Empresas:

- Metodología de la Investigación.
- Macroeconomía.
- Creatividad Empresarial.
- Gerencia de Costos.
- Matemática Financiera.

Por lo cual le agradezco de antemano, su atención.


Atentamente,

TITO ROJAS GUZMAN

DNI 15688249

La Relación entre desempeño docente y rendimiento académico del V Ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro-Filial Huacho-2 016-I.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION MUESTRA
¿Qué relación existe entre desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho 2 016-I?	<p>Generales. Determinar la relación existente entre Desempeño docente y Rendimiento académico en estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho 2 016-I.</p>	<p>H1: Existe relación alta y significativa entre Desempeño docente y Rendimiento académico en estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho 2 016-I.</p> <p>Ho: No existe relación alta y significativa entre Desempeño docente y Rendimiento académico en estudiantes del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho 2 016-I.</p>	<p>V1: Desempeño docente.</p>	<p>Desempeño conceptual del docente. Desempeño de investigación del docente. Desempeño de extensión del docente.</p> <p>Rendimiento académico conceptual del alumno del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Pedro- Filial Huacho 2 016 -I. Rendimiento académico de investigación del alumno del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho 2 016 -I. Rendimiento académico de extensión del alumno del V ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad San Pedro- Filial Huacho, 2 016-I.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN No experimental transversal.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional</p> <p>Donde: M. muestra de estudio desempeño docente.</p>  <p>V1: Desempeño del docente. V2: Rendimiento académico del estudiante. r: Grado de relación entre las variables.</p>	<p>Está constituido por los 51 alumnos de la Escuela Profesional de Administración de Empresas del V ciclo de la Universidad San Pedro-Filial Huacho 2 016-I.</p> <p>Dado el tamaño reducido de la población, todos sus integrantes pasarán a formar parte de la muestra de estudio</p>
	<p>Específicos. Cuantificar el desempeño docente. Cuantificar el rendimiento académico del estudiante.</p>	<p>V2: Rendimiento académico del estudiante.</p>				

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSTGRADO**

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la Relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro sede Huacho 2 016 por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?
 - a) Masculino
 - b) Femenino
2. ¿Cuál es tu género?
 - a) Femenino
 - b) Masculino
3. ¿Cuál es tu estado civil?
 - a) Soltero
 - b) Casado
 - c) Viudo
 - d) divorciado
4. Motivo de estudio
 - a) Vocación
 - b) Obligación
 - c) Imitación
 - d) Estatus social
5. Residencia actual
 - a) Centro de ciudad
 - b) Zona rural
 - c) Zona urbana
 - d) Zona marginal
6. Situación laboral
 - a) Estable
 - b) Contratado
 - c) Sub empleado
 - d) Trabajo ocasional
 - e) desempleado
7. ¿A qué intervalo corresponde tu edad?
 - a) De 17 a 20 años
 - b) De 21 a 25 años
 - c) De 26 a 30 años
 - d) De 30 a más años

II. Instrucciones: Marque con aspa "X", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

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

DESEMPEÑO DOCENTE.					
I. DESEMPEÑO CONCEPTUAL DEL DOCENTE.	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Sus docentes tienen dominio conceptual de las asignaturas que imparten en aula.					
2. Aplican estrategias metodológicas multivariadas acorde con los objetivos.					
3. Utiliza diferentes medios didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
4. Gestiona la interacción didáctica y las relaciones con los alumnos.					
5. Utiliza Tics para la combinación del trabajo presencial del alumno.					
6. Crea un clima favorable para mantener una comunicación e interacción positiva con los alumnos.					
II. DESEMPEÑO DOCENTE EN INVESTIGACIÓN.	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. Su docente fomenta la investigación científica en cada clase.					
8. Su docente verifica con detalle tus trabajos de investigación.					
9. Explica las normas APA en cada sesión.					
10. Obliga el uso de las normas APA en cada trabajo de investigación científica.					
11. Aplica innovaciones disciplinarias en la investigación aprovechando las nuevas tecnologías.					
12. El docente promueve la creación de equipos de investigación que generen y difundan conocimientos interdisciplinarios.					
13. El docente fomenta la participación en eventos científicos de índole nacional, regional y local.					
14. Realiza extensión cultural y artística a la comunidad.					
III. DESEMPEÑO DOCENTE EN EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.	Calificación				
	1	2	3	4	5
15. Sus docentes fomentan la participación en eventos de extensión universitaria.					
16. El docente realiza eventos académicos que permiten la participación de diversas comunidades.					
17. Su docente les permite realizar prácticas profesionales en la comunidad.					
18. Su docente organiza pasantías con otras universidades o comunidades académicas.					
19. Proyecta la labor universitaria al servicio de la sociedad.					

RENDIMIENTO ACADÉMICO.					
IV. RENDIMIENTO ACADÉMICO CONCEPTUAL.	Calificación				
	1	2	3	4	5
20. Considera Ud. que los factores ligados al centro educativo de procedencia influyen en su rendimiento de formación profesional.					
21. Considera Ud. que los factores asociados a la familia influyen en su rendimiento de formación conceptual.					
22. Considera Ud. que los factores asociados al estudiante influyen en su rendimiento de formación conceptual.					
V. RENDIMIENTO ACADÉMICO EN INVESTIGACIÓN.	Calificación				
	1	2	3	4	5
23. Como considera Ud. su rendimiento académico en investigación científica.					
24. Su familia influye en su rendimiento académico en investigación científica.					
25. El nivel educativo de su familia influye en su rendimiento académico en investigación científica.					
26. Ud. realiza investigación científica en las diversas asignaturas.					
27. Ud. aplica los procedimientos adecuados para realizar una investigación científica.					
28. Cuando realizas tu trabajo de investigación consideras las Normas APA.					
VI. RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.	Calificación				
	1	2	3	4	5
29. Ud. realiza actividades académicas que permiten la participación de tu entorno social.					
30. La formación en extensión universitaria le permite vincularse como profesional en el contexto social.					
31. La formación en extensión universitaria le permite vincularse como profesional en el campo laboral.					
32. La formación en extensión universitaria le permite vincularse como profesional en el campo empresarial.					
33. Ud. ha realizado capacitaciones a la pequeña y mediana empresa de su comunidad.					

N°	GE	EDAD	CIVIL	MOT	LABO	RESID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	DD	D1	D2	D3	
1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	67	17	26	24
2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	82	27	28	27	
3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	27	25	30		
4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	74	25	20	29	
5	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	86	25	29	32	
6	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	67	22	22	23	
7	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	5	2	3	4	3	75	21	22	32
8	2	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	69	22	24	23	
9	2	1	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	27	25	30		
10	1	3	1	1	1	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	117	39	35	43	
11	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	117	40	35	42	
12	1	1	1	1	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	119	40	39	40	
13	2	3	1	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	25	25	30		
14	2	1	1	1	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	74	26	24	24	
15	2	2	1	1	3	2	5	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	2	3	2	4	5	3	100	27	36	37	
16	1	2	1	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86	27	28	31		
17	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	5	5	5	80	23	27	30	
18	2	2	1	1	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	28	25	30		
19	2	3	1	1	1	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	92	29	31	32		
20	2	2	1	1	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91	30	30	31		
21	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	64	20	21	23	
22	2	2	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	92	33	29	30		
23	2	2	1	1	5	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	85	27	27	31		
24	2	5	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	2	3	2	2	4	3	2	2	76	23	26	27	
25	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	64	20	22	22		
26	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	94	27	26	41		
27	1	5	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	68	22	23	23	
28	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	2	60	19	19	22		
29	2	2	1	1	1	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	103	30	32	41		
30	1	2	1	4	5	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	27	27	30			
31	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	77	17	27	33			
32	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	83	24	26	33	
33	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	93	27	34	32		
34	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	88	27	30	31			
35	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	3	2	2	4	2	4	3	2	71	20	25	26		
36	1	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	94	29	34	31		
37	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	98	31	29	38		
38	1	1	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	86	27	26	33	
39	2	2	1	1	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3		4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	74	24	19	31		
40	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	83	24	26	33	
41	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	93	27	34	32		
42	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	88	27	30	31			
43	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	3	2	2	4	2	4	3	2	71	20	25	26		
44	1	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	94	29	34	31		
45	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	98	31	29	38		
46	1	1	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	86	27	26	33	
47	2	2	1	1	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3		4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	74	24	19	31		
48	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	98	31	29	38		
49	1	1	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	86	27	26	33		
50	2	2	1	1	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3		4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	74	24	19	31		
51							3</																																

N°	RENDIMIENTO ACADÉMICO					promedio	
	MAT.FINAN	GEREN. COSTOS	CREATIV.	MACRO	METODOLOGIA.		
1	12	14	12	14	16	14	14
2	11	13	12	13	14	13	13
3	13	15	12	11	15	13	13
4	12	13	14	13	12	13	13
5	13	12	13	12	15	13	13
6	11	13	12	13	12	12	12
7	12	13	14	15	17	14	15
8	13	11	13	13	16	13	13
9	11	12	15	11	15	13	13
10	13	13	14	11	17	14	14
11	11	15	14	13	17	14	15
12	17	11	15	18	16	15	15
13	11	13	14	15	17	14	15
14	15	11	14	11	12	13	12
15	11	15	16	17	13	14	15
16	17	15	14	18	16	16	16
17	18	13	15	15	13	15	14
18	12	11	16	18	15	14	15
19	15	17	14	13	15	15	15
20	18	11	14	15	12	14	13
21	13	11	16	15	14	14	14
22	11	14	16	15	16	14	15
23	11	11	16	17	14	14	14
24	14	10	15	13	11	13	12
25	12	12	15	14	11	13	13
26	12	14	16	15	12	14	14
27	16	9	14	18	15	14	14
28	11	11	16	15	15	14	14
29	13	11	16	14	13	13	13
30	15	13	16	12	15	14	14
31	13	11	15	12	14	13	13
32	9	9	15	9	15	11	12
33	11	10	15	16	13	13	13
34	11	11	18	17	16	15	15
35	11	10	16	12	14	13	13
36	15	15	15	16	14	15	15
37	13	11	16	12	12	13	13
38	12	11	17	14	14	14	14
39	12	11	15	15	16	14	14
40	13	13	16	14	11	13	13
41	11	11	15	17	17	14	15
42	11	11	14	15	15	13	14
43	14	12	12	12	12	12	12
44	12	11	11	11	11	11	11
45	14	14	14	15	15	14	14
46	11	10	10	15	15	12	12
47	14	15	15	11	11	13	13
48	11	11	11	15	15	13	13
49	11	11	11	15	15	13	13
50	15	14	14	15	15	15	15
51	12	11	11	16	16	13	13

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO

TITULO: La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro Huacho 2 016

OPINION O JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. considere su opinión

1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Frecuentemente 4= Casi Siempre 5= Siempre

CRITERIOS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad Esta expresado en conductas observables.				X	
Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
Organización Existe una organización lógica.			X		
Suficiencia Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.					X
Consistencia Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X	
Coherencia Hay coherencia entre las variables y los indicadores.					X
Metodología El instrumento responde al propósito de la investigación.					X
Aplicación Permite ampliar y profundizar el estudio				X	

Muchas gracias por su respuesta



Dr. MIGUEL ANGEL LONA NEYRA

DNI N° 15707284

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO

TITULO: La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro Huacho 2 016

OPINION O JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. considere su opinión

1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Frecuentemente 4= Casi Siempre 5= Siempre

CRITERIOS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado.			✓		
Objetividad Esta expresado en conductas observables.				✓	
Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
Organización Existe una organización lógica.			✓		
Suficiencia Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			✓		
Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				✓	
Consistencia Basados en aspectos teóricos científicos de organización.					✓
Coherencia Hay coherencia entre las variables y los indicadores.					✓
Metodología El instrumento responde al propósito de la investigación.					✓
Aplicación Permite ampliar y profundizar el estudio					✓

Muchas gracias por su respuesta



DR. MANUEL ALBERTO PATRONI BAZALAL.

DNI N° 15594061

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO

TITULO: La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro Huacho 2 016


OPINION O JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. considere su opinión

1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Frecuentemente 4= Casi Siempre 5= Siempre

CRITERIOS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
Objetividad Esta expresado en conductas observables.				X	
Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
Organización Existe una organización lógica.				X	
Suficiencia Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
Consistencia Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X	
Coherencia Hay coherencia entre las variables y los indicadores.					X
Metodología El instrumento responde al propósito de la investigación.					X
Aplicación Permite ampliar y profundizar el estudio					X

Muchas gracias por su respuesta


DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
 DNI N° 15612944

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO

TITULO: La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro Huacho 2 016

OPINION O JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. considere su opinión

1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Frecuentemente 4= Casi Siempre 5= Siempre

CRITERIOS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad Esta expresado en conductas observables.				X	
Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
Organización Existe una organización lógica.				X	
Suficiencia Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
Consistencia Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X	
Coherencia Hay coherencia entre las variables y los indicadores.					X
Metodología El instrumento responde al propósito de la investigación.					X
Aplicación Permite ampliar y profundizar el estudio				X	

Muchas gracias por su respuesta


 Mg. María Amparo Román Rossi
 DNI N° 40475054

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO

TITULO: La relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad San Pedro Huacho 2016

OPINION O JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. considere su opinión

1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Frecuentemente 4= Casi Siempre 5= Siempre

CRITERIOS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Caridad Esta formulado con lenzuaie aoror iado.				X	
Objetivid.ad Esta exoresado en conductas observables.			X		
Actualidad Adecuado al avance de la ciencia v tecnoloela.				X	
Organización Existe una ora.....ción lóllica.				X	
Suficiencia Comnrende los asoectcs de cantidad v calidad.			X		
Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
Consistencia Basados en aspectos teóricos científicos de oraanización,			r:		
Coherencia Hay coherencia entre las variables y los indicadores.					X
Metodologí• El instrumento responde al propósito de la investieación,					X
Aplicación Permite amoliar v profundizar el estudio					X

Muchas gracias por su respuesta



H6:.) > t!>,, ""2-ó j:Jp.,p a.JJ,r,ai.

DNI N° J5P'..J. f6C..>-