

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dirección General de Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LA
COMUNIDAD ACADÉMICA DE ENFERMERÍA USP 2016.**

Rosa Rivera Gonzales
Marleny Rivera Gonzales
Sonia Arroyo La Torre
Estudiante: Ana C. Ramírez García

Chimbote - Perú
2016

Tema	Pagina Nº
Palabra clave en español e inglés- Línea de Investigación	iii
Título de la Investigación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
1.- Introducción	1
2.- Metodología	31
3.- Resultados e Interpretación	37
4.- Análisis y discusión de los resultados	41
5.- Conclusiones	49
6.- Recomendaciones	50
7.- Referencias Bibliográficas	51
8.- Anexos	53

Palabras clave:

Tema	Percepción Desempeño Docente
Especialidad	Docencia

English Keyword

Topic	Perception Teaching Performance
Specialty	Teaching

Línea de investigación: 02 Social

0201 Educación

0201 0006 Educación Superior de calidad, desarrollo y competitividad nacional

Proceso Enseñanza – Aprendizaje en Educación Superior.

TITULO

**PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LA
COMUNIDAD ACADÉMICA DE ENFERMERÍA USP 2016**

RESUMEN

El propósito del presente estudio es describir las características del desempeño docente según percepción de la Comunidad Académica de Enfermería de la USP 2016. La presente Investigación tiene un diseño no experimental, Prospectivo descriptivo, de corte transversal, puesto que se recolectó la información con un instrumento aplicado por una sola vez a cada informante en un tiempo determinado. Tiene 2 poblaciones de estudio, 1 estuvo constituida por todos los docentes que enseñan cursos del área profesional en pregrado siendo un total de 41 docentes, y el segundo grupo; fueron todos los alumnos matriculados en el semestre I del año 2016 siendo un total de 315 alumnos. Para obtener la muestra de estudiantes se aplicó la fórmula para proporciones y corresponde a un muestreo aleatorio estratificado por ciclo de estudios, luego se escogió en forma aleatoria de cada sección obteniéndose un total de 262 alumnos. En el caso de los docentes, se consideró a todos los docentes contratados y nombrados de la escuela de enfermería que estén a cargo de cursos del área profesional, la muestra es el mismo tamaño que la población. Para el procesamiento de la información se utilizó 2 instrumentos que fueron validados con un alfa de Crombach 0.991 y confiables por 3 expertos. Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con escala de Likert con una valoración del 1 al 5, que tiene ítems relacionados con las Dimensiones Técnicos profesionales, Técnicos pedagógicos y Afectivo Actitudinales. Para el procesamiento y análisis de la información fueron procesados con SPSS info, y para el análisis se elaboraron tablas de frecuencias, gráficos, porcentajes. Como resultado se obtuvo que la percepción del Desempeño Docente por parte de la Comunidad Académica es bueno, aceptándose la hipótesis alternativa.

ABSTRACT

The purpose of the present study is to describe the characteristics of teaching performance according to the perception of the Nursing Academic Community of USP 2016. The present research has a non-experimental, descriptive prospective, cross-sectional design, since the information was collected with an instrument Applied once to each informant in a given time. It has 2 populations of study, 1 was constituted by all the teachers who teach courses of the professional area in undergraduate being a total of 41 teachers, 2; were all students enrolled in semester I of the year 2016 with a total of 315 students. To obtain the sample of students, the formula for proportions was applied and corresponds to a random sampling stratified by cycle of studies, then it was chosen in a randomized form of each section obtaining a total of 262 students. In the case of teachers, all teachers hired and appointed nursing school who are in charge of courses in the professional area, the sample is the same size as the population. For the information processing, 2 instruments were used that were validated with an alpha of Crombach 0.991 and reliable by 3 experts. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire with a Likert scale with a score from 1 to 5, which has items related to professional technical dimensions, pedagogical and affective attitudinal techniques. For the processing and analysis of the information were processed with SPSS info, and for the analysis were made tables of frequencies, graphs, percentages. As a result it was obtained that the perception of the Teaching Performance by the Academic Community is good, accepting the alternative hypothesis.

I.- INTRODUCCION

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Nivel Internacional:

Cook, M, Álvarez, E., (2009) en su trabajo "Características del docente clínico de enfermería" realizó un estudio bibliográfico con el objetivo de determinar las características que debe tener el docente clínico de enfermería para que el proceso de aprendizaje práctico de los estudiantes sea percibido como efectivo. La evidencia encontrada, indica que el rol de docente clínico es complejo ya que tiene como labor principal el modelaje. Para que el aprendizaje sea percibido efectivo, debe cumplir con características, que pueden clasificarse en cinco grupos: relación con los estudiantes, competencias profesionales, habilidades de evaluación, habilidades docentes y factores personales, siendo esta última área donde se perciben las mayores diferencias entre docentes efectivos e inefectivos. Este estudio bibliográfico invita a que los docentes puedan realizar un análisis de su quehacer, e identificar aquellos aspectos que se encuentran deficientes en su proceso de enseñanza. Con ello se pretende que puedan realizar una reflexión que los oriente a lograr un mejor cumplimiento del rol, más cercano a las expectativas y necesidades del estudiante, con la consecuente mejora del proceso de aprendizaje-enseñanza, e indirectamente, de la calidad de la atención de los usuarios.

. Palencia, E., Piña, M., Núñez, C., (2011) en su trabajo "Los docentes universitarios de enfermería y sus valores" desarrollado en la Universidad Lisandro Alvarado (UCLA) del Estado Lara, Venezuela que utilizó la metodología cuantitativa de tipo correlacional en tres etapas: Primera etapa: Diagnóstica, cuya finalidad era saber si el conocimiento sobre los valores humanos que tenían los docentes de enfermería, eran adecuados o inadecuados en el proceso de formación del profesional de enfermería, para ello se aplicó una encuesta de conocimientos antes de la intervención educativa de 20 preguntas con alternativas dicotómicas, creada por los autores. Segunda etapa: Intervención propiamente dicha, donde se desarrolló el proyecto contextualizado en valores, definido como un proyecto creado y adaptado a la población objeto de

estudio de la UCLA. Para lograr esto se le asignó a esta actividad con apoyo del Departamento de Enfermería y de la Comisión de Docencia de la UCLA los lunes en la tarde del mes de abril y mayo de 2 a 6 pm por 6 semanas durante el 2008 y 2009. Tercera etapa: Evaluación de la intervención. Para evaluar el nivel de conocimiento de los docentes sobre sus valores después de desarrollado el proyecto educativo, se aplicó la misma encuesta de conocimientos de la primera etapa, la cual fue validada mediante el alfa de cron Bach que reportó 0,85 de confiabilidad. El universo estuvo constituido por 63 docentes del Departamento de Enfermería de la UCLA, según estadísticas del 2007-2008 y la muestra de 36 docentes de las Secciones Salud Reproductiva y Comunitaria. Para el análisis de los datos se utilizó el porcentaje como medida de resumen y la técnica de Me Nemar. Se halló que de los 36 profesores participantes, 25 (65%) tenían conocimiento inadecuados antes de la intervención, pero una vez desarrollado el proyecto contextualizado de educación en valores, 22 (82%) alcanzaron la categoría contraria, en tanto que los 11 profesores (35%) que poseían la información requerida antes de la labor educativa, la mantuvieron y enriquecieron después de realizado el desarrollo del proyecto educativo. Concluimos que el conocimiento adecuado de los valores hará posible que acciones de estos docentes estén dirigidas siempre hacia el desarrollo cognitivo-racional, emocional y volitivo de las personas que educan, es por ello que se le debe dar importancia a la formación docente en esta área del saber olvidada o dejada muchas veces a un lado por creer que es más importante la perfección en los procedimientos para realizar el Cuidado Humano.

Betancourt, L, Muñoz, L., Barbosa, M., y otros, (2011) en su trabajo "El docente de enfermería en los campos de práctica clínica: un enfoque fenomenológico" desarrollado en Chile cuyo objetivo propuesto fue comprender la vivencia de los docentes de enfermería junto a los estudiantes de enfermería, en los campos de práctica clínica. Para ello se optó por una metodología cualitativa fenomenológica, y para fundamentar el análisis de los datos, se utilizó el marco filosófico de Martín Heidegger. Cinco docentes de una universidad de Chile participaron del estudio. El análisis posibilitó descubrir los siguientes temas: ser

docente en el hospital, la convivencia con enfermeras clínicas y ser docente en la enseñanza del cuidado. El estudio demostró que la integración docente/asistencial es un elemento constructivo y facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje, que busca la formación de profesionales de enfermería que incorporen en su actuación las bases de un cuidado auténtico.

A nivel Nacional

. Vásquez M., G., en su trabajo "Actitudes Éticas de los Profesionales de Enfermería según la percepción de los alumnos del Segundo, Tercer y Cuarto año de Enfermería de la U.N.M.S.M", Lima-Perú; desarrollado durante los meses de Septiembre a Noviembre del 2008, El objetivo general fue: Determinar las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería según la percepción de los alumnos del segundo, tercer y cuarto año de Enfermería y los objetivos específicos fueron: Describir las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería según la percepción de los alumnos del segundo año de Enfermería; Describir las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería según la percepción de los alumnos del tercer año de Enfermería.; Describir las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería según la percepción de los alumnos del cuarto año de Enfermería. Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio y de sus objetivos, para su ejecución se empleó el diseño metodológico descriptivo, de nivel aplicativo, ya que nos permitió identificar cuáles son las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería, según la percepción de los alumnos; es sincrónica porque estudia el fenómeno en un periodo de tiempo corto y en un momento específico; La población sujeto a investigación estuvo conformada por los estudiantes de Enfermería del Primer al Quinto año de estudios, de la cual se extrajo una muestra utilizando el muestreo por conveniencia de 243 estudiantes del Segundo, Tercer y Cuarto año de estudios con una asignación óptima del 54,6% de la población, la selección de la muestra fue mediante el método de muestreo probabilístico por estratos (cada año de estudios). Para la recolección de datos se utilice un instrumento basado en la escala tipo Likert modificada el que después de su validación y discriminación quedo conformado por 20 ítems los cuales contenían enunciados referidos a las tres dimensiones que reflejan las actitudes éticas de los

profesionales de enfermería. Las conclusiones a las que se llegó con el presente estudio de investigación son : 1) Las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería percibidas por los alumnos del segundo, tercer y cuarto año de Enfermería en su relación con los alumnos fueron el dominio del área que enseñanza 2) Las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería percibidas solo por los alumnos del segundo año de Enfermería en su relación con los alumnos fueron casi similares a lo que percibieron los alumnos de los tres años en conjunto 3) Las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería percibidas solo por los alumnos del tercer año de Enfermería en su relación con los alumnos, con los usuarios y en su relación con los profesionales de Enfermería y otros miembros del equipo de salud fueron idénticas a los que percibieron los alumnos de los tres años. 4) Las actitudes éticas de los profesionales de Enfermería percibidas por los alumnos del cuarto año de Enfermería en su relación con los alumnos fueron casi similares a lo que percibieron los alumnos de los tres años en conjunto.

. Lezcano, E., con el trabajo subtítulo; *Interacción entre el desempeño docente y las condiciones de estudio sobre el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad nacional de Piura. 2002*. Tuvo como objetivo general, determinar la asociación entre los factores Desempeño Docente y Condiciones de Estudio sobre el Rendimiento Académico. Corresponde a un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. El estudio se realizó en la Universidad Nacional de Piura en el Período comprendido entre Junio y Setiembre del año 2002, aplicándose una encuesta a 463 alumnos seleccionados mediante el muestreo aleatorio simple. Se recopilaron datos respecto a las tres variables: Desempeño Docente, Condiciones de Estudio y Rendimiento Académico. Los resultados muestran que 63% de docentes actualizan sus conocimientos; 66% gozan de gran trayectoria profesional; 56% demuestran amplio dominio didáctico. En general, 73% de docentes revelaron Desempeño Docente Eficiente y 37% mostraron Desempeño Docente No Eficiente, siendo las facultades de Arquitectura, Ingeniería de Minas e Ingeniería Industrial, donde se aprecia el mayor número de Docentes con Desempeño No Eficiente. Respecto a Condiciones de Estudio se identificó que 52% de ambientes académicos

Fundamentación Científica

La educación es un proceso continuo que acompaña y atraviesa toda la vida del hombre, dando así lugar a la profesión educadora cuya razón de ser es la formación del hombre, donde el maestro ayuda al alumno a que se haga a sí mismo, por lo tanto la labor educadora es social con un alcance distinto y más radical porque a través de ella se va construyendo la sociedad y delineando su forma del ser.

Esta concepción de la educación exige del ejecutor del proceso educativo un gran compromiso, que exige una entrega sin límites prefijados al trabajo que se requiera, en una actitud dictada por la fe y el amor y la responsabilidad social. Solo una relación basada en el amor y responsabilidad social se convertirá en un extraordinario vínculo de relación pedagógica, por eso quien no sepa vivir con amor a sus semejantes puede sentirse fracasado como educador. Entonces solo un compromiso total que abarque la vida del sujeto como ser social es garantía de un adecuado desempeño en la función docente.

Las demandas sociales actuales exigen de la Universidad un proceso de perfeccionamiento de los planes de formación de los profesionales del sector, con el objetivo de lograr el mejoramiento sostenido de la calidad de los servicios que se prestan; basado en una concepción flexible y competente, que ofrezca cobertura suficiente y satisfaga las necesidades de formación y superación del personal profesional.

La globalización de la economía mundial al borde de una crisis sin precedentes, la integración de grandes bloques geopolíticos, el acelerado avance de la informatización, la preocupación por el mejoramiento de la calidad de la vida que exige un cambio en la educación son tendencias que influyen directa o indirectamente en la necesidad de crear y desarrollar nuevos modelos curriculares que permitan a las universidades la formación de profesionales altamente capacitados para cumplir con su encargo social con una sólida preparación científico-técnica y humanística, que permita alcanzar un desarrollo sustentable.

Con razón se afirma que el docente universitario posee una doble profesión (E. Martín, V. González y M. González, 1998): en la especialidad que forma a sus estudiantes y como profesor, lo cual complejiza su labor y demanda un constante

autodidactismo. El profesional en la educación superior se forma en primer lugar a través del propio ejercicio cotidiano de su labor docente junto a sus alumnos, de su superación individual y también mediante un sistema de formación posgraduada que contribuya a su creciente profesionalización.

Actualmente, se vive en un mundo de globalización, donde todo cambia de forma continua y dinámica, la educación no está ajena a estas innovaciones. Las Universidades son centros en los cuales se forman individuos con competencias para desempeñarse en la sociedad, por lo que deben contar con un personal docente altamente calificado y con una preparación docente que les permita dar respuesta a las necesidades de la comunidad estudiantil y de la población en general. Para ello, es imprescindible que el personal docente que labora en estas instituciones educativas emplee estrategias de enseñanza que permitan la relación efectiva: docencia - asistencia - aprendizaje autónomo. Los docentes de enfermería tienen un gran reto ante sí: deben adaptarse a los cambios ocurridos en las últimas décadas en la sociedad para continuar con su misión más importante: la formación de los profesionales que la sociedad requiere. De ahí, la importancia de la formación del docente la cual debe estar enmarcada en las nuevas tendencias de enseñanza-aprendizaje, para que puedan acoplarse a los cambios que presenta la implantación de los Nuevos Currículos, con Modelos Educativos centrados en el aprendizaje, considerando como base al constructivismo “El docente de Enfermería es parte fundamental del equipo del programa académico de la carrera profesional, por lo que de su capacidad, experiencia y preparación académica, depende en gran parte de la efectividad, dinamismo y calidad de enseñanza, debiendo desarrollar ciertas competencias enfocadas, en aprender habilidades necesarias para el trabajo, envolviendo profundas modificaciones entre la relación profesor/ alumno” a fin de propiciar escenarios de reflexión sobre competencias en proceso de desarrollo y perfilar estrategias de intervención y programas de capacitación y actualización que conduzcan a la optimización del desempeño docente dentro de los estándares de modernización sobre la docencia universitaria, favorecido el desarrollo integral de los estudiantes.

El alumno universitario cada vez tiene más exigencias en su mundo competitivo, por lo que los aprendizajes complejos promueven la adquisición de conocimientos en la educación universitaria, a través de la contextualización holística, la gestión de la incertidumbre y la pertinencia conceptual. El Constructivismo donde el conocimiento es construido por el propio estudiante, en una dinámica de construcción y reconstrucción de conocimientos, de todo tipo, científica, tecnológica, ideológica, narrativa, literaria, etc. La Pedagogía Cognitiva: estimula la flexibilidad del pensamiento y las condiciones necesarias para su adaptación a los cambios que se producen en la ciencia, tecnología, historia y sociedad. La Pedagogía Humanista: enfatiza la formación de valores humanos, la formación del sentido y el compromiso aquí y ahora con el devenir de la humanidad, prioriza la cultura de paz y un perfil integral de los estudiantes universitarios.

Enfermería es una disciplina que nació con el hombre porque siempre las necesidades humanas estaban sujeto a cuidados preventivo promocionales y recuperativos; lógicamente Enfermería al igual que otras ciencias en forma progresiva iba modelando su práctica y ciencia hasta constituirse es una disciplina científica que se preocupa por el bien fundamental de la humanidad basada en una práctica social y ética. La entrada en este nuevo milenio; enmarcado por la globalización, la cultura de la calidad y la rápida obsolescencia del conocimiento, representa para Enfermería un gran reto en la práctica como en la docencia generar una renovación constante en función a los cambios tecno-científicos, la bioingeniería, la biomecánica y la cibernética.

El acto del docente de Enfermería es el de formar recursos profesionales capaces de generar cambio integral de nuestra realidad sanitaria y social en su complejidad multinacional, dichos profesionales deberán estar preparados adecuadamente para ser capaces de enfrentar no solo los retos presentes sino sobre todo los retos futuros, es por ello necesario que haga una enseñanza innovadora en el contexto paradigmático histórico social, tal como: Haciendo una transformación nuclear de pensar, hacer y desarrollar la enseñanza.

LA UNIVERSIDAD EN EL SIGLO XXI

El sistema de educación superior ha experimentado enormes transformaciones y como lo explica Boaventura de Sousa Santos (2007), “el fenómeno de la globalización ha traído como consecuencia que la universidad asuma una acumulación indiscriminada de funciones sin articulación lógica”, dejando de lado las funciones propias de su competencia como es la formación, la investigación y la extensión universitaria.

Por lo tanto es necesario realizar cambios sustanciales dentro de la universidad como mejorar la enseñanza hasta adquirir estándares internacionales, esto obliga a impulsar la frontera del conocimiento (Riveros, Luis A. 2003) por lo cual el docente debe estar en contacto constante con la investigación. A esto se suma la relación que hay con la creciente movilidad laboral internacional lo que trae como consecuencia que los profesionales se desempeñen en cualquier parte del mundo, por lo que se requerirá de una formación local altamente competitiva y actualizándose constantemente.

Según Riveros, L; considera que en el sistema universitario hay una creciente competencia y que los enfoques docentes están cambiando por lo cual es necesario mejorar el perfil del docente el cual necesita de una formación más transversal para hacerse cargo de la interdisciplinariedad de su quehacer, debe ser un líder que utilice las tecnologías de informática modernas para conducir su clase estimulando a que el estudiante construya su propio conocimiento con su apoyo y con la ayuda de sus pares.

DESEMPEÑO DOCENTE

Sobre qué es la docencia universitaria, la mayoría coincide en ubicarla como una función o tarea del profesor universitario y en relación con la enseñanza. Esta función según los autores arriba revisados, implica una serie de acciones que van desde la capacitación hasta la labor estrictamente pedagógica, esta última es denominada por la mayoría con el término “desempeño docente”. Desempeño docente hace mención a una diversidad de nociones alrededor del mismo, el único consenso es que ésta se relaciona con la enseñanza y el aprendizaje. Sobre el

desempeño docente no se ha encontrado una teoría elaborada pero sí estudios que desarrollan sobre qué es la docencia universitaria y las dimensiones que comprende, a partir del uso de las encuestas de opinión como las de Frey, 1978, 1982; Arubayi, 1987; Tejedor y Montero, 1990; Marsh y Hocevar, 1991; Marsh y Bailey, 1993; Pérez Gómez, 1996; Luna, 1996; Rueda y Rodríguez, 1996; Galindo y Zwaiman, 2000; Fresán y Vera, 2000; Martínez R., 2000. Aun cuando hay una diversidad relativa a las características asignadas a los profesores en su desempeño en el aula, se pudo extraer de los cuestionarios arriba mencionados seis aspectos que sirvieron como categorías émicas de análisis, éstas son las siguientes: La planificación docente; la mediación de los aprendizajes; la evaluación del aprendizaje; la integración de la teoría con la práctica; habilidades comunicacionales; actitudes y valores: responsabilidad y ética docente; respeto y tolerancia.

Sobre concepciones del desempeño docente Para la noción de concepciones, adaptamos la noción que ofrece Moreno y Azcárate, que la definen como: organizadores implícitos de los conceptos, de naturaleza esencialmente cognitiva y que incluyen creencias, significados, conceptos, proposiciones, reglas, imágenes mentales, preferencias, etc. que influyen en lo que se percibe y en los procesos de razonamiento que se realizan (2003; 267). En nuestro caso estas concepciones están referidas a las ideas, conceptos imágenes que se tiene sobre el desempeño docente. Nuestra definición de desempeño docente parte de las coincidencias encontradas en los cuestionarios analizados y mencionados líneas arriba, de su relación con la enseñanza aprendizaje y manejo pedagógico, por lo que entenderemos como desempeño docente al conjunto de capacidades desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza- aprendizaje, dentro del aula.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Desempeño docente fue entendido como posibles respuestas que pueden ofrecer profesores y alumnos en relación a aquellas dimensiones consideradas en el desempeño docente, como capacidades, características desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro del aula.

Planificación docente: Se refiere a la organización de la enseñanza-aprendizaje a impartir tanto en sus contenidos como en los métodos de E-A propuestos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.

Mediación de los aprendizajes: Capacidad o modo para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes y el perfil de egreso de la carrera.

Evaluación del aprendizaje: Capacidad o modo utilizado por el profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados.

Integración de teoría y práctica: Capacidad o modo como el docente establece relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre los aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario en el cual se desempeñarán los estudiantes.

Habilidades comunicacionales: Son las capacidades o características que el docente tiene para interactuar con los diversos actores del proceso educativo, en particular con los estudiantes.

Actitudes y valores: Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias. Por otra parte, los valores son la apreciación de ciertas cualidades individuales o grupales y que suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, como responsabilidad y ética y respeto y tolerancia.

Responsabilidad y ética docente: Significa mantener una conducta íntegra en el quehacer, reflejada en la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas comprometidas en las relaciones con diversos actores, como los estudiantes, y en el cumplimiento de normas y reglamento institucionales.

Respeto y tolerancia: Capacidad o forma para aceptar opiniones, concepciones y comportamientos diversos y fomentar dicha diversidad en la formación de los profesionales.

DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

La evaluación de desempeño en el mundo del trabajo, según Mondy (2005:), se vincula a un sistema de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Los datos de esta evaluación son potencialmente valiosos para su uso en diversas áreas funcionales, como la planeación, los programas de compensación, desarrollo y evaluación del potencial. Además, la evaluación de desempeño sirve como un elemento indicador de la calidad de la labor realizada tanto del evaluado como el de los evaluadores. Al igual que Harper Lynch (1992), plantean que la evaluación del desempeño es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. En cambio para Becker (1994), se utiliza la teoría del capital humano para designar a un factor de producción dependiente, el cual no solo se refiere a la cantidad, sino también a la calidad de las personas involucradas en el proceso productivo. En ese sentido, las organizaciones tienen por objetivo mejorar el capital humano, para aumentar de esta forma, el grado de destreza, experiencia o formación de las personas. Adaptando la teoría de Becker al ámbito académico, el autor señala que es el "conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hace apta para desarrollar su actividad".

Es oportuno mencionar que para el desarrollo de dichas actividades, como las identificadas por Becker, las personas además requieren de competencias (Zabalza, 2003) en la medida que cada actividad suele exigir la presencia de un número variado de competencias, las mismas que a su vez, están formadas elementos competitivos. Por lo tanto, la competencia profesional¹⁰ del docente universitario podría vincularse a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; la selección y preparación de los contenidos disciplinares; el tener información comprensible y organizada; el manejo de las nuevas tecnologías; el diseño y la metodología de las actividades; la comunicación efectiva con los alumnos; y la identificación con la institución.

DESEMPEÑO DIDÁCTICO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

El desempeño didáctico del docente universitario, a la luz de los avances tecnológicos, constituye un reto evidente en todas las áreas. Más aún si participan en la formación de nuevos profesores, pues aquí se asimilan los modelos que luego se han de replicar. Si este modelo adolece de ineficiencia, ora porque perdió vigencia ora porque funcionó en un determinado contexto, corremos el riesgo de mimetizar modelos pedagógicos caducos. Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no solo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable, y del estudiante como sujeto de aprendizaje (HARDY: 2011)¹³. Debido a la vertiginosa circulación del conocimiento en la actualidad, el docente universitario no puede descuidar la parte pedagógica sino nutrirla con un enfoque interdisciplinario a fin de abordar su especialidad con mayor amplitud y eficacia. “No toda persona que sepa leer sabe enseñar a leer. También esto es aplicable a algunos profesores universitarios de las áreas pedagógicas que, como los demás, pocas veces realizan lo que enseñan a sus alumnos y alumnas” (Herrán, 2003)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador

ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana. Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el

perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover recelos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes. La evaluación a realizarse siempre va a ser un aporte positivo y de autoayuda a todo el personal docente, en función del crecimiento personal constante.

En la perspectiva que aquí se plantea, se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de los profesores. En atención a esta problemática, Birkenbihl (1990), plantea la necesidad de trabajar sobre las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, del modo siguiente:

Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno.

FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función

desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

Fines de la evaluación del desempeño docente:

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos.

Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente en función a la mejora de la escuela de enfermería que funcionan en torno a objetivos programados que todos los docentes deben conocer tanto, los Objetivos y Metas de la escuela como de la Universidad San Pedro.

De allí pues, que se pueda elaborar como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su propio crecimiento personal; es decir, los objetivos de la institución educativa, se convierten en horizontes y metas del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente:

Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada con la pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas.

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. En resumidas cuentas, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

Principios que orientan la evaluación del desempeño docente:

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios, se destacan los siguientes:

Evaluación del desempeño docente basada en la capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento. Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral.

En lo esencial, se plantea la tesis de que la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal.

EVALUACIÓN SUBJETIVA FRENTE A EVALUACIÓN OBJETIVA.

Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, el aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación.

Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de certeza, basados en la perspectiva de la probabilidad estadística, y no de la certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo de los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación.

EVALUACIÓN FORMATIVA FRENTE A EVALUACIÓN SUMATIVA:

En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad. En este sentido, se propone no emitir juicios valorativos, sino, describir lo que existe y sucede en la cotidianidad del proceso del proceso de enseñanza.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente de los profesores del Colegio Universitario —Monseñor de Talavera, que indicaría las deficiencias y virtudes más resaltantes, cuya importancia influyan significativamente en el proceso educativo y tendrían que ser consideradas como elementos que deben ser fortalecidos, o erradicados, según sea el caso. De manera, que la evaluación del desempeño docente deja de ser un juicio de la actividad de los profesores, para convertirse en un análisis de la realidad, con la finalidad de mejorar todo el proceso educativo.

Proceso de aprendizaje

Según Vygotsky plantea su modelo de aprendizaje Sociocultural, a través del cual sostiene, que ambos procesos, desarrollo y aprendizaje, interactúan entre sí considerando el aprendizaje como un factor del desarrollo. Además, la adquisición de aprendizajes se explica cómo formas de socialización. Concibe al hombre como una construcción más social que biológica, en donde las funciones superiores son fruto del desarrollo cultural e implican el uso de mediadores. Resalta el trabajo que realiza tanto docente como alumno estimulando la Zona de Desarrollo Próximo, maestro y alumno en donde trabajan juntos en las tareas que el estudiante no podría realizar solo, dada la dificultad del nivel. De acuerdo con Vygotsky el aprendizaje precede al desarrollo. Entre el aprendizaje y el desarrollo existe una relación de tipo dialéctica. (Chávez Salas, Ana 2001)

Proceso de enseñanza – aprendizaje

En el proceso de enseñanza – aprendizaje predomina el carácter repetitivo que se convierte en un círculo vicioso. Algunos profesores enseñan como a ellos les enseñaron y, generalmente, no cuentan con una adecuada preparación didáctica: en sus clases todavía prevalece el viejo paradigma que considera al profesor como el principal actor de dicho proceso. Una de las causas de la lentitud en la adopción de un enfoque más comprometido subyace en la naturaleza masificada de nuestra educación. Sobre este punto, Depaz Toledo (2005), citado por Charry Ayzanoa (2008:30), sostiene: “La universidad pública en el Perú se halla masificada, con una de las tasas de matrícula per cápita más altas de América Latina, en medio de un crecimiento exponencial del número de universidades en nuestro país que contrasta con el descuido de su calidad”. En efecto, de acuerdo a las opiniones del doctor Luis Piscoya (2005: 94), el sistema peruano de formación docente es defectuoso, responsabilidad que atañe a los institutos superiores pedagógicos y las facultades de Educación. Y lo gravitante radica paradójicamente, según el autor, en el pedagogismo, “tendencia a construir los planes de estudio de los centros de formación docente concediendo un 70% de las horas de clase a los cursos pedagógicos que constituyen el cómo de la educación y solamente un 30% a los cursos de disciplinas científicas especializadas, las cuales constituyen el qué de la educación” (Piscoya, 2005). Lo sorprendente es que, efectivamente, la investigadora San Marquina Aurora Marrou haya puesto en evidencia estas falencias hace más de veinticinco años, pero lejos de ser enmendadas oportunamente por la instancia que corresponde agudizaron la crisis de la educación peruana en los últimos años: cada día es más creciente la preocupación por mejorar la calidad de la educación superior que como hemos visto, su punto neurálgico es puesto de manifiesto a través de la enseñanza y con ello la acción del profesor (Marrou, 1988).

Estrategias didácticas La palabra “estrategia” proviene del griego *stratagos*: general, arte de dirigir, propio del ámbito militar. Alude a la actividad del estratega (general del ejército) quien dirigía y orientaba las fuerzas militares de las tropas con

una dirección definida para lograr los objetivos trazados para cuyo efecto el estratega debía poseer espíritu de organización, proyección y conducción. La palabra “didáctica”, por otro lado, proviene del griego didastékene: enseñar y tékene: arte. Así tenemos el clásico concepto de didáctica: “el arte de enseñar”. En nuestros días, gracias a las investigaciones pedagógicas recientes, una estrategia didáctica es entendida como un modelo para preparar, ordenar y dirigir un proceso de enseñanza – aprendizaje con el objetivo de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. Esta es una propuesta conceptual cuya base ha sido desarrollado por diversos autores: Manyari, Inés (2010) define estrategia didáctica como un “conjunto de acciones conscientemente planificadas por el docente que involucra la aplicación de métodos, técnicas y el uso de materiales que de manera flexible y adaptativa emplea con el fin de propiciar experiencias que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes”. Las estrategias hilvanan una secuencia contextual e involucran las motivaciones de los estudiantes, los recursos disponibles y una plataforma académica que, no obstante, deben tener un carácter flexible porque “la estrategia didáctica es puesta en práctica por personas y afecta a personas, por cuya razón su implementación nunca será lineal, paso a paso, tal como se ha previsto, sino flexible, encaminada a superar dificultades, modificando aspectos del plan inicial, el cual se utiliza como guía adaptándose a los estudiantes y al contexto”.

DOCENTE UNIVERSITARIO

El docente durante el proceso de enseñanza aprendizaje es aquella persona que planea, ejecuta y evalúa el proceso, utilizando métodos y técnicas proactivas y haciendo uso de materiales que le permitan hacer sesiones dinámicas y constructivas y en el cual el estudiante construya su propio aprendizaje permitiéndole demostrar el logro de capacidades y competencias propuestas.

DOCENTE DE ENFERMERIA

Palencia E. (2006) refiere que tanto el docente como el educando, deben tener una visión más amplia del proceso educativo y de la realidad social actual, que se

caracteriza por tener contextos sociales cada vez más complejos, donde coexisten varias ideologías o doctrinas que adoptan una predisposición más abierta hacia lo novedoso, es decir, sociedades plurales y abiertas. Esta visión más amplia de la realidad, puede ser la vía que permita reflexionar de forma individual y colectiva sobre la implementación de planes y proyectos dirigidos hacia el desarrollo cognitivo-racional, emocional y volitivo, para mejorar la forma de ser y de vivir, es decir, hacia la autonomía, el diálogo y la disposición emocional y volitiva del educando, con la finalidad de que pueda abordar diferentes posturas ante una situación que genera conflictos, respetar las diferencias, realizar el esfuerzo por aceptarlas y tener la empatía como capacidad.

Si se aplica este enfoque constructivista, el profesor se convierte en un gestor y mediador del conocimiento, dejando de ejercer su papel tradicional de transmisión e instrucción de conocimientos.

PERFIL DOCENTE

El docente de la Universidad San Pedro es un profesional con una excelente formación científica y humanística, la que se complementa con una amplia capacitación pedagógica, que le permite contribuir al desarrollo del estudiante con una educación de calidad. Posee los conocimientos más actualizados de su campo profesional y utiliza la tecnología más avanzada para mantenerse actualizado. Impulsa en sus alumnos los procesos, principios, estructuras y formas de construcción, creación y recreación del conocimiento y de las competencias necesarias para el ejercicio eficaz y eficiente de su profesión.

Estimula el pensamiento lógico; crítico reflexivo y creador de los alumnos. Utiliza frecuentemente los diversos recursos tecnológicos en la programación de sus actividades de enseñanza aprendizaje. Demuestra cordialidad y tolerancia en el trato así como respeto a las opiniones divergentes de los alumnos. Proporciona información acerca de los niveles del logro de los estudiantes a través de acciones que afirman su autoestima y contribuyen a su desarrollo personal.

Demuestra una sólida formación moral y ética y un comportamiento adecuado en toda circunstancia, configurándose como un modelo a seguir por sus alumnos y por la comunidad. Es un defensor de la vida, de la paz, de la justicia, de la dignidad de la persona humana y del medio ambiente.

Por lo tanto según Peña Guerrero, Leslie (2003) infiere que la enseñanza en Enfermería requiere de docentes cuyo compromiso sea promover la participación activa del estudiante, participando activamente en la construcción de su conocimiento y que sea capaz de enfrentar retos y aplicar estrategias para transformar su realidad

Francis Salazar, Susan (2006) identifica tres dimensiones en la tarea docente efectiva: la personal relacionada con sus cualidades afectivas, la pedagógica y la disciplinar relacionada con su preparación científica, estas tienen una interacción constante que va modelando la función docente.

1. Área técnico profesional:

Son las características del docente referidas a los conocimientos y destrezas que sustentan su desempeño frente al usuario, familia y Comunidad.

2. Área Técnico Pedagógica:

Son las características del docente referidas a la metodología y técnicas que utiliza el docente y que sustentan su desempeño en el proceso de aprendizaje.

3. Área Afectivo actitudinal

Son las características del docente de enfermería que lo distingue en su relación interpersonal con el estudiante y otros actores sociales del proceso de aprendizaje y como transmisor del modelo profesional

1.1 Justificación de la investigación

El desempeño docente es de naturaleza compleja y multidimensional. Se concibe como el trabajo, funciones y actividades que realiza el docente en un espacio educativo, en el marco de un plan de estudios y programa académico, en permanente interacción con sus estudiantes y teniendo como finalidades básicas el aprendizaje de

contenidos disciplinarios y el perfil profesional del egresado. Consecuente con esta perspectiva, la estrategia más empleada en las universidades para evaluar las tareas docentes, ha sido la aplicación de cuestionarios diseñados ex profeso, con los cuales se obtiene la opinión de los estudiantes, sobre el desarrollo por parte de sus docentes de tales tareas.

La evaluación de la actividad docente requiere, para ser válida y congruente por su complejidad, de múltiples fuentes de información, procedimientos, instrumentos e indicadores diversos. Los cuestionarios de opinión aplicados a los estudiantes, son el medio más empleado en muchas universidades del mundo, a pesar de sus limitaciones. Los cuestionarios se prefieren a otros medios, por ejemplo, la valoración realizada por colegas expertos o la aplicación de criterios de ejecución objetivos, debido a que implican más costos o su acceso es más difícil. El motivo principal de la actividad docente es el aprendizaje de los estudiantes, por lo cual la valoración que éstos lleven a cabo del desempeño docente, es de gran utilidad para el diseño de programas de intervención, que busquen impactar en el mejoramiento de su calidad.

La importancia radica en la relevancia del rol que debe desempeñar el profesor en el ámbito educativo de nivel universitario, un tema muy controvertido en la actualidad y sometido a revisión y cambio constante para la adaptación al nuevo Espacio de Educación Superior. El objetivo es conocer la opinión del alumnado sobre lo que considera que es un buen docente, que debe ir más allá de las encuestas de calidad planteadas por muchas Universidades. Los/as alumnos/as deben y pueden ofrecer criterios de valoración sobre el perfil docente y el rol desempeñado como profesionales de la docencia a nivel universitario más allá de los cuestionarios cerrados existentes, como parte de un enfoque más global y mixto del Proyecto de Innovación docente .

En enfermería el proceso de enseñanza aprendizaje posee algunas características especiales, debido a que en gran parte de la formación se considera teoría y práctica, además de desarrollarse en instituciones prestadoras de servicios de salud

tanto hospitalarios como comunitarios que actúan como campos de práctica clínica.

Aprender a cuidar ocurre necesariamente en la relación entre el estudiante y la persona cuidada, donde el estudiante aplica y transforma los conocimientos teóricos aprendidos en la sala de clases, a través de acciones prácticas de cuidado, las cuales son apoyadas por el docente. La actuación del docente en este contexto es un elemento importante del proceso, ya que al integrarse con los estudiantes en los campos clínicos, el docente proporciona, a través de su conocimiento personal y sus conocimientos actuales, las bases y el apoyo necesario para el desarrollo del futuro profesional de enfermería. Los docentes no solamente instruyen, sino que además estimulan al estudiante a la toma de decisiones, a hacer observaciones, a percibir relaciones y a trabajar con indagaciones. De esta manera, el docente proporciona al estudiante el desarrollo de habilidades y actitudes que conducen a la adquisición de un poder técnico y también político, a fin de poder actuar en beneficio de la sociedad.

En el caso de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la USP, representado por la Directora y su Comité Directivo, como responsable de la administración del currículo de formación y como proveedor de los recursos docentes de enfermería, precisan conocer el desempeño en el docente de enfermería, sobre todo de sus características en las áreas técnico- profesional, técnico-pedagógico y afectivo- actitudinales, que contribuyan a lograr una formación integral basada en la calidad y calidez educativa

Al interactuar con los estudiantes de diferentes años de estudios de la EAP de enfermería respecto a los docentes, refieren: “hay profesora y profesoras”, “deberían hacer capacitaciones”, “no tienen didáctica para llegar al alumno, la gran mayoría”, “tienen conocimientos”, “repiten clases y no se actualizan”, “les falta didáctica y un poco de tolerancia”, “algunas se nota que manejan su fundamento científico y otras sólo términos común, como si se hubieran quedado ahí”, “hay también buenas y excelentes y nos dan bastante teoría y avanzan de acuerdo a la información que tiene el alumno sobre algunos temas pero otras solamente se conforman con las preguntas

tanto hospitalarios como comunitarios que actúan como campos de práctica clínica.

Aprender a cuidar ocurre necesariamente en la relación entre el estudiante y la persona cuidada, donde el estudiante aplica y transforma los conocimientos teóricos aprendidos en la sala de clases, a través de acciones prácticas de cuidado, las cuales son apoyadas por el docente. La actuación del docente en este contexto es un elemento importante del proceso, ya que al integrarse con los estudiantes en los campos clínicos, el docente proporciona, a través de su conocimiento personal y sus conocimientos actuales, las bases y el apoyo necesario para el desarrollo del futuro profesional de enfermería. Los docentes no solamente instruyen, sino que además estimulan al estudiante a la toma de decisiones, a hacer observaciones, a percibir relaciones y a trabajar con indagaciones. De esta manera, el docente proporciona al estudiante el desarrollo de habilidades y actitudes que conducen a la adquisición de un poder técnico y también político, a fin de poder actuar en beneficio de la sociedad.

En el caso de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la USP, representado por la Directora y su Comité Directivo, como responsable de la administración del currículo de formación y como proveedor de los recursos docentes de enfermería, precisan conocer el desempeño en el docente de enfermería, sobre todo de sus características en las áreas técnico- profesional, técnico-pedagógico y afectivo- actitudinales, que contribuyan a lograr una formación integral basada en la calidad y calidez educativa

Al interactuar con los estudiantes de diferentes años de estudios de la EAP de enfermería respecto a los docentes, refieren: “hay profesora y profesoras”, “deberían hacer capacitaciones”, “no tienen didáctica para llegar al alumno, la gran mayoría”, “tienen conocimientos”, “repiten clases y no se actualizan”, “les falta didáctica y un poco de tolerancia”, “algunas se nota que manejan su fundamento científico y otras sólo términos común, como si se hubieran quedado ahí”, “hay también buenas y excelentes y nos dan bastante teoría y avanzan de acuerdo a la información que tiene el alumno sobre algunos temas pero otras solamente se conforman con las preguntas

de laboratorio.” “Son relajadas, no se actualizan no tiene didáctica”. Estas expresiones genera gran preocupación y motivan las siguientes interrogantes:¿Los docentes dominan el área de su competencia?, ¿Cómo se concibe la docencia universitaria?, ¿los estudiantes están satisfechos con las características del docente?

La presente investigación pretende hacer reflexionar a los docentes sobre las características de su desempeño para el cumplimiento de su rol en la formación del profesional de Enfermería, lo que generara planes de capacitación para mantenerse actualizados tanto en el campo de la profesión, como en los aspectos pedagógicos, así como también permitirá una autoevaluación y frente a esto replantear y mejorar el desempeño en el área afectivo-actitudinal. Asimismo las autoridades de la unidad académica, con los resultados evidenciaran la necesidad de que los docentes sean dotados de herramientas indispensables en su quehacer profesional y docente, que les permitan alcanzar un perfil que contribuya efectivamente al proceso enseñanza-aprendizaje y garantice la calidad total de la enseñanza en la EAP Enfermería de la Universidad San Pedro.

1.2 Problema

Los fundamentos previamente enunciados motivan la realización de la presente investigación, quedando el problema formulado de la siguiente manera

¿Cuál es la Percepción del Desempeño Docente según las Dimensiones Técnico Profesional, Técnico Pedagógico y Afectivo Actitudinal por parte de la Comunidad Académica de Enfermería USP 2016?

1.3 Marco Referencial

Conceptualización y Operacionalización de variables.

Desempeño.- Acción de realizar algo. Nivel de cualificación de una actividad o trabajo.

Desempeño docente.- Labor que realizan los docentes en su trabajo pedagógico, la misma que se mide mediante la aplicación de instrumentos de medición.

Habilidad. - Es la capacidad que tiene todo ser humano de realizar o ejecutar algo, se refiere al saber hacer, respondiendo a uno de los pilares de la educación, propuestos

por el informe Delors de la Unesco. 1996.

1.4 Variable

Percepción del Desempeño Docente

1.4.1.- Definición Conceptual

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas agrupadas en las 3 áreas técnicas profesionales, técnico pedagógico y afectivo actitudinales requeridas en el recurso humano que ejerce Docencia en enfermería en la USP basado en la expresión, parecer de los docentes y estudiantes de enfermería de la USP.

1.4.2.- Definición Operacional

Se medirán a través de estas 3 dimensiones:

1 Área técnico profesional:

Son las características del docente referidas a los conocimientos y destrezas que sustentan su desempeño frente al usuario, familia y Comunidad.

2.Área Técnico Pedagógica:

Son las características del docente referidas a la metodología y técnicas que el docente y que sustentan su desempeño en el proceso de aprendizaje.

3. Área Afectivo actitudinal

Son las características del docente de enfermería que lo distingue en su relación interpersonal con el estudiante y otros actores sociales del proceso de aprendizaje y como transmisor del modelo profesional

1.4.3.- Indicadores.- Se medirán a través de:

A.-Área técnico Profesional

- Manejo de registros de enfermería.
- Manejo de equipamiento
- Ejerce función asistencial
- Conoce y Aplica el proceso de enfermería
- Innovación de técnicas y procedimientos.

B.-Área Técnico Pedagógica

- Domina la disciplina
- Capacitación en la disciplina
- Enfermera con especialidad
- Ejecuta cuidados con enfoque biopsicosocial y espiritual
- Ejerce docencia clínica.
- Habilidad en los procedimientos
- Ejecuta procedimientos con los alumnos.
- Recibe cursos de pedagogía universitarios y especializaciones.
- Conocimiento y aplicación de la docencia en base a capacidades.
- Conocimiento y aplicación de la investigación en sus cursos de enseñanza.
- Presenta proyectos de investigación e impulsa a los estudiantes a participar.

C.- Área afectivo Actitudinal

- Respeto a los alumnos en la práctica
- Respeto a los pacientes en su tratamiento.
- Respeto a los demás profesionales en el trabajo diario.
- Estimula el liderazgo con la atención de los pacientes.
- Aplica la ética en todas sus acciones.

1.4.4.- Valoración de la variable de acuerdo a criterios

- Características no requerida= 1
- Característica poco requerida= 2
- Característica medianamente requerida= 3
- Característica requerida = 4
- Característica totalmente requerida= 5

1.4.5.- CATEGORIAS.- Es la valoración final de acuerdo al nivel que se da a la variable Desempeño profesional con los respectivos puntajes:

- Mal desempeño Docente: 45 - 105 p.
- Regular desempeño Docente: 106 - 165 p.
- Buen Desempeño Docente: 166 - 225 p.

Por dimensiones:

Característico Técnico profesional:

- 14-32
- 33 - 51
- 52 - 70

Característica Técnico Pedagógico

- 17-39
- 40-62
- 63 - 85.

Característica Afectivo Actitudinal

- 14-32
- 33 - 51
- 52 - 70

1.5.- HIPÓTESIS

El desempeño docente de la escuela de enfermería según percepción de la comunidad Académica es de Regular a Bueno.

1.6.- OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General:

- a) Determinar las características del desempeño docente de Enfermería según percepción de la Comunidad Académica de Enfermería de la USP 2016.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- a) Identificar las características del desempeño docente de enfermería en el área Técnico Profesional según percepción de la comunidad académica de Enfermería de la USP.
- b) Identificar las características del desempeño docente de enfermería en el área Técnico Pedagógica según percepción de la comunidad académica de Enfermería de la USP.
- e) Identificar las características del desempeño docente de enfermería en el área Afectivo actitudinal según percepción de la comunidad académica de Enfermería de la USP.

2.- METODOLOGÍA

2.1 Tipo y Diseño de investigación

La presente Investigación fue de diseño no experimental porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente variables, es decir permite observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos (Hernández, 2006).

El diseño es Descriptivo y el presente estudio se representó de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra en estudio Comunidad Académica de la USP

O: Observación de la variable en estudio Percepción del desempeño docente.

El estudio es de tipo Básica, porque estuvo orientado a aportar nuevos conocimientos científicos y no tiene objetivos específicos prácticos. De corte transversal, puesto que se recolecto la información con un instrumento aplicado por una sola vez a cada informante en un tiempo determinado.

2.2 Población - Muestra

La población: No es más que la precisión de la unidad de análisis o la descripción del entorno situacional de la investigación, que define Michelena (2000, p.55), "La población es un conjunto de unidades o elementos claramente definidos por las características que poseen, conforma un todo y pueden ser personas, empresas paises, ciudades etc. Para la investigación se trabajó con 2 poblaciones: Una se refiere a 45 docentes de la escuela de

enfermería que enseñan en el presente semestre, pero hubieron 4 docentes que se eliminaron por criterios de exclusión por lo que quedaron 41 docentes, y la segunda población son los 315 alumnos matriculados en el semestre I del año 2016.

Criterios de Inclusión.

- Estudiantes de pregrado que están matriculados en la Escuela Académico Profesional de Enfermería, que cursan las asignaturas específicas de la carrera de su respectivo año de estudios.
- Docente nombrado o contratado de la Unidad Académica de enfermería que desarrollen Teoría y/ o Práctica de asignatura profesional de Pregrado.

Criterios de Exclusión.

- Docentes nombrados o contratados de la escuela de enfermería que están con descanso médico o de viaje o con permiso personal.

La muestra: Al respecto Michelená, señala, "La muestra es el subconjunto de ese universo, presupone que esta debe poseer las características del conjunto, por lo tanto su importancia radica en que la escogencia sea representativa en muchos casos, especificando tamaño y tipo de muestreo, ya que existe gran variedad al respecto.

Asimismo existen dos muestras: 1.- Todos los docentes de la población, osea 41 y 2.- Con los alumnos se trabajó con una muestra de 262 alumnos.

Tipo de muestreo.- Se refiere a la forma de determinar los elementos muestrales y para ellos tenemos los de tipo probabilísticos, donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, esto se obtiene definiendo las características de la población el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/ o mecánica de las unidades de análisis.

El tamaño ha sido calculado con la fórmula para proporciones y corresponde a un muestreo aleatorio estratificado por ciclo de estudios. Se utilizó la fórmula para proporciones:

Calculo de la muestra

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{(N - 1) E^2 + Z^2 P Q}$$

Dónde:

N = 315 alumnos

Z = 1.96 (puntaje para el 95 % de confianza)

P = 0.50 (proporción que cumplen con la característica de interés)

Q = 0.50

E = 0.05 Error o precisión.

Se trabajó con la población general, para obtener muestras y resulto lo siguiente:

Ciclos	Población	Muestra proporcional	muestra
Primer	98 matriculados	81.37	81
Segundo	29	24.07	24
Tercer	31	25.73	26
Cuarto	21	17.43	18
Quinto	30	24.90	25
Sexto	17	14.11	14
Séptimo	20	16.60	17
Octavo	22	18.26	18
Noveno	19	15.77	16
Decimo	28	23.24	23
Total	315 alumnos	261.55	262

2.3.- Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas de recolección de datos son las diferentes formas de alcanzar la información, aplicando instrumentos que son recursos de los cuales se valen los investigadores para poder obtener resultados, de este modo el instrumento sintetiza in situ la labor previa de la investigación. Así mismo "es la

expresión operativa del diseño de Investigación, la especificación concreta de como se ha de hacer la investigación” (Tamayo y Tamayo 2001, p. 182).

Para la medición de la variable “Características del Desempeño docente por parte de la Comunidad Académica de la USP”, se utilizó como instrumento de medida un cuestionario, elaborado por el autor Leslie Elizabeth Peña Guerrero, año 2003 y modificado por los autores de esta investigación. Está formado por un conjunto de preguntas cerradas, simples y abiertas, que deben estar recolectadas en forma coherente y organizadas, secuenciales y estructuradas de acuerdo con los objetivos de la investigación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa (Hernández, 2010). Es un cuestionario tipo Likert con valoraciones en 5 categorías; Características no requerida, Característica poco requerida, Característica medianamente requerida, Característica requerida, Característica totalmente requerida. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó a cada estudiante y docente de acuerdo a la muestra establecida.

El cuestionario presenta 3 dimensiones que se valoran de acuerdo a las respuestas etiquetadas.

- I.-Área Técnico Profesional.- 14 ítems.
- II.-Área Técnico Pedagógico.- 17 ítems.
- III.-Área Afectiva Actitudinal.- 14 ítems

Para la recolección de datos en el presente trabajo de investigación se consideró los siguientes aspectos:

Se solicitó la autorización al Decano de la Facultad de Ciencias de la salud, y Directora de la Escuela de Enfermería, para su autorización y apoyo en el desarrollo de la investigación. Se seleccionó a las unidades que reúnen los criterios de inclusión, a quienes se les aplico el instrumento previa orientación de los objetivos.

2.4.- Control de calidad de instrumentos

Prueba Piloto

Se realizó con la finalidad de que los Instrumentos sean claros, precisos y entendibles, así como válidos y confiables, los cuales fueron sometidos a pruebas preliminares de campo. Por otro lado, el pilotaje planeado permitió también estandarizar el procedimiento de recolección de datos. Se aplicó una prueba piloto a 20 estudiantes de la USP y 10 docentes que estén dentro de los criterios de inclusión.

Confiabilidad:

La confiabilidad del Instrumento se verificó a través de la Prueba del Coeficiente de Alfa de Crombach, en donde se obtuvo para el Cuestionario utilizando 20 primeros Ítems, un valor de 0.973 (> 0.70 confiable) dando como resultado en el análisis de confiabilidad que el instrumento es confiable.

Validez:

El instrumento llamado "Características del desempeño Docente por parte de la Comunidad Académica de la USP 2016", a pesar que ya ha sido validado anteriormente para su utilización, se validó por Juicio de Expertos con un 96 % de aprobación, recurriendo a 3 expertos en el área de contenido, para determinar la concordancia entre opiniones por jueces respecto a cada ítems formulado para evaluar la pertinencia, coherencia interna de la matriz de investigación. Esto fue dado por profesionales especialistas en el tema:

- 1.- Docente con experiencia en Evaluación de desempeño Docente de la escuela de Enfermería.
- 2.- Enfermera Jefe del Hospital Essalud con experiencia en evaluación Técnico profesional del profesional de enfermería

3.- Psicólogo Docente de la USP con experiencia en el área Afectivo Actitudinal.

2.5.- Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa

estadístico: SPSS/ INFO / SOFTWARE especializado en Estadística y Epidemiología: El análisis de Fiabilidad, para el Alfa de Crombach.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,973	45

Descriptivo: Los resultados están representados en 8 tablas simples con cifras absolutas y relativas, con un análisis proporcional y media aritmética para la edad del docente y años de experiencia.

3.- RESULTADOS E INTERPRETACION

El estudio de Investigación "Percepción del Desempeño Docente según la Comunidad Académica durante el Primer semestre 2016 USP, tiene como población en estudio a los Estudiantes y docentes de la escuela de enfermería del Primer Semestre 2016 de la Universidad San Pedro.

Tabla 1.- Desempeño Docente en función de las 3 Dimensiones Técnico Profesional, Técnico Pedagógico y Afectivo Actitudinal, percibida por los estudiantes de la Escuela de Enfermería de la USP 2016.

Nivel	Nº	%
Bueno	234	89.3
Regular	27	10.3
Malo	1	0.4
Total	262	100.0

Fuente: Encuesta a los estudiantes elaborado por los investigadores.

Análisis e Interpretación.- Se evalúa en este cuadro en forma general, como los estudiantes perciben el desempeño docente de la Escuela de enfermería, obteniéndose según los datos de esta encuesta, que el desempeño es Bueno con un 89.3%, regular con un 10.3 %, y el nivel malo que solo es un alumno con el 0.4 %.

Tabla 2.- Desempeño Docente en función de las Dimensiones Técnico Profesional, Técnico Pedagógico y Afectivo Actitudinal, percibida por los Docentes de la Escuela de Enfermería de la USP 2016.

Nivel	Nº	%
Bueno	38	92.7
Regular	3	7.3
Malo	0	0.0
Total	41	100.0

Fuente: Encuesta a los docentes elaborado por los investigadores

Análisis e Interpretación.- Se evalúa en este cuadro, como los Docentes perciben su desempeño docente de la Escuela de enfermería, obteniéndose según los datos de esta encuesta, que el desempeño es Bueno en un 92.7% y regular en un 7.3 % estando de acuerdo con las 3 Dimensiones de evaluación para su desempeño como Docente, según el estudio.

Tabla 3.- Desempeño Docente en función a la Dimensión Técnico Profesional percibida por los docentes y estudiantes de la Escuela de Enfermería de la USP 2016.

Nivel	Docentes		Estudiantes	
	Nº	%	Nº	%
Bueno	36	87.8	227	86.6
Regular	5	12.2	31	11.9
Malo	0	0.0	4	1.5
Total	41	100.0	262	100.0

Fuente: Encuesta a los docentes y estudiantes elaborado por los investigadores

Análisis e Interpretación.- En este cuadro sobre el Desempeño Docente según la Dimensión Técnico Profesional percibida por los estudiantes, donde refieren que el desempeño docente de la Escuela de enfermería, es Bueno con un 86.6 % y regular con un 11.9 %, resaltando que hay un 1.5. % que refieren que es malo.

Según los docentes la percepción es Bueno con un 87.8 % y regular en un 12.2 % ósea 36 docentes creen que en ese aspecto es obligatorio cumplir con esa dimensión y 5 aún tienen que mejorar esta Dimensión.

Tabla 4.- Desempeño Docente en función a la Dimensión Técnico Pedagógico percibida por los docentes y estudiantes de la Escuela de Enfermería de la USP 2016.

Nivel	Docentes		Estudiantes	
	Nº	%	Nº	%
Bueno	36	87.8	230	87.8
Regular	5	12.2	32	12.2
Malo	0	0.0	0	0.0
Total	41	100.0	262	100.0

Fuente: Encuesta a los docentes y estudiantes elaborado por los investigadores

Análisis e Interpretación.- Se demuestra en este cuadro sobre el Desempeño Docente según la Dimensión Técnico Pedagógico percibida por los estudiantes, donde refieren que el desempeño docente de la Escuela de enfermería, es Bueno con un 87.8 %, y regular con un 12.2 %. Según los docentes la percepción es Bueno con un 87.8. % y Regular con un 12.2. %, considerando importante que hay 5 docentes que están en proceso de desarrollo.

Tabla 5.- Desempeño Docente en función a la Dimensión Afectivo Actitudinal percibida por los docentes y alumnos de la Escuela de Enfermería de la USP 2016.

Nivel	Docentes		Estudiantes	
	Nº	%	Nº	%
Bueno	36	87.8	236	90.1
Regular	5	12.2	23	8.8
Malo	0	0.0	3	1.1
Total	41	100.0	262	100.0

Fuente: Encuesta a los docentes y estudiantes elaborado por los investigadores

Análisis e Interpretación.- Se demuestra en este cuadro sobre el Desempeño Docente según la Dimensión Afectivo Actitudinal percibida por los estudiantes, donde refieren que el desempeño docente de la Escuela de Enfermería, es Bueno con un 90.1 % como primer lugar, y regular con un 8.8 % resaltando que hay un 1.1. % que refieren que es malo. Según los docentes la percepción es Bueno con un 87.8 % y regular con un 12.2 %, ósea los 36 docentes creen que en ese aspecto es obligatorio cumplir con esa dimensión y 5 aún están en proceso.

4.- ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1.- Según esta tabla nos presenta como los estudiantes perciben el desempeño docente de la Escuela de Enfermería, en función a las 3 Dimensiones como es Técnico Profesional, Técnico Pedagógico, y Afectivo Actitudinal obteniéndose según los datos de esta encuesta, que el desempeño es Bueno con un 89.3% como primer lugar, y regular con un 10.3 %, resaltando que no es significativo la proporción del nivel malo, ya que solo un alumno con el 0.4 % refiere que es malo. Según los alumnos de la Escuela de Enfermería nos refieren que son importantes las 3 Dimensiones mencionadas como requisito indispensable de todo docente Universitario, ya que se complementan para desarrollar el Proceso Enseñanza Aprendizaje, corroborando con lo que nos dice Peña Guerrero Elizabeth (Lima, 2003), con su trabajo titulado "Características en el docente de Enfermería, según la opinión de la comunidad educativa de Enfermería de UNMSM" donde se obtuvo que los alumnos de la escuela de enfermería refirieron que las 3 áreas son totalmente requeridas, teniendo mayor énfasis en el área técnico pedagógico y afectivo actitudinal". Por lo que nos dice que cada docente debe actualizar permanentemente sus conocimientos de la disciplina que enseñan, evidenciar el dominio técnico de la disciplina que enseña, demostrar dominio en la aplicación práctica en el proceso de enfermería, demostrando habilidad y destreza en los procedimientos y técnicas de enfermería de la disciplina que enseña, así mismo actualizar los conocimientos sobre la docencia, planificar su clase teórica con anticipación, conocer la metodología de la investigación. Transmitir con el ejemplo el modelo profesional, ser puntual con los pacientes y estudiantes, ser veraz para absolver las dudas del estudiante durante las clases teóricas y/o prácticas, tratar respetuosamente al estudiante de enfermería y escuchar con atención al paciente.

Tabla 2.- Se presenta en este cuadro, como los mismos Docentes perciben su desempeño en la Escuela de enfermería en función a las 3 Dimensiones, como es el Área Técnico Profesional, Técnico Pedagógico, y Afectivo Actitudinal, obteniéndose según los datos de esta encuesta, que el desempeño es Bueno en un

92.7% y Regular en un 7.3%, lo que nos refleja que el docente tiene presente que es necesario las 3 Dimensiones de evaluación para su desempeño como Docente. Esto se corrobora con el trabajo de Investigación de Marcelo Andrés, Saravia Gallardo (Barcelona, 2011) quien realizó la investigación "Calidad del profesorado: Un modelo de competencias académicas". En este estudio se pudo contar con un total de 450 profesores y profesoras como muestra invitada y lograr una tasa de respuesta de más del 30%, es decir 140 cuestionarios efectivos. Los principales hallazgos de este estudio fueron: La significación profesional / académica de los informantes generó indicios que reflejan parte de la realidad académica del profesorado en las universidades occidentales, este modelo de competencias contiene indicadores que ilustran la profesión académica contemporánea, al mismo tiempo que demuestra su utilidad en el desarrollo de estudios sobre profesorado universitario y el modelo ha validado su premisa básica: pensar de modo integral la profesión académica para el desempeño docente, investigador y de servicios(demostración). Estamos pues en la era del aprendizaje y del re aprendizaje en paralelo así como de la imparable evolución del conocimiento y de la información. Ante esta perspectiva, el cambio debe iniciarse en la persona y para ello, esta necesita del liderazgo institucional, entendiendo la universidad como unidad cultural de la sociedad. (Cook, 2009)

Esta situación se da, ya que la escuela de enfermería ha trabajado arduamente y sigue preocupándose por la mejora de la formación docente, haciéndose más evidente durante la preparación para el Proceso de acreditación de la escuela, actualizando a todos los docentes en Docencia Universitaria y capacitándolos en las 3 Dimensiones, por lo que en esta Autoevaluación la Percepción que tienen es muy importante para seguir impulsándose en mejorar como profesional Universitario.

Tabla 3.- En la tabla en mención se presenta el Desempeño Docente según la Dimensión Técnico Profesional percibida por los estudiantes, donde se observa que el desempeño docente de la Escuela de Enfermería, es Bueno con un 86.6 %,

regular con un 11.8 %, resaltando que hay un 1.5 % que refieren que es malo. El desempeño Docente según la Dimensión Técnico Profesional percibido por ellos mismos, se obtuvo que es Bueno con un 87.8 % y Regular con un 12.2% ósea los 36 docentes consideran que es obligatorio cumplir con esa dimensión, sin embargo hay 5 docentes que perciben esa Dimensión como regular.

Recordando que la Dimensión Técnica profesional significa actualizar permanentemente sus conocimientos de la disciplina que enseñan, evidenciar el dominio técnico de la disciplina que enseña, demostrar dominio en la aplicación práctica en el proceso de enfermería, demostrando habilidad y destreza en los procedimientos y técnicas de enfermería de la disciplina que enseña, La percepción del estudiante es muy importante ya que según la psicología de Neisser, la percepción cumple un proceso de tres fases, percepción como imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y necesidades, como un resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones y la percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal. Es subjetiva, ya que las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro. Ante un estímulo visual se derivan distintas repuestas. La condición de selectiva en la percepción es consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir. Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción, evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de los mismos. (Echevarría Piña, 2011).

La percepción del estudiante con respecto a esta área es importante porque nos da información relevante, de que todavía hay aspectos que se deben tener en cuenta en el momento de la selección del docente más idóneo para el ejercicio de la cátedra, en donde hay que evaluar no solo la capacitación sino la experticia que demuestra, por lo que estamos a tiempo de mejorar en función a lo que piensan nuestros alumnos de nosotros como formadores de la carrera profesional de enfermería.

Por lo tanto es necesario recurrir a la capacitación continua en la que debe estar comprometido el docente para no solo lograr y mejorar sus competencias profesionales sino para permitir que a través de ello se permita el logro de las competencias del futuro profesional. Esto se corrobora, con lo que se dice en el trabajo de Canaza Alta Luz, Carrera Atencio Jenny, Palma Meneses Juan y Torres Deza Clara (Lima 2012), quienes realizaron la investigación "Perfil del docente de enfermería desde la perspectiva de los estudiantes", en donde en el área cognoscitiva los internos de enfermería opinan que el docente de práctica debe tener habilidad y destreza en los procedimientos y técnicas de enfermería de la disciplina que enseña; en el área profesional opinan que el docente de práctica debe promover el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el educando, y en el área personal opinan que el docente de práctica debe ser receptivo a las opiniones del estudiante de enfermería, concluyendo que el perfil conformado por las áreas cognoscitiva, profesional y personal del perfil enfermero docente de práctica son totalmente requeridas según las expectativas de los internos de Enfermería".

Esta percepción nos hace reflexionar acerca de que el docente de Enfermería es parte fundamental en el equipo del programa de la carrera profesional, por su capacidad, experiencia y preparación académica, lo cual depende en gran parte de la efectividad, dinamismo y calidad que impone en el proceso de la enseñanza- aprendizaje, debiendo desarrollar ciertas competencias enfocadas en aprender habilidades necesarias para el trabajo, envolviendo profundas modificaciones entre la relación profesor/alumno. (Fernandez, 2003)

Tabla 4.- En la siguiente tabla se presenta el Desempeño Docente según la Dimensión Técnico Pedagógico percibida por los estudiantes, donde se evidencia que el desempeño docente de la Escuela de enfermería, es Bueno con un 87.8 %, y regular con un 12.2 %, resaltando que hay un 1.5. % que refieren que es malo, lo cual es preocupante pero que nos inducirá a preparar programas de mejora continua dirigido al docente. El desempeño docente percibido por ellos mismos, afirma que su Desempeño como Docente es Bueno con un 87.8.

% y Regular a un 12.2. %, ósea los 36 docentes creen que en ese aspecto es obligatorio cumplir con esa dimensión y que 5 lo perciben como regular.

Recordando como concepto que el área técnica pedagógica es actualizar los conocimientos sobre la docencia, planificar su sesión de aprendizaje y, conocer la metodología de la investigación; por lo que quiere decir que los estudiantes perciben en un 12.2 %, que hay una debilidad, siendo importante la interpretación personal de la información y experiencia de los estudiantes de enfermería sobre las competencias genéricas y pedagógicas de las docentes que les enseñan en las asignaturas profesionales. (Gisbert, 1998). Comparando los resultados obtenidos con el trabajo de Investigación de Marcelo Andrés, Saravia Gallardo (Barcelona, 2011) quien realizó la investigación "Calidad del profesorado: Un modelo de competencias académicas" y ; otras investigaciones anteriores, que han abordado el tema de la enseñanza y la metodología del docente de enfermería, sus resultados son compatibles con los encontrados en esta investigación. Por otro lado es preocupante encontrar estas cifras en estos tiempos en donde las Universidades declaran que el docente universitario del siglo XXI es un mediador cuya misión es potenciar las capacidades de los estudiantes en base al logro de competencias. Las dimensiones que no alcanzan a desarrollar algunos docentes según la percepción de los estudiantes, tiene relación con lo que responden frente a un sinnúmero de dudas que no les permite el logro de estas competencias pero que es necesario desarrollarlas con trabajo en equipo, interaccionando con el estudiante y despertando el interés por el estudiante. (J, 2004).

Este estudio, resalta la importancia cuando la percepción del docente nos dice que aún falta cumplir con las competencias pedagógicas que se deben destacar para mantener el perfil del docente universitario, donde se destaca: el dominio del tema, cumplimiento del syllabus, metodología de enseñanza y prepara, organiza y estructura las clases, estos resultados obtenidos denotan que tienen las áreas cognoscitivas (saber) y psicomotora (saber hacer) más desarrolladas. Bien es conocido que el conocimiento de la materia no es garantía de éxito; no es suficiente ser un especialista al más alto nivel, es más importante contar con

las habilidades que permitan una forma de intercambio con los estudiantes, para que las experiencias de clase tengan algún significado para ellos. Un saber hacer en un contexto dinámico de un sujeto con capacidad de creatividad, adaptación y asimilación de lo nuevo, en situaciones concretas, lo que en última instancia se reduce a "sujeto que idóneamente resuelve algo preciso" (Marín, 2002). Los actuales desafíos para la educación superior es que sus egresados cuenten con herramientas que les permitan competir o ingresar a este mundo globalizado. El profesional de enfermería es parte de estos cambios, y se hace necesario repensar el papel y la misión de la educación superior. (L R. , 2003).

Los mecanismos de evaluación y acreditación son entendidos como estrategias para dar respuesta a estos retos (Pisano Jacqueline (2008), los docentes deben preocuparse de todas las dimensiones del individuo es decir tanto de la académica, como la personal y social, que les aporten los elementos necesarios para alcanzar el desarrollo integral esperando; que a la vez potencie lo que ya tiene y/o ha adquirido y desarrollado tanto en el hogar como en las etapas básicas escolares. Ante esta perspectiva, el nuevo rol del docente plantea funciones que antes no se consideraban, en las cuales se busca una cultura profesional con conocimientos pedagógicos especializados y con función específica en el desarrollo de la capacidad de análisis crítico de los valores sociales, que para desarrollarlo deben estar abiertos al cambio y capacitarse constantemente. (M Z. , 2003). La calidad que tanto requiere la educación universitaria, en especial la de nuestro país, apela a una formación idónea, que considere el dominio de competencias indispensables para el desempeño satisfactorio en ambientes profesionales sometidos a cambios permanentes, altamente exigentes y competitivos. Estas competencias se exigen de parte de los formadores, quienes tienen a cargo dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje y son los actores educativos que deben demostrar un desempeño acorde a lo exigido por sus alumnos. (M Z. , 2003)

Tabla 5.- En esta tabla se presenta el Desempeño Docente según la Dimensión afectivo actitudinal percibida por los estudiantes, donde se percibe que el

desempeño docente de la Escuela de enfermería, es Bueno con un 90.1 % y regular con un 8.8 % resaltando que hay un 1.1. % que refieren que es malo. El desempeño percibido por los mismos docentes, se obtuvo que es bueno con un 87.8 % y regular con un 12.2 %.

Se resalta el concepto del Área afectivo actitudinal que son características del docente de enfermería que lo distingue en su relación interpersonal con el estudiante y otros actores sociales del proceso de aprendizaje y como transmisor del modelo profesional. Esto requiere que el profesional de Enfermería debe transmitir con el ejemplo, el modelo profesional que se requiere lograr como por ejemplo ser puntual con los pacientes y estudiantes, ser veraz para absolver las dudas del estudiante durante las clases teóricas y/o prácticas, tratar respetosamente al estudiante de enfermería y escucharlo con atención cuando es necesario. (Marcelo Andres, 2011). En el área de interacción social debe fomentar jornadas de trabajo en equipo en la práctica / teoría, y en el área de actitud personal se estimula y armoniza los fines del programa de enseñanza clínica con los cursos. Los profesores necesitan ser sensibles a las necesidades emocionales de sus estudiantes y responder a sus relaciones interpersonales, buscando diferentes formas de interrelacionarse con ellos, de manera que les permita conocer una parte de sus intereses, necesidades, metas y preocupaciones. Las relaciones interpersonales acercan al profesor a la realidad del estudiante y abren las puertas a la comprensión, la sensibilidad y sobre todo a la humanización del proceso de enseñanza. (Morales, 2008). Así mismo nos refiere Pisano Jacqueline (2008), los docentes deben preocuparse de todas las dimensiones del individuo es decir tanto de la académica, como la personal y social que les aporten los elementos necesarios para alcanzar el desarrollo integral esperando; que a la vez potencie lo que ya tiene y/o ha adquirido y desarrollado tanto en el hogar como en las etapas básicas escolares.(Marquez, 2011). Ante esta perspectiva, el nuevo rol del docente plantea funciones que antes no se consideraban, en las cuales se busca una cultura profesional con conocimientos pedagógicos especializados y con función específica en el

desarrollo de la capacidad de análisis crítico de los valores sociales, que para desarrollarlo deben estar abiertos al cambio y capacitarse constantemente.

Lo que se corrobora con el trabajo de María Graciela Buenanote (2008), que nos refiere que para ser docente no sólo es necesario «aprender a hacer», sino también «aprender a ser», se deben considerar las competencias referidas a actitudes, que tienen que ver con la forma de afrontar la relación con las personas, las cosas, las situaciones que configuran el trabajo a desarrollar, como por ejemplo, las formas de trato con los demás. Algunas características generales de las actitudes son su estabilidad y permanencia, no implicando que no puedan cambiar. Son aprendidas y a la vez son transferibles, ya que se adquieren como resultado de un proceso de socialización, pudiendo manifestarse este aprendizaje en la actuación ante diferentes casos, y esta posibilidad de generalización es lo que configura una cierta personalidad. (Ardade D, 2004). Por lo que todo docente, principalmente del área de Salud, debe poseer actitudes que favorezcan una buena relación con sus estudiantes, dado que la forma como la establezcan servirá como modelo y base para que sus estudiantes como futuros enfermeros conozcan y desarrollen buenas actitudes de vínculo con los pacientes a quienes deben respetarlos como una unidad holística. En dicho vínculo deben enfatizarse actitudes positivas tanto en sus elementos cognitivos como afectivos y comportamentales.

5.- CONCLUSIONES

En presente trabajo de Investigación denominado "Percepción del Desempeño Docente en las Dimensiones Técnico Profesional, Técnico Pedagógico y Afectivo Actitudinal por la comunidad Académica en la USP 2016", se llegan a las siguientes conclusiones:

1. El desempeño Docente conformada con las 3 Dimensiones a evaluar son percibidas por los Estudiantes, con una valoración de Buena con un 89.3 % (234) y percibidas por los docentes obtienen una Valoración de Buena 92.7 % (38).
2. El Desempeño Docente en función de las Dimensiones Técnico Profesional, percibida por los estudiantes de la USP 2016 obtuvieron una valoración de Buena con un 86.6% (227) y la Percepción por los docentes es una valoración de Buena con un 87.8 (36) para esa misma dimensión.
3. El Desempeño Docente en función de las Dimensiones Técnico Pedagógico, percibida por los estudiantes de la USP 2016 obtuvieron una valoración de Buena con un 87.8% (230) y la Percepción por los docentes es una valoración de Buena con un 87.8 % (36) para esa misma dimensión
4. El Desempeño Docente en función de las Dimensiones Afectivo Actitudinal, percibida por los estudiantes de la USP 2016 obtuvieron una valoración de Buena con un 90.1% (236) y la Percepción por los docentes es una valoración de Buena con un 87.8 % (36) para esa misma dimensión.

6.- RECOMENDACIONES:

En el siguiente estudio de investigación después de haberse concluido presentamos las siguientes recomendaciones:

- 1.- Que se continúe realizando investigaciones relacionadas con las dimensiones Técnico profesional, Técnico pedagógica y Afectivo actitudinal en los docentes de la Carrera de Enfermería, pero con un instrumento elaborado para diferenciar al docente que realiza la teoría y el docente de la práctica.

- 2.- Que se realicen estudios de investigación posteriores a la realizada para obtener información sobre aspectos de cambio que se pudieran estar propiciando en la Unidad académica de Enfermería.

- 3.- Socializar la presente investigación en la comunidad universitaria de la carrera de Enfermería, a fin de que en equipo se establezcan propuestas de mejora para lograr no solo un docente competente acorde con el perfil docente propuesto por el modelo de la Universidad sino también lograr un egresado competente que responda a las necesidades de salud que nuestra región y país necesitan.

- 4.-Desarrollar programas de capacitación para los docentes de Enfermería, ya que con ello se fortalecerá sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes como docente universitario de acuerdo a las innovaciones de cada día.

7.- Bibliografía

- A, C. (2001). Implicaciones Educativas de la Teoría Sociocultural de Vigotsky. *Educacion*, 02.
- Adrade D, G. G. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente: consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 183-197.
- Bettancourt, L., Muñoz, L., Barboza, M., & Fernandez Do Santos, M. (2011). El docente de enfermería en los campos de práctica clínica; un enfoque fenomenológico. *Latino - Am. Enfermagem*, 19.
- Canaza, L., Carrera, A., & Palma, J. y. (2012). *Perfil del Docente de Enfermería desde la perspectiva de los estudiantes*. Lima: USMP.
- Cook, M. (2009). Características del docente clínico de enfermería horizonte de enfermería. *Horizonte de enfermería*, 53-61.
- E, P. (2006). Reflexión sobre el ejercicio docente de enfermería en nuestros días. *Educ. Enfermería (24)* 2, 130-134.
- Echevarría Piña, M. (2011). Los docentes Universitarios de enfermería y sus valores. *Revista Electronica trimestral de enfermería*, 9-11.
- Fernandez, R. (2003). Competencias profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI. Organización y Gestión Educativa. *Revista del Forum Europeo de Administradores de la Educación Praxis n°1*, 4-8.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño Profesional Docente*. Madrid-España: UCMFE.
- Gisbert, M. A. (1998). Entornos virtuales de enseñanza Aprendizaje. *Cuadernos de Documentación Multimedia*, 20-21.
- Gutierrez, J. (2003). *Relación entre el desempeño Docente y el Rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima*. Lima- Perú: Investigación Ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE.
- Hernandez, Y. (2008). *nNuevo Rol del Docentes del Siglo XXI*. México: Gestipolis.
- J, A. (2004). *Desempeño Profesional de los docentes de primaria titulados en la Universidad Nacional de educación en el año 2000 que laboran en los colegios de Lima Metropolitana*. Lima: UNE.
- L, P. (2003). *Características requeridas en el docente de enfermería según opinión de la Comunidad educativa de enfermería de la UNMSM*. Lima: UNMSM.
- L, R. (2003). La Universidad en el siglo XXI Estado Gobierno, Gestión Pública. *Revista Chilena de administración Pública*, 39-45.

- M, B. (2007). *Relacion entre desempeño docente y rendimiento academico de los alumnos de Institutos Estatales del Distrito de Ventanilla-Callao*. Lima: UNE.
- M, P. A. (2002). Analisis del Instrumento de Evaluacion del desempeño Docente de los Centros Educativos Privados del Distrito. N° 11-02, Puerto Plata.
- M, Z. (2003). Competencias docentes del Profesor Universitario. Calidad y Desarrollo Profesional. *Unversidad*, 70-77.
- Marcelo Andres, S. G. (2011). *Calidad del profesorado. Un modelo de Competencias academicas*. Barcelona España: une.
- Marquez, G. P. (2011). *Los docentes, Roles Competencias necesarias, Formacion*. Barcelona: Departamento de Pedagogia Aplicada.
- Morales, P. (2008). Nuevos Roles de profesores y alumnos, nuevas formas de enseñar y aprender. *Oclædra*, 17-29.
- Moya, A. M.(2010). La relacion Profesor-alumno. *Revista Digital Innovacion y experiencias educativas*, lima.
- Mur, N., Iglesias, M. C., & Aguilar, M.(2010). Determinacion de las características del docente asistencial que forma al especialista de enfermeria Materno Infantil. *Medisur vol. 7 Numero 5*, 29-35.
- Palencia, W. (2005). Administracion de Recursos Humanos. *Pearson Educacion*, 9.
- Pisano, J. (2008). *La Evaluacion, Docente*. Lima- Peru: Produccion Grafia Prodesigner.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño creatividad y evaluacion de las docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela Cubana*. Ciudad de la Habana Cuba: Curso 75 Pedagogia.
- Robalino C, M. (2006). Carrera y evaluacion docente en America Latina. *Revista del 20Colegio de Profesores de Chile A. G. N° 29*, 69-78.
- S, B. d. (2007). *La Universidad en el siglo XXI*. Bolivia: CIDES-UMSA, ASDI y Plural.
- V, V. (2000). La evaluacion del desempeño del docente. *Mnisterio de Educacion*, 5-7.
- V, V. (2004). El desempeño del maestro y su evaluacion. *Pueblo y educacion*, 5-7.
- W, H. (2005). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educ.

8.- ANEXO A: CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Estimado docente, el presente cuestionario pertenece a la investigación que lleva por título **Percepción del Desempeño Docente por parte de la Comunidad Académica de Enfermería de USP 2016**, tiene por objetivo recolectar su valiosa opinión como Docente acerca de las características que posee el Docente de Enfermería de acuerdo a las Dimensiones en mención. Recuerde que el cuestionario es anónimo y su opinión es muy importante. Por favor sírvase contestar todas las preguntas. Gracias.

INSTRUCCIONES.- El presente cuestionario se divide en 3 áreas: Técnico Profesional, Técnico pedagógico y afectivo actitudinal; en cada área deberá responder a todos los enunciados marcando con un aspa (X) en la escala del 1 al 5 considerando que característica debe estar presente en el Docente de Enfermería. Recuerde que la escala va del 1 al 5, siendo: 1= Características no requerida. 2= Característica poco requerida. 3= Característica medianamente requerida. 4= Característica requerida. 5= Característica totalmente requerida.

DATOS GENERALES

Edad: _____ años

Sexo: Femenino Masculino

Años que se dedica a la docencia en años _____

Asignatura (as) profesional(es) que enseña actualmente:

Teoría Práctica

¿Cuál?: _____

A. CARACTERISTICAS TECNICO PROFESIONALES	1	2	3	4	5
<p>El Docente de Enfermería:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar investigación en la disciplina que enseña. 2. Demuestra dominio en el llenado de historia clínica, Kardex, otros registros de enfermería durante su actividad asistencial y durante la práctica clínica. 3. Demuestra dominio en el manejo de equipo médico de su servicio. 4. Tener dominio teórico de la disciplina que enseña. 5. Demuestra habilidad y destreza en los procedimientos y técnicas de enfermería de la disciplina que enseña. 6. Ejercer la función asistencial de Enfermería para ser docente. 7. Evidenciar dominio teórico del proceso de enfermería. 8. Actualizar permanentemente sus conocimientos de la disciplina que enseña. 9. Demostrar las técnicas y procedimientos de enfermería a los estudiantes de enfermería. 10. Tener especialidad en el área de enfermería que enseña. 11. Brindar cuidados al paciente considerando las áreas biopsicosocial y espiritual. 12. Innovar técnicas y procedimientos durante su labor asistencial para el desarrollo de la profesión. 13. El Docente de Enfermería que cumple labor asistencial debe desarrollar la docencia clínica en un área afín. 14. Demuestra dominio en la aplicación práctica del proceso de enfermería. 					
<p>B. CARACTERISTICAS TECNICO PEDAGÓGICAS</p>					
<p>El docente de enfermería debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener preparación en docencia a nivel universitario. 2. Actualizar sus conocimientos sobre Docencia. 3. Ser un investigador en el área de su competencia. 4. Promover el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el educando. 5. Promover la construcción de nuevos conocimientos en el educando a través de la investigación. 6. Impulsar la participación de los estudiantes en las investigaciones que él realiza. 7. Conocer la metodología de la investigación. 8. Conocer las capacidades de la asignatura profesional en la que participa. 9. Trazar las capacidades para la práctica clínica y hacerlos conocer a los estudiantes al inicio de la misma. 10. Iniciar su clase teórica mencionando las capacidades que se ha trazado para la misma así como su contenido. 11. Planificar su clase teórica con anticipación. 12. Tener grado académico o estudios de Maestría para coordinar una asignatura profesional 13. Usar tecnología educativa moderna para desarrollar su clase teórica y/o práctica. 14. Conocer el manejo de tecnología educativa moderna. 15. Conocer metodología estadística en la investigación 					

16. Realizar la evaluación basada en las capacidades propuestas de la clase teórica y/o práctica según sea el caso.
17. Explorar las habilidades docentes del estudiante de Enfermería.

C. CARACTERISTICAS AFECTIVO-ACTITUDINALES

El docente de enfermería debe:

1. Entregar la evaluación del estudiante en una entrevista individual.
2. Transmitir con el ejemplo el modelo profesional.
3. Ser puntual con el paciente y con los estudiantes.
4. Ser receptivo a las opiniones del estudiante de enfermería.
5. Ser veraz durante la entrega de reporte, llenado de historia clínica, kardex.
6. Mantener relaciones cordiales con sus colegas y con otros miembros del equipo de salud.
7. Tratar respetuosamente al estudiante de enfermería.
8. Escuchar con atención al paciente.
9. Respetar la decisión del estudiante cuando conozca sobre la situación particular (familiar y/o de salud) del mismo antes de comunicarlo a sus compañeros y al resto de Docentes.
10. Ser veraz al absolver las dudas del estudiante durante la clase teóricas y/o prácticas.
11. Realizar proselitismo político en el alumnado.
12. Manejar los conflictos en un clima de respeto y cordialidad.
13. Respetar el horario y la sede asignada por la institución educativa.
14. Aplicar estrategias de comunicación que contribuyan al desarrollo de las personas y fomenten el trabajo en equipo

ANEXOB CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Estimado estudiante, el presente cuestionario pertenece a la investigación que lleva por título **Percepción del Desempeño Docente por parte de la Comunidad Académica de Enfermería de USP 2016**, tiene por objetivo recolectar su valiosa opinión como estudiante acerca de las características que posee el Docente de Enfermería. Recuerde que el cuestionario es anónimo y su opinión es muy importante. Por favor sirvase contestar todas las preguntas. Gracias.

INSTRUCCIONES : El presente cuestionario se divide en 3 áreas: Técnico Profesional, Técnico pedagógico y afectivo actitudinal: en cada área deberá responder a todos los enunciados marcando con un aspa (X) en la escala del 1 al 5 considerando que característica debe estar presente en el Docente de Enfermería.

Recuerda que la escala va del 1 al 5, siendo: 1= Características no requerida 2= Característica poco requerida. 3= Característica medianamente requerida. 4= Característica requerida. 5= Característica totalmente requerida.

DATOS GENERALES

Edad: _____ años

Sexo: Femenino Masculino

¿Ha repetido alguna asignatura profesional? Si No

¿Cuál?: _____

A. CARACTERISTICAS TECNICO PROFESIONALES	1	2	3	4	5
<p>El Docente de Enfermería debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar investigación en la disciplina que enseña. 2. Demostrar dominio en el llenado de historia clínica, kardex y otros registros de enfermería durante su actividad asistencial y durante la práctica clínica. 3. Demostrar dominio en el manejo de equipo médico de su servicio. 4. Tener dominio teórico de la disciplina que enseña. 5. Demostrar habilidad y destreza en los procedimientos y técnicas de enfermería de la disciplina que enseña. 6. Ejercer la función asistencial de Enfermería para ser docente. 7. Evidenciar dominio teórico del proceso de enfermería. 8. Actualizar permanentemente sus conocimientos de la disciplina que enseña. 9. Demostrar las técnicas y procedimientos de enfermería a los estudiantes de enfermería. 10. Tener especialidad en el área de enfermería que enseña. 11. Brindar cuidados al paciente considerando las áreas biopsicosocial y espiritual. 12. Innovar técnicas y procedimientos durante su labor asistencial para el desarrollo de la profesión. 13. El Docente de Enfermería que cumple labor asistencial debe desarrollar la docencia clínica en un área afin. 14. Demostrar dominio en la aplicación práctica del proceso de enfermería 					
<p>B. CARACTERISTICAS TECNICO PEDAGOGICAS</p>					
<p>El docente de enfermería debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener preparación en docencia a nivel universitario. 2. Actualizar sus conocimientos sobre Docencia. 3. Ser un investigador en el área de su competencia. 4. Promover el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el educando. 5. Promover la construcción de nuevos conocimientos en el educando a través de la investigación. 6. Impulsar la participación de los estudiantes en las investigaciones que él realiza. 7. Conocer la metodología de la investigación. 8. Conocer las capacidades de la asignatura profesional en la que participa. 9. Trazar los objetivos para la práctica clínica y hacerlos conocer a los estudiantes al inicio de la misma. 10. Iniciar su clase teórica mencionando los objetivos que se ha trazado para la misma así como su contenido. 11. Planificar su clase teórica con anticipación 12. Tener grado académico o estudios de Maestría para coordinar una asignatura profesional. 13. Usar tecnología educativa moderna para dictar su clase teórica y/o práctica. 14. Conocer el manejo de tecnología educativa moderna. 15. Conocer metodología estadística en la investigación 16. Realizar la evaluación basada en los objetivos de la clase teórica y/o práctica según sea el caso. 					

17.Explorar las habilidades docentes del estudiante de enfermería

C. CARACTERISTICAS AFECTIVO-ACTITUDINALES

El docente de enfermería debe:

1. Entregar la evaluación del estudiante en una entrevista individual.
2. Transmitir con el ejemplo el modelo profesional.
3. Ser puntual con el paciente y con los estudiantes.
4. Ser receptivo a las opiniones del estudiante de enfermería.
5. Ser veraz durante la entrega de reporte, llenado de historia clínica, kardex.
6. Mantener relaciones cordiales con sus colegas y con otros miembros del equipo de salud.
7. Tratar respetuosamente al estudiante de enfermería.
8. Escuchar con atención al paciente.
9. Respetar la decisión del estudiante cuando conozca sobre la situación particular (familiar y/o de salud) del mismo antes de comunicarlo a sus compañeros y al resto de Docentes.
10. Ser veraz al absolver las dudas del estudiante durante la clase teóricas y/o prácticas.
11. Realizar proselitismo político en el alumnado.
12. Manejar los conflictos en un clima de respeto y cordialidad.
13. Respetar el horario y la sede asignada por la institución educativa.
14. Aplicar estrategias de comunicación que contribuyan al desarrollo de las personas y fomenten el trabajo en equipo

Frecuencias

Estadísticos

		nTOTAL	nDTP	nDTPG	nDDA
N	Válidos	262	262	262	262
	Perdidos	0	0	0	0

Análisis de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,973	45

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tip.
EDAD	41	32	69	50,80	10,282
EXPE	41	2	24	8,90	6,049
N válido (según lista)	41				

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tip.
EDAD	262	16	52	20,73	4,121
REPET	261	1	2	1,80	,397
N válido (según lista)	261				

ANEXO C OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Percepción del Desempeño Docente por parte de la Comunidad Académica de Enfermería de USP 2016.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS
Percepción del Desempeño Docente	Son conocimientos, habilidades y destrezas en las áreas técnicas profesionales, técnico pedagógicas y afectivo-actitudinal es requeridas en el recurso humano que ejerce Docencia en enfermería en la USP basado en la expresión, parecer de los docentes y estudiantes de enfermería de la USP.	1. Área técnico profesional 2. Área Técnico Pedagógica 3. Área Afectivo actitudinal	<p>Dominio teórico-práctico del proceso de enfermería.</p> <p>Actualización permanente de conocimiento en la disciplina que enseña.</p> <p>Dominio teórico, habilidades y destrezas de la disciplina que enseña.</p> <p>- Capacitación en pedagogía a nivel universitario, utilizando los medios y materiales audiovisuales en las clases.</p> <p>Promueve la construcción de nuevos conocimientos por medio de las investigaciones</p> <p>-Relaciones interpersonales con alumnos, con docentes, con pacientes, y con otros miembros del equipo de salud.</p> <p>-Aplicación de principios éticos en su acción a diario, con capacidad de liderazgo.</p>	<p>-Investigación formativa en el área</p> <p>-Manejo de registros de enfermería.</p> <p>-Manejo de equipamiento</p> <p>-Ejerce función asistencial</p> <p>-Conoce y Aplica el proceso de enfermería</p> <p>-Innovación de técnicas y procedimientos.</p> <p>-Domina la disciplina</p> <p>-Capacitación en la disciplina</p> <p>-Enfermera con especialidad</p> <p>-Ejecuta cuidados con enfoque biopsicosocial y espiritual</p> <p>-Ejerce docencia clínica.</p> <p>-Habilidad en los procedimientos</p> <p>-Ejecuta procedimientos con los alumnos.</p> <p>-Recibe cursos de pedagogía universitarios y especializaciones,</p> <p>-Conocimiento y aplicación de la docencia en base a capacidades.</p> <p>-Conocimiento y aplicación de la investigación en sus cursos de enseñanza.</p> <p>-Presenta proyectos de investigación e impulsa a los estudiantes a participar.</p> <p>-Respeto a los alumnos en la práctica</p> <p>-Respeto a los pacientes en su tratamiento.</p> <p>-Respeto a los demás profesionales en el trabajo diario.</p> <p>-Estimula el liderazgo con la atención de los pacientes.</p> <p>-Aplica la ética en todas sus acciones.</p>	<p>Mal desempeño Docente: 45 - 105p.</p> <p>Regular desempeño Docente: 106-166 p.</p> <p>Buen Desempeño Docente: 167-225 p.</p> <p>Valoración final de la variable: Características no requerida = 1</p> <p>Característica poco requerida = 2</p> <p>Característica medianamente requerida = 3</p> <p>Característica requerida. = 4</p> <p>Característica totalmente requerida = 5</p>

Fuente.- Las Autoras.

ANEXO D.- MATRIZ DE CONSISTENCIA
Tema: Percepción del Desempeño Docente por parte de la Comunidad Académica de Enfermería de USP 2016.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODO DE ESTUDIO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la percepción del desempeño docente de enfermería según la opinión de la Comunidad Académica de Enfermería de U.S.P. 2016?</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL El docente de la escuela de enfermería según la percepción de la comunidad académica es de Regular a Bueno.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar las características del desempeño docente según la opinión de la Comunidad Educativa de Enfermería de la USP.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: a.- Identificar el desempeño docente en el área Técnico Profesional según opinión de la comunidad educativa de Enfermería de la USP. b.- Identificar el desempeño docente en el área Técnico Pedagógica según opinión de la comunidad educativa de Enfermería de la USP. c.- Identificar el desempeño docente en el área Afectivo actitudinal según opinión de la comunidad educativa de Enfermería de la USP.</p>	<p>V. INDEPENDIENTE Percepción del Desempeño Docente OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE Mal desempeño Docente Regular desempeño Docente Buen desempeño Docente</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Prospectivo, descriptivo de corte transversal. DISEÑO No Experimental POBLACIÓN: Estará constituida por 2 poblaciones: 1.- Son todos los docentes que enseñen cursos del área profesional en pregrado, y 2.- Son todos los alumnos matriculados en el semestre I del año 2016. MUESTRA: Son 2 muestras: 1.- La muestra de docentes es la misma cantidad de docentes de la población y 2.- En cuanto al tamaño de la muestra de alumnos, se aplicará la fórmula de muestreo estratificado para determinar las muestras proporcionales a cada año de estudios y se escoge aleatoriamente para que respondan la encuesta. Además se tendrán en cuenta los criterios de inclusión. TECNICAS La Encuesta. INSTRUMENTOS Son dos cuestionarios, uno dirigido a los alumnos y la 2da dirigida a los docentes. PROCESAMIENTO DE DATOS Para la validación y confiabilidad del Instrumento se ejecutará con el Alfa de Crombach. y Juicio de expertos. Para el procesamiento de la información se empleará el software IBM-SPSS v 21.</p>