

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Propuesta de un modelo de evaluación para el
desempeño docente medido desde la perspectiva
estudiantil**

**Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en
Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión
Educativa**

AUTOR: DIAZ NINAQUISPE, JHAIR JHONATAN
ASESOR: CUEVA VALVERDE, WILLIAM

CHIMBOTE - PERÚ

2018

PROPUESTA DE UN MODELO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE MEDIDO DESDE LA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL

PROPOSAL OF AN EVALUATION MODEL FOR TEACHING PERFORMANCE
MEASURED FROM THE STUDENT PERSPECTIVE

Palabras Clave:

Tema: Desempeño docente

Especialidad: Evaluación educativa, Percepción estudiantil

Key words:

Topic: Teaching performance

Specialty: Educational evaluation, Student perception

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar el nivel de desempeño docente según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la universidad nacional tecnológica de Lima Sur.

El estudio se realizó con un diseño no experimental transversal de un solo grupo post test. Los sujetos objeto de estudio quedó constituido por 67 estudiantes de la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Se aplicó un instrumento para medir el desempeño docente cuyos resultados se procesaron haciendo uso gratuito de Microsoft Excel 2017.

Los resultados obtenidos al realizar las distintas técnicas estadísticas demuestran que el 32.84 % de los estudiantes están totalmente de acuerdo, el 49.25% están de acuerdo, el 13.43% no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que solo el 4.48% están en desacuerdo que el docente logro satisfacer con sus expectativas y que volverían a llevar el curso. Además que la mayoría de las dimensiones presentan un alto porcentaje de aceptación por parte de los estudiantes. Se concluye entonces que el modelo propuesto es adecuada para medir el desempeño docente, asimismo se determinó que existe un buen desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, con un 82.09% de opinión a favor en la valoración global del docente.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of teaching performance according to the perception of students of Mechanical and Electrical Engineering of the National Technological University of South Lima.

The study was carried out with a non-experimental cross-sectional design of a single post-test group. The subjects studied were constituted by 67 students of the mechanical and electrical engineering career of the 3rd and 4th cycles of the National Technological University of Lima South. An instrument was applied to measure the teaching performance whose results were processed making free use of Microsoft Excel 2017.

The results obtained when performing the different statistical techniques show that 32.84% of the students are in total agreement, 49.25% agree, 13.43% disagree or disagree, while only 4.48% disagree that the teacher managed to satisfy with their expectations and that they would take the course again. In addition, most of the dimensions present a high percentage of acceptance by students. It is concluded that the proposed model is adequate to measure teacher performance, it was also determined that there is a good teaching performance from the perspective of students, with 82.09% of opinion in favor in the overall assessment of the teacher.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
TÍTULO	ii
PALABRAS CLAVE	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	2
1.1.1. Antecedentes nivel internacional	2
1.1.2. Antecedentes nivel nacional	4
1.2. Justificación de la investigación	7
1.3. Problema de investigación	8
1.3.1. Planeamiento del problema	8
1.3.2. Formulación del problema	9
1.4. Marco referencial	11
1.4.1. Evaluación	11
1.4.1.1. Enfoques de modelos de evaluación	12
1.4.1.2. Fases de la evaluación	14
1.4.2. Desempeño docente	16
1.4.2.1. Desempeño laboral	16
1.4.2.2. Concepto de desempeño	17
1.4.2.3. Definición de desempeño docente	17
1.4.2.4. Importancia de desempeño docente	18
1.4.2.5. Funciones en el desempeño docente	18
1.4.2.6. Competencia y desempeño docente	19
1.4.2.7. Evaluación del desempeño docente	19
1.4.2.8. Docente	23
1.4.2.9. Funciones de la evaluación del desempeño docente	25
1.4.2.10. Factores o dimensiones de la evaluación del desempeño docente	26
1.5. Hipótesis	28
1.5.1. Hipótesis general	28
1.5.2. Hipótesis específicas	28
1.6. Variables	39
1.7. Objetivos	30
1.7.1. Objetivo general	30
1.7.2. Objetivos específicos	31

II	METODOLOGIA	32
	2.1 Tipo y diseño	32
	2.2 Población y muestra	32
	2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	33
	2.4. Procesamiento y análisis de la información	35
III	RESULTADOS	37
IV	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	49
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
VI	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
VII	APENDICES Y ANEXOS	58

I INTRODUCCIÓN

La educación hoy en día afronta múltiples retos, siendo el reto principal dar respuesta a los profundos cambios sociales, económicos y culturales dentro de la sociedad actual, así como también responder a las demandas sobre la función del magisterio realizando cambios en la profesión docente. Los motivos de dicho cambio son estructurales, pues obedecen a las transformaciones en la sociedad y a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos estándares de desarrollo humano.

La evaluación del desempeño del docente es de gran importancia, debido a que el docente es uno de los principales agentes del desarrollo educativo, debido a que este es quien genera en los estudiantes las actitudes, habilidades, competencias, valores y conocimientos. Además de que encuentra estrechamente relacionada con la calidad educativa en diversos países y niveles educativos, la calidad del docente solía valorarse únicamente en la medida que los estudiantes adquirían conocimiento, pero con el transcurrir del tiempo se empezó a considerar la evaluación del desempeño docente como un elemento de mucha importancia para juzgar la calidad de la educación que ofrecen las instituciones educativas.

La evaluación es un proceso que sirve para dar a conocer la eficiencia alcanzada en cualquier actividad, puesto el grado de eficiencia que se da a conocer en la evaluación, debe ser provisto en la planeación. Por lo tanto la evaluación es una etapa final de un proceso, pero también inicial de otro al permitir la retroalimentación (o mejora continua); por tal motivo es de gran importancia tomar los parámetros adecuados para llevar con éxito la evaluación. Normalmente la evaluación es un proceso difícil de aplicar, aun mas en el ámbito educativo, debido a que se tienen que establecer parámetros específicos para evaluarlos cualitativamente a los actores de la educación, y es en lo cualitativo donde radica la dificultad de evaluación (Córdova, 2013

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Maivy (2015), defiende la tesis titulada: *“Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente”*, cuyo objetivo fue proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche. La metodología usada fue cualitativa no experimental. La población del estudio estuvo integrada por 44 docentes de la Unidad Educativa. La muestra fue seleccionada de manera aleatoria por un total de trece docentes. Se utilizó un cuestionario tipo Likert conformado por un total de veintinueve ítems. Los resultados demuestran que el 61,5% de los docentes consideran que siempre seleccionan las técnicas adecuadas o adaptadas al grupo de estudiantes, mientras que el 38,4% restante lo hace casi siempre. Por otra parte, el 61,5% de los docentes consideran que siempre asignan ejercicios que le permitan retroalimentar contenidos dados a los estudiantes a diferencia del 38,4% que lo hace casi siempre. Se concluyó que los docentes requieren un Plan de Evaluación de Desempeño que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica.

Mairena (2015), realizó la tesis titulada: *“Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas”*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. La metodología utilizada fue cualitativa. La población estuvo conformada por los Departamentos Docentes que componen la Facultad de Educación e Idiomas y la muestra de tipo aleatoria estuvo conformada por cuatro docentes noveles, dos Directores y seis coordinadores de carrera y cuarenta estudiantes de los docentes noveles. El instrumento utilizado fue un cuestionario donde se obtuvo las repuestas sobre el problema en estudio. Los resultados demostraron que los alumnos consideran

que la mediación de los aprendizajes es satisfactoria. Asimismo los estudiantes indicaron ciertas dificultades manifestadas por los docentes noveles en el proceso de ejecución de las sesiones de clases en ámbitos como planificación docente, dominio de contenidos, relación teoría y práctica, mediación de los aprendizajes, evaluación de los aprendizajes y actitudes y valores. Se concluyó que no existe un buen desempeño de los profesores noveles.

Cárdenas, Méndez y Gonzales (2014), realizaron la investigación titulada: *“Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios”* cuyo objetivo planteado fue examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa, de diseño correlacional. La muestra seleccionada fue obtenida de manera probabilística a través de 59 catedráticos. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Percibido de Cohen, el Cuestionario de Burnout del Profesorado y la Evaluación del Desempeño Magisterial. Los resultados obtenidos demostraron correlación entre los dos aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales. Se concluye que en cuanto se percibe mayor desorganización institucional, el desempeño docente empeora ($r=-0.361$, $p=.019$ y $r=0.308$, $p=0.047$; respectivamente). Asimismo la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

Espinoza (2014), ejecutó una investigación titulada: *“Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, provincia de el Oro, en el año lectivo 2013-2014”*, cuyo objetivo fue determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación. Se utilizó una metodología cuantitativa de carácter transversal. La población y la muestra estuvieron conformadas por cinco docentes. En el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión. Los resultados obtenidos

permitieron concluir que el desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas.

Chaves (2014), ejecutó la tesis titulada: “*Elaboración de un instrumento para la evaluación de la docencia por parte de los estudiantes para el Instituto Tecnológico de Costa Rica*” cuyo objetivo fue identificar los elementos que forman parte de una docencia de calidad del profesorado del Instituto Tecnológico de Costa Rica El estudio empleó una metodología cuantitativa. La población fue el total de profesores del Instituto Tecnológico de Costa Rica La muestra estuvo conformada por 1698 estudiantes y 86 profesores. Se emplearon dos instrumentos uno para los profesores y otro para los estudiantes. Los resultados obtenidos demostraron que tanto los profesores como los estudiantes consideran que se cumplieron los estándares. Se concluye que conclusión que las características de un docente de calidad son : el dominio de la materia mostrado por el profesor, si el profesor resuelve acertadamente las dudas de los estudiantes, tiene una trató con respeto y consideración hacia los estudiantes, expone la materia con precisión y claridad; las evaluaciones reflejaron adecuadamente los contenidos del curso, la claridad de las preguntas, problemas y/o asignaciones que conforman las evaluaciones, y en consecuencia si calificó las evaluaciones con cuidado e imparcialidad.

1.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Castro (2017), defiende la tesis titulada: “*Nivel de desempeño docente en la escuela de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016*”, cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de desempeño docente. El diseño metodológico utilizado fue cuantitativo, de carácter descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por los 386 estudiantes de la Escuela de Estomatología. La muestra estimada fue de 193 estudiantes, aplicando un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional (M.A.E) y se usó parámetros convencionales (error= 5%, confianza =95%, N=386, heterogeneidad p.q=25%). El instrumento utilizado fue un cuestionario tipo Likert diseñado para medir el desempeño docente que

semestralmente es aplicado a los estudiantes de manera virtual. Los resultados indican que el nivel de desempeño docente es excelente con un 75.7%, seguido de un nivel bueno con 20% y solo un 2.1% con nivel malo. En comparación de la encuesta realizada virtualmente en donde se encontró con nivel excelente solo el 48.9%, el 15.6% en un nivel bueno, seguido del nivel malo con 28.9%. Se concluyó que el nivel de desempeño docente es de bueno a excelente para un 95% de los estudiantes.

López (2017), realizó la investigación titulada: “*Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*” con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos. El diseño metodológico utilizado fue de tipo cuantitativa. Se utilizó una muestra no probabilística conformada por 31 oficiales. Se utilizaron escalas para evaluar el desempeño docente y el clima institucional. Los resultados obtenidos a través de la recolección de datos demostraron correlación positiva moderada, en todas las dimensiones de la variable clima institucional como en desempeño docente. Se llegó a la conclusión que existe un buen clima institucional. Además se determinó respecto al desempeño docente, tres dimensiones con un gran porcentaje de percepción alta y muy alta, las cuales fueron capacidades pedagógicas, emocionalidad y relaciones interpersonales. Otro aspecto muy destacable es el excelente nivel de relaciones interpersonales con sus pares y con sus alumnos (Cadetes).

Reyes (2016), ejecutó la investigación titulada: “*Relación entre habilidades sociales (HHSS) y desempeño docente (DD), desde la percepción del estudiante universitario*”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre Habilidades Sociales con las cuatro dimensiones propuestas anteriormente y la evaluación del Desempeño Docente. La metodología de la investigación fue cuantitativa, no experimental de corte transversal y correlacional. La población constó de 311 estudiantes universitarios pertenecientes a una universidad privada localizada en Lima-Perú. Se determinó una muestra no probabilística de 100 alumnos de diferentes edades, de distintos géneros, que pertenecen a diferentes carreras profesionales y de

diferentes ciclos académicos. Se utilizaron dos instrumentos que permitieron medir los dos constructos por relacionar: Habilidades Sociales y Desempeño Docente. Los resultados obtenidos según la prueba de correlación de Spearman, obtuvieron un $r_s=0.74$ y un $p < 0.01$ entre las habilidades sociales y el desempeño docente, además para la correlación entre el desempeño docente con las cuatro dimensiones de las habilidades sociales un $p < 0.01$. Se concluyó que existe una relación lineal entre las Habilidades Sociales y el Desempeño Docente.

Ayay (2016), realizó una tesis titulada: “*Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes. El diseño metodológico fue cuantitativa, de diseño correlacional. La población fue de 118 docentes Nombrados de las facultades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. La muestra estimada fue de 90 docentes nombrados en las diferentes facultades, aplicando un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional (M.A.E) y se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, $N=3330$, heterogeneidad $p.q=25\%$). Se utilizaron dos cuestionarios como, uno para la formación profesional y otro para el desempeño laboral. En los resultados se obtuvo para la formación profesional y el desempeño docente un $p < 0.05$, $X^2=51.83$ y un $r = 0.59$, también se obtuvo del total de la muestra un 53% con un nivel regular de desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación positiva entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, además de un regular desempeño docente.

Alfaro y Pinedo (2015), realizaron la tesis titulada: “*Satisfacción del estudiante de la escuela profesional de Enfermería con el desempeño docente en la Universidad Privada Antenor Orrego, 2015*” cuyo objetivo es determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes. La metodología usada en la investigación fue cuantitativa, descriptivo y de corte transversal. La población fue constituida por 236 estudiantes de enfermería – UPAO del IV al VIII. La muestra

estuvo constituida por el 100% de la población. Se utilizó como instrumento un cuestionario para evaluar la satisfacción del estudiante con el desempeño del enfermero/a docente el cual constó de 5 dimensiones. Se obtuvo como resultados que la dimensión de mayor satisfacción la de materiales didácticos con 80.93%, cumplimiento de obligaciones con un 77.54%, actitud del/la docente con un 76.27%, la evaluación con un 70.34% y las estrategias del proceso enseñanza – aprendizaje con un 69.92%. Se concluye que el 75% de los estudiantes están satisfechos respecto al desempeño docente y el 25 % insatisfechos.

1.2. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en la medida en que se desconocen los factores adecuados de un modelo de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional Tecnológico de Lima Sur y esto se manifiesta en las dificultades de evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes.

En efecto, lo primero a realizarse es identificar los factores que se ajusten al desempeño del docente de la Universidad, a partir de dichos resultados se podrán estructurar un modelo propio que responda a los intereses de la casa de estudios.

La importancia de la investigación estriba en la experiencia de evaluar el desempeño docente de la Universidad con un modelo auténtico y propio que refleje el verdadero desempeño de los docentes.

En el plano teórico, de la investigación se definen las variables del presente estudios y de igual forma se propone un modelo de evaluación del desempeño docente donde se involucra la comunidad universitaria.

En el plano metodológico, se propone orientaciones metodológicas o guías para evaluar el desempeño docente que va a contribuir a mejorar las intervenciones pedagógicas de los docentes.

En el plano práctico, la investigación permitirá está en mejorar los aprendizajes en función al modelo de calidad y de los interese de los estudiantes

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Planteamiento del problema

La globalización destacó el desarrollo en los años noventa, los modelos de la educación superior fueron estandarizándose de forma internacional incrementándose la necesidad de competir con calidad dentro de las diversas escuelas profesionales. Las funciones y desempeño de los docentes universitarios son semejantes, sin embargo, un docente que transfiere conocimientos y promueve el desarrollo de habilidades en la carrera de las ciencias exactas difiere de la metodología de las ciencias sociales y de la salud lo que en la aplicación práctica de su desempeño profesional presenta diferencias significativas.

Por otra parte, la calidad de la enseñanza universitaria puede ser observada y medida a partir de la evaluación que los estudiantes hacen de las características y comportamientos que demuestran sus docentes. De esta manera, las prácticas educativas son procesos de investigación más que de aplicación, donde los estudiantes acceden a información que les permite construir los significados que son de importancia para el desarrollo futuro de su desempeño profesional. De esta manera, el rol que le compete al docente universitario es de suma importancia ya que estimula la reflexión en los estudiantes, realiza el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, formula objetivos, identifica recursos, selecciona e implementa estrategias de aprendizaje y evalúa los resultados.

El estudiante valora la importancia del acompañamiento docente durante la actividad teórica y práctica con el soporte de las estrategias de enseñanza del docente y su conocimiento sobre cada materia. Los valores de puntualidad, respeto hacia el

estudiante y una tutoría permanente son consideraciones importantes durante el desarrollo de evaluación de las competencias docentes.

Según Castro (2017), en la actualidad se busca mejorar la educación superior, donde se realizan capacitaciones a los docentes para mejorar el desarrollo educativo, debido a que estos son los nexos de conocimientos y experiencias que transmiten a los estudiantes. La evaluación del desempeño de los docentes mediante la perspectiva de los estudiantes es un elemento principal y confiable para medir la calidad de la enseñanza, debido a que ellos son los que reciben los aprendizajes. Es por eso que la evaluación del desempeño docentes es de vital importancia debido a que proporciona criterios fiables para generar cambios que favorezcan la calidad educativa. De acuerdo a las consideraciones expuestas se plantea la siguiente interrogante:

1.3.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de desempeño docente desde la perspectiva estudiantil?

Problemas específicos

a. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión planificación, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

b. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión dominio del curso, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

c. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión uso de métodos y recursos de enseñanza, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

d. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

e. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

f. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión método evaluativo, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

g. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión motivación e interacción con los estudiantes, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

h. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, dimensión valoración global, según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

i. ¿Establecer si el modelo de evaluación centrado en el perfil del docente permite conocer el nivel de desempeño del docente en la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017?

1.4. Marco referencial

1.4.1. Evaluación

La evaluación deber ser asumida como el proceso de recolectar y analizar los datos de un determinado aspecto sobre un objeto en específico. Sin embargo, el concepto de evaluación en el ámbito educativo se puede entender de varias maneras: la calificación del rendimiento académico de los estudiantes, calificar el nivel de calidad en el trabajo de los docentes o los programas educativos o analizar la pertinencia de los centros universitarios en relación con su entorno. Por lo tanto, existen diferentes definiciones sobre evaluación.

Stufflebeam (1995) define a la evaluación como el proceso destinado a la obtención, identificación y brindar información adecuada en relación con las metas, la realización, impacto y planificación de un objetivo determinado, cuya finalidad es servir de guía para la toma de decisiones y la solución de problemas.

González (1997) propone el concepto de evaluación como el proceso de interpretar la información valiosa recogida para identificar y adecuar un proceso (global individual) a metas o criterios previamente definidos con propósito de mejora Ruiz (1999) la define como un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite la comprensión de la naturaleza del objeto de estudio para la emisión de juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información valiosa con el fin de mejorar y ajustar la acción educativa. Pruzzo (1999) define la evaluación como un proceso donde a través de medios específicos se puede obtener información a través de numerosas fuentes que permiten la emisión de juicios para la toma de decisiones pedagógicas pertinentes. Stake (2006), por su parte, describe la evaluación como un proceso basado en hallar pruebas de calidad para luego informar de la prueba de esa calidad a otras personas.

En conclusión a través de las distintas de evaluación, podemos concluir que la evaluación es un proceso de recolección de información, análisis e interpretación de los resultados de la labor del docente, con el objetivo de poder emitir juicios de valor a fin de tomar decisiones pedagógicas pertinentes.

1.4.1.1. Enfoques de un modelo de evaluación

Según Valdés, (citado por Mairena, 2015), existen varios enfoques de acuerdo a los modelos de evaluación:

a. Modelo centrado en el perfil del docente

Este modelo consiste en la evaluación del desempeño docente de acuerdo al grado de concordancia con los rasgos y características de un perfil determinado de lo que es considerado un buen docente. Dichas características se encuentran establecidas de acuerdo a la elaboración de un perfil de percepciones en función a diversos grupos (directivos, estudiantes, profesores) que faciliten la evaluación relacionada con los logros de los estudiantes. Una vez establecido el perfil se elaboran diversas escalas a manera de autoevaluación a todos los integrantes del proceso educativo.

b. Modelo centrado en los resultados obtenidos

Este modelo consiste en la evaluación del desempeño docente mediante la verificación de los logros de aprendizaje o resultados alcanzados por los estudiantes. Este modelo señala como modelo de evaluación a los maestros el criterio de aprendizaje que obtienen los estudiantes mediante el docente. Una de las principales ventajas de este modelo es su pragmatismo, dado que la evaluación se encuentra centrada en los resultados de la función docente, no siendo necesaria su evaluación de manera directa sino en función de lo que saben , cuanto saben y que bien han aprendido los estudiantes los

conocimientos adquiridos por medio del aprendizaje. La desventaja de este modelo es que se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación. Por otra parte es cuestionable responsabilizar al docente con el éxito absoluto de sus estudiantes, pues como sabemos los resultados obtenidos por los estudiantes son efectos de múltiples factores. Es por esto que no se puede evaluar el desempeño solo desde el punto de vista de los resultados alcanzados en las calificaciones de los estudiantes.

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

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se obtenga identificando comportamientos del docente relacionados con su comportamiento en el aula, en relación a su desempeño dentro de las actividades de aprendizaje y con los logros de los estudiantes. Dichos comportamientos se relacionan fundamentalmente con la capacidad de creación de un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Este modelo tiene la desventaja de no manifiesta la capacidad de los docentes en cuanto a dominio científico y pedagógico, apoyándose más en las actitudes de los docentes dentro del aula de clase, lo cual no guarda relación con aspectos objetivos de una evaluación integral del desempeño del docente, pudiendo estar solo referida a la relación empática del docente con sus alumnos, y no estar fundamentada en el dominio de las funciones propias de la planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

d. Modelo de la práctica reflexiva

Este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada del docente de su trabajo diario observando sus ventajas y desventajas dentro de un proceso de mejoramiento continuo. La ejecución del modelo se encuentra contemplada en una sesión de observación y una conversación reflexiva con la persona que

se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir lo significativo y la coherencia de la práctica observada.

En conclusión se puede afirmar que no existe un modelo de evaluación considerado óptimo, sino en cada modelo abarca un objetivo principal y puede resultar factible la combinación entre ellos lo cual posibilita contar con mejores criterios de evaluación y permitir que el procesamiento sea dinámico. Para el estudio se realizó la selección del modelo centrado en el perfil del docente al ser este el que evalúa los rasgos y características de un docente de calidad, el cual tiene como propósito mejorar la calidad de las universidades y el desarrollo académico. A su vez, la evaluación se realizó desde la perspectiva de los estudiantes debido a que estos son los que reciben el conocimiento por parte del docente y los que conviven más con este.

1.4.1.2. Fases de la evaluación

La evaluación está caracterizada por ser sistemática y debe estar prevista de manera auténtica y responsable dentro del momento mismo de la programación (MINEDU, 2007. Guía de evaluación del aprendizaje)

a. Planificación de la evaluación

Planificar la evaluación significa esencialmente dar respuesta a las siguientes interrogantes: qué, para qué, cómo y cuándo se evaluará y con qué instrumentos. De esta forma, la evaluación se convierte en un acto ejecutado intencionalmente, minimizando la improvisación. En la pregunta ¿Qué evaluar?, se realiza la selección de capacidades y actitudes que se evaluarán. En ¿Para qué evaluar?, se precisa para qué nos servirá la información que recojamos. ¿Cómo evaluar?, se realiza la selección de las técnicas y procedimientos más adecuados para evaluar las capacidades, actitudes y conocimientos, considerando además los propósitos que se persigue al evaluar.

¿Con que instrumentos?, se realiza la selección de los instrumentos más adecuados. Los indicadores de evaluación son un referente importante para optar por uno u otro instrumento. ¿Cómo evaluar?, se precisa el momento en que se realizará la aplicación de los instrumentos.

b. Recojo y selección de información

La obtención de información, se realiza mediante técnicas formales, semi formales o no formales. De toda la información seleccionada se escoge la más confiable y significativa. Cuando la información procede de la aplicación sistemática de instrumentos y técnicas es más confiable. Es preferible que los datos provengan de una lista de cotejos antes de una observación improvisada. Por otro lado la información que proviene de aspectos relevantes es significativa.

c. Interpretación y valoración de la información

La interpretación y valoración de la información se trata de encontrar sentido a los resultados de la evaluación, determinando si son coherentes o no con los propósitos planteados, emitiendo un juicio de valor y valorando los resultados proporcionando códigos representativos. Existen diversas escalas de valoración: literales, numéricas o gráficas. También se puede utilizar un estilo descriptivo

d. Comunicación de los resultados

Se realiza el análisis y dialogo del proceso con la participación de las autoridades, docentes y estudiantes de tal forma que los resultados son conocidos por todos los interesados. Así mismo todos se involucran en el proceso.

e. Toma de decisiones

Los resultados de la evaluación conducen a la aplicación de medidas oportunas para realizar mejoras, lo cual implica atender aquellos aspectos que requieren readecuaciones, profundización, recuperación o refuerzo. Las deficiencias que surjan se pueden prevenir de las estrategias empleadas en la evaluación. Para una toma de decisiones adecuada, se realizara un análisis de los resultados obtenidos, realizando las técnicas estadísticas adecuadas.

1.4.2. Desempeño docente

1.4.2.1. Desempeño laboral

Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización (García, 2011), y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. La administración del desempeño, es definida como el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización, así como las prácticas a través de la cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones. Si bien diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenido mejores resultados, que en las que no fueron utilizadas; los administradores deben ser conscientes de que cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño es costosa, en términos de pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas, pérdida de motivación y moral (Besseyre, 1990). Recientemente se ha

descubierto que toda administración del desempeño es un ciclo dinámico, que evoluciona hacia la mejora de la compañía como un ente integrado.

1.4.2.2. Concepto de desempeño

Según Chiavenato, (citado por Palomino, 2012,) define el desempeño, como las acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de una organización. Es decir, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte Dolan, (citado por Palomino, 2012), plantea que el desempeño está influenciado por las expectativas del empleado sobre el trabajo, por sus actitudes hacia los logros. Por lo tanto, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en favor de consolidar los objetivos de la organización. Entonces, de este enfoque podemos decir que el desempeño del trabajador esta de la mano con las aptitudes y actitudes que estos tengan y con los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por la visión, misión y normas de la organización.

En conclusión, el desempeño puede definirse como el cumplimiento de las obligaciones de una profesión, cargo, oficio, actuar, trabajar y dedicarse de forma satisfactoria en una actividad o tarea. Por lo tanto, en el contexto pedagógico, el desempeño de un docente es la actividad pedagógica que la realiza con sus estudiantes en un salón de clases, utilizando estrategias y metodologías, para lograr de forma satisfactoria los objetivos planteados por el sistema educativo.

1.4.2.3. Definición de desempeño docente

El desempeño docente se define como aquellas acciones o comportamientos observados en un educador que son relevantes para los objetivos de la organización educativa y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada nivel y especialidad. El rendimiento y desempeño docente de una institución educativa tienen

que ver con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre el trabajo realizado que permita contribuir con las metas educativas preestablecidas. Asimismo, la institución educativa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.4.2.4. Importancia del desempeño docente.

En las instituciones educativas, el desempeño docente constituye la piedra angular del buen funcionamiento y de la amplificación de la calidad que se brinda a través del servicio educativo. Es evidente que algunos aspectos determinantes del desempeño y la realización en el trabajo educativo, no se reducen sólo a la motivación del docente hacia éste y cómo puede a su vez orientar la motivación de sus alumnos en el aula, sino que incluyen la potencial mejora de sus habilidades y sus rasgos individuales así como el tipo de esfuerzo que el docente cree esencial para realizar un trabajo eficaz.

Es apropiado reconocer que las habilidades, la motivación y percepción personal del trabajo docente se encuentran asociados y combinan para generar un desempeño o rendimiento; todo lo cual, a su vez, genera recompensas que si el docente las juzga como equitativas, originarán la satisfacción y el buen desempeño subsecuentes. Esta satisfacción y el nivel de semejanza entre las recompensas recibidas y deseadas, influirán en la motivación docente, de modo que se conforma un sistema que se retroalimenta constantemente.

1.4.2.5. Funciones en el desempeño docente.

La compleja labor de la docencia superior, establecen que las exigencias en el desempeño docente de la actualidad generan una gran responsabilidad y dominio en la materia que enseñan los profesores de cualquier nivel o modalidad del sistema

educativo. Por consiguiente, es primordial asumir nuevos roles, lo cual implica una serie de funciones a realizar (Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo, 2006). En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente innovador debe cumplir las siguientes funciones:

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a su cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

1.4.2.6. Competencias y desempeño docente.

Montenegro (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

1.4.2.7. Evaluación del desempeño docente.

Los principales objetivos de la evaluación del desempeño no pueden restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del

comportamiento funcional del subordinado (Chiavenato, 2002); es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Según Werther y Davis (2000), la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse. La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios (Werther y Davis, 2000). La vinculación de la persona al cargo de: Adiestramiento, promociones, incentivos por el buen desempeño, mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados, auto perfeccionamiento del empleado, informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos, estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa y retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases: La primera fase es permitir un escenario de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. En segundo es permitir el tratamiento de los Recursos Humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración y por ultimo proporcionar oportunidades de desarrollo y situaciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales (Arias y Heredia, 2005).

Chiavenato (2002), refiere que cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son, generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad. La evaluación del desempeño docente es un proceso destinado a determinar y comunicar a los docentes, la forma en que están desempeñando su trabajo y a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la evaluación del personal docente no sólo se hacen saber a los evaluados cuál es su nivel de cumplimiento, sino que se influye en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas educativas.

La evaluación de desempeño docente es de gran importancia para el desarrollo de la institución educativa puesto que conocer las fortalezas y debilidades del personal docente, así como la calidad de cada uno de los profesores, permite determinar y comunicar la forma en que están desempeñando su acción educativa y en principio, a elaborar planes de mejoramiento en la calidad educativa. Asimismo, las evaluaciones a los docentes fomentan la mejora de resultados en el aprendizaje del alumnado, en este aspecto, se utiliza para comunicar a los profesores cómo están desempeñando su función así como para proponer los cambios necesarios en sus actitudes, conocimientos habilidades y modos de actuar en su tarea educativa.

Por otra parte, el desempeño docente influye sobre algunos factores como la motivación y el ambiente. Por ello, cuando se analiza este factor es importante recalcar que contiene elementos tanto positivos como negativos. Cuando éstos no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del docente ya que puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez un falta de cooperación esto depende más bien del cargo que desempeñe (Valdez, 2010).

Si en una organización educativa se establece un adecuado programa evaluativo, los resultados se verán reflejados más adelante, permitiendo así contar con condiciones altamente favorables para cumplir con los objetivos educacionales;

favoreciendo el desarrollo del educando en la adquisición de sus competencias, destrezas, habilidades y actitudes valorativas.

Por otra parte, los beneficios que la evaluación tiene para el docente radican en que establece los aspectos de comportamiento y desempeño que la institución educativa valoriza en sus funcionarios. También le permite conocer cuáles son las expectativas de la administración respecto a su desempeño docente así como sus fortalezas y debilidades. Además, puede conocer cuáles son las medidas que la dirección educativa va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño, programas de entrenamiento, seminarios, etc., las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, entre otras) (Chiavenato, 2007). Lo mismo, el educador tiene oportunidad para hacer auto evaluación y autocrítica para su auto desarrollo y auto-control.

Por otra parte, estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la organización educativa; mantiene una relación de justicia y equidad con todos los demás docentes estimulándolos para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y velando porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas. Tal vez, lo más importante sea que una apropiada y oportuna evaluación docente atiende con prontitud los problemas y conflictos, si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican. Finalmente, estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

Respecto a la dirección educativa, los logros derivados son varios. La institución tiene la oportunidad de evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de sus docentes, teniendo como base variables y factores de evaluación, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad. Por otra parte, la evaluación docente permite tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento del profesorado, alcanzar una mejor comunicación con los docentes para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como

un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste; y, planificar y organizar el trabajo, de tal forma que podrá organizar su tarea docente de manera que funcione como un engranaje.

Para la institución educativa, los beneficios también son múltiples. Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada docente. Además brinda la posibilidad de identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias. Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a sus docentes tanto de promociones como de crecimiento y desarrollo personal, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo. En términos adicionales, la evaluación docente le permite a la institución educativa señalar con claridad a los docentes sus obligaciones y lo que espera de ellos invitándolos a participar en la solución de los problemas consultando su opinión antes de proceder a realizar algún cambio (Chiavenato, 2007).

1.4.2.8. Docente

Pérez y Merino (2012) comentan que, un docente o profesor es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza diferentes acciones relacionadas a la enseñanza. Por otro lado, también mencionan que un docente es aquel individuo que se dedica a impartir conocimientos enmarcados en determinada ciencia o arte. Por lo tanto el docente, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental y sus habilidades deben consistir en una enseñanza de calidad.

Ortiz (2009) manifiesta respecto al Rol o función docente que: “Es la Orientación, guía y control del proceso de educación. Diseña acciones de aprendizaje del contenido integrando sus dimensiones instructiva y educativa desde el aula. Dirige el proceso de educación con enfoque sistémico”.

Según Chacha, (citado por Gómez, 2014), las funciones del docente son:

a. Función curricular.

Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.

b. Función didáctica.

Concierne la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.

c. Función evaluadora.

La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.

d. Función tutorial.

Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.

e. Formación permanente.

Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

1.4.2.9. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Valdez y Morea, (citado por Guarniz, 2015), señalan las siguientes funciones de la evaluación del desempeño docente:

a. Función de Diagnóstico.

La evaluación debe caracterizar el desempeño del docente en un período determinado y debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo tal que sirva de guía a los directivos y a él mismo para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la superación de sus limitaciones.

b. Función instructiva.

El proceso de evaluación, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del profesor. Por lo cual los actores involucrados en el proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

c. Función Educativa.

Existe una importante valoración entre los resultados de la evaluación del profesor y las motivaciones y actitudes de los maestros. A partir de que el profesor conozca con certeza cómo se percibe su trabajo docente por los directivos, compañeros y estudiantes, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias y debilidades a él señaladas.

d. Función Desarrolladora.

Esta función se cumple cuando como resultado del proceso evaluativo se desarrolla la madurez del evaluado. Cuando el docente se torna capaz de

autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño y no tiene temor de sus errores, sino que aprende de ellas. Puede ejercer de manera más consciente su función, lo cual le permite conocer y entender mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer, surgiendo entonces una necesidad de auto perfeccionamiento.

1.4.2.10. Factores o dimensiones de la evaluación del desempeño docente

Las dimensiones de la evaluación del desempeño docente son los aspectos consignados que serán materia de evaluación y que deben estar vinculados con el objetivo de medir el desempeño del docente. De las investigaciones nacionales e internacionales que se revisaron con igual o similar denominación se identificaron siete factores:

a. Planificación del curso.

Este tema ha sido destacado en estudios realizados por Acevedo, Trent, Cohen y Monk. Podemos decir que este factor evalúa la percepción estudiantil sobre planificación y organización del curso. Se manifiesta por la estructura lógica de los temas en el programa del curso, el nivel de desarrollo asignado a cada uno de ellos, entre otros aspectos.

b. Dominio del curso.

Este factor es identificado por Acevedo, Bookover, Lezotte, Centra, Abrami y Marh. En este factor se evalúa la percepción estudiantil sobre el dominio que el docente tiene sobre el curso, se manifiesta a través del tratamiento claro, ordenado y profundo en el desarrollo de cada una de sus clases y por la soltura y satisfacción que demuestra el profesor en su exposición.

c. Métodos y recursos de instrucción.

Entre las investigaciones que identifican a este factor se tiene a Acevedo, Molero, Ruiz, Muñoz, Ríos, Abalde. Este factor recoge la opinión estudiantil sobre el uso adecuado de los métodos y recursos de instrucción. Los métodos de enseñanza se diseñan exclusivamente para este fin (demostraciones, programas específicos, trabajos grupales, etc.) en cambio los recursos son los que diseñados para otro fin son utilizados indirectamente para ayudar en la labor de enseñanza (multimedia, programas genéricos, textos, etc.)

d. Obligaciones docentes.

Este factor es identificado por Muñoz, Ríos, Abalde, Molero y Ruiz; en la cual se valora la opinión estudiantil sobre el cumplimiento de las obligaciones docentes en el ámbito instructivo. Evalúa si el profesor inicia o termina su clase a la hora indicada, si justifica y recupera con prontitud su inasistencia a clase, si cumple con atender las consultas extra clase, entre otros.

e. Método evaluativo.

Entre los investigadores que han identificado esta dimensión de la evaluación docente se encuentran a Lowman, Marsh, Bailey, D'Apollonia y Abrami. Este factor evalúa los siguientes aspectos: elaboración de evaluaciones en correspondencia con el nivel de la clase, objetividad e imparcialidad para evaluar y calificar, periodicidad de las evaluaciones, oportunidad de retroalimentación del aprendizaje a través de la explicación de la calificación y disposición para revisar la calificación.

f. Motivación e interacción con los alumnos.

La motivación e interacción del profesor con sus alumnos son dimensiones de evaluación del desempeño docente que en algunas investigaciones son identificadas como factores independientes y en otras como un solo factor. La “motivación” es identificada en forma aislada por Trent, Coen, Marsh. La “interacción” por Feldman, Cajide, García Ramos, Jackson y Marsh. Como un único factor lo hace Molero y Ruiz, dentro de él evalúan los siguientes

aspectos: muestra de interés por el curso, satisfacción por la enseñanza, preocupación por el aprendizaje, disposición y práctica de la objetividad e imparcialidad en el trato con los alumnos entre otros.

g. Evaluación integral del docente.

Entre los investigadores que identifican esta dimensión se encuentran a Marsh, Roche, Mateo, Fernández y García. En este factor el estudiante evalúa el desempeño general del docente en el curso y en todos los aspectos evaluados anteriormente.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El nivel de desempeño docente desde la perspectiva estudiantil, es adecuado

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis 1

El nivel de desempeño docente, dimensión planificación, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

Hipótesis 2

El nivel de desempeño docente, dimensión dominio del curso, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

Hipótesis 3

El nivel de desempeño docente, dimensión uso de métodos y recursos de enseñanza, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

Hipótesis 4

El nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

Hipótesis 5

El nivel de desempeño docente, dimensión método evaluativo, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

Hipótesis 6

El nivel de desempeño docente, dimensión motivación e interacción con los estudiantes, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

Hipótesis 7

El nivel de desempeño docente, dimensión valoración global, desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.

1.6. Variables

Variable de estudio: Desempeño docente

a. Definición conceptual

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva.

b. Definición operacional

Puntaje obtenido en la Escala de Desempeño docente

c. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES / ASPECTOS	INDICADORES
Desempeño docente	Planificación del curso	Evidencia la preparación de clases con anticipación Plantea al inicio de la clase objetivos claros
	Dominio del curso	Demuestra dominio sobre el curso que imparte Explica de manera clara y ordenada
	Uso de métodos y recursos de enseñanza	Elabora y utiliza materiales de estudio Utiliza métodos diversos recursos didácticos
	Cumplimiento de obligaciones docentes	Inicia la clase a la hora indicada Termina la clase a la hora indicada
	Método evaluativo	Elabora evaluaciones cuyo nivel corresponde con las clases Es justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar
	Motivación e interacción con los estudiantes	Mantiene entusiasmo y dinamismo durante las clases Desarrolla los contenidos de la clase en forma interesante Motiva la participación de forma crítica y activa durante la clase
	Valoración global	Logra satisfacer las expectativas de los estudiantes

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de desempeño docente desde la perspectiva estudiantil

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión planificación, desde la perspectiva estudiantil.
- b. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión dominio del curso, desde la perspectiva estudiantil.
- c. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión uso de métodos y recursos de enseñanza, desde la perspectiva estudiantil.
- d. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, desde la perspectiva estudiantil.
- e. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, desde la perspectiva estudiantil.
- f. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión método evaluativo, desde la perspectiva estudiantil.
- g. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión motivación e interacción con los estudiantes, desde la perspectiva estudiantil
- h. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión valoración global, desde la perspectiva estudiantil
- i. Establecer si el modelo de evaluación centrado en el perfil del docente permite conocer el nivel de desempeño del docente.

II METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño

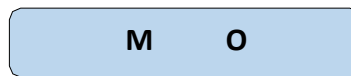
2.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptiva, porque se ha seleccionado un modelo de evaluación para caracterizar la solución de evaluar el desempeño docente en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se ha seleccionado es no experimental transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental debido a que no hubo manipulación intencional de una o más variables independientes con el fin de probar su causalidad con una variable dependiente. Transversal porque el modelo de evaluación se aplicara en momentos específicos de tiempo. Cuyo diagrama es el siguiente:

Donde:



M: Muestra de estudiantes

O: Observación del desempeño docente

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

La población está conformada por los 67 estudiantes de la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017.

2.2.2. Muestra

La muestra es el total poblacional conformada por los 67 estudiantes de la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017

Distribución de la muestra estudiantil del tercer y ciclo académico de la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica

Ciclo Académico	Genero		Total
	Masculino	Femenino	
3° ciclo	31	5	36
4° ciclo	28	3	31
Total	59	8	67

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

a. Técnica de recolección de datos

A través de esta técnica se procederá a recoger información relevante el desempeño docente en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, una vez recogida la información, es través de una matriz de datos se tendrá que ordenar, estructurar los datos en esquemas y gráficos que nos permite distribuir los valores y su ocurrencia en frecuencias de tiempos conforme lo señalan los objetivos de la investigación.

b. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Mediante el cuestionario se recogerá información válida y pertinente sobre el desempeño del docente medida desde la perspectiva estudiantil.

El instrumento que nos permitirá registrar la información es el: *Cuestionario de evaluación para el desempeño docente*

2.3.1. Administración de los instrumentos con respecto a la elaboración.

a. Sobre las elaboración y validación de los instrumentos

Con respecto a la elaboración

Se estructuró el formato del cuestionario, matrices de categorización de datos con sus respectivas escalas en base a los indicadores que deberían medir. En la formulación del cuestionario se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

Coherencia entre los *ítems, dimensiones y las variables de estudio*; precisando de manera objetiva la información a recoger y al orden de obtención.

Formulación de los indicadores de acuerdo a los objetivos de la investigación, de tal modo que garanticen la anotación de las respuestas que aseguren la obtención de la información requerida.

Probar la confiabilidad del formato del cuestionario aplicado en una muestra piloto.

Redacción en forma clara y precisa las instrucciones respectivas.

Determinación adecuada de las características de los formatos para cada tipo de instrumento (forma, tamaño, material y estilo)

Coherencia entre las técnicas y los instrumentos de recolección de datos.

Uso correcto del enfoque textual y gramatical en la construcción del discurso; así como los interlineados, títulos, subtítulos para asegurar una lectura y una comprensión adecuada del contenido de los instrumentos.

Con respecto a la validación de los instrumentos y a la confiabilidad de los instrumentos

La validación y confiabilidad de los instrumentos se tendrá en cuenta dos aspectos:

La opinión del experto para encontrar la validez de los mencionados instrumentos es lo que denominamos “juicio del experto”.

En segundo momento se asegurará la confiabilidad de dichos instrumentos administrándolo en una muestra piloto de 12 estudiantes de la población de los resultados se pudo precisar la construcción definitiva de los ítems y sus respectivas alternativas, corrigiéndose y reelaborados los ítems quedaron listos los test que posteriormente se multicopiaron de acuerdo a las muestras seleccionadas.

Sobre la aplicación de los instrumentos

Determinado la muestra de estudiantes se coordinará para su aplicación de acuerdo a un cronograma establecido.

Se organizaron todo el material de aplicación (cuestionario) para recolectar la información.

b. Procedimientos seguidos para la aplicación de los instrumentos de recolección de la información

Se estableció un cronograma y se siguieron los siguientes procedimientos:

Coordinación para la señalización de los sujetos objetos de investigación en la perspectiva de poder recoger la información.

Visita de campo a las diversas aulas de la escuela de ingeniería mecánica y eléctrica para recoger información documentada.

2.3.2. Procedimientos para el tratamiento y ordenamiento de la información

Se siguieron los siguientes procedimientos:

Se revisaron los datos, consistente en el análisis exhaustivo de cada uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados, para verificar su validez, en este momento no se tuvo ningún contratiempo.

Se codificaron los datos, circunstancia en los datos se convierten en códigos números de acuerdo a los instrumentos que se suministró a los estudiantes

Clasificación de los datos de las encuestas y las fichas de observación se procedió por organizarlos de acuerdo a las frecuencias porcentuales; y con respecto a los test se organizó de acuerdo a las frecuencias absolutas, relativas, porcentuales.

Recuento de los datos, que se hizo manual y electrónico (computadora) se diseñó una matriz de codificación de datos para su correspondiente tabulación.

Se organizó y presentó la información en base a gráficos, para una representación visual de los valores numéricos en figuras que expresan determinadas tendencias con respecto a las variables medidas.

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de los resultados y análisis de la investigación fueron a través de las tablas estadísticas, realizando el análisis cualitativo, porcentajes de las variables, haciendo uso gratuito de Microsoft Excel 2017 aplicación de hojas de cálculo que forma parte de la suite de oficina Microsoft Office, aplicación utilizada en tareas financieras y contables, con fórmulas, gráficos y un lenguaje de programación. Excel permite a los usuarios elaborar tablas y formatos que incluyan cálculos matemáticos mediante fórmulas; las cuales pueden usar “operadores matemáticos” como son: + (suma), - (resta), * (multiplicación), / (división); además de poder utilizar elementos denominados “funciones” (especie de fórmulas, pre-configuradas) como por ejemplo: Suma, Promedio, Buscar, etc. También se usó el programa estadístico SPSS en su versión número 22. Permitiendo realizar la matriz de correlaciones y más métodos de cálculo estadístico.

III RESULTADOS

Una vez realizada la recolección de los datos a través del modelo de evaluación (instrumento) diseñado, se procedió a ordenar, sistematizar y analizar la información a través de cuadros y gráficos estadísticos, reflejando la frecuencia absoluta y el porcentaje arrojado en cada uno de los ítems de manera conjunta según las diferentes dimensiones resultantes de la operacionalización de la variable desempeño docente. A continuación se realizara la presentación, interpretar y análisis de los resultados de la investigación de donde saldrán los elementos para plantear las conclusiones.

a) Primera Dimensión: Planificación del curso

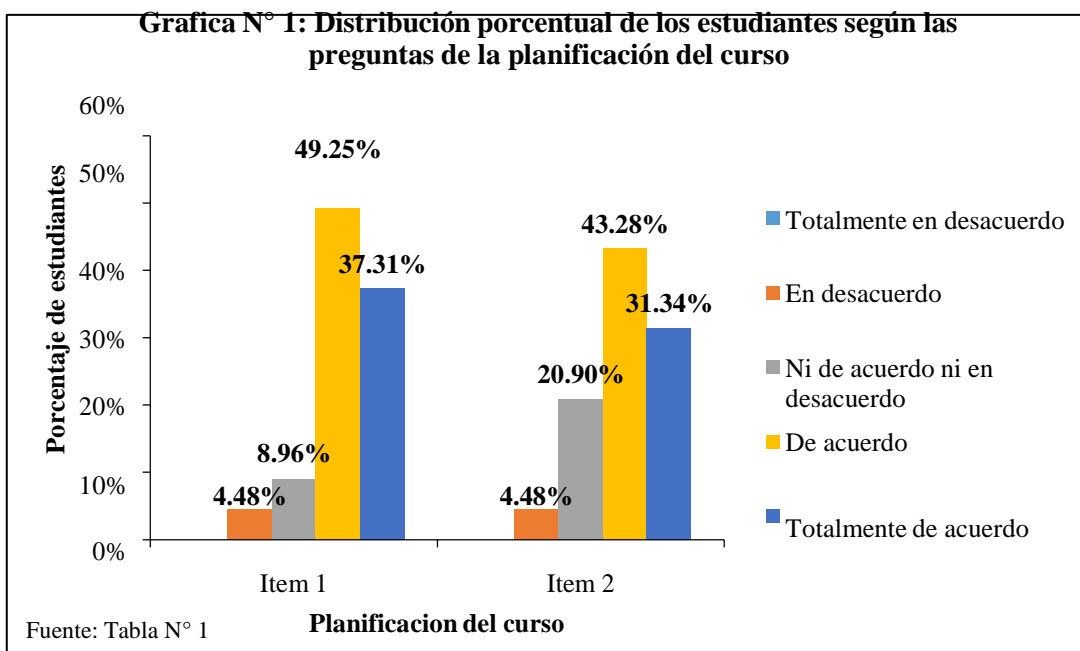
Ítems:

1. Evidencia que ha preparado las clases con anticipación.
2. Plantea al inicio de cada sesión de clase, objetivos claros y concisos.

Tabla N° 1: Distribución de los estudiantes según las preguntas de la planificación del curso

Número de Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi
1	0	0.00%	3	4.48%	6	8.96%	33	49.25%	25	37.31%	67	100.00%
2	0	0.00%	3	4.48%	14	20.90%	29	43.28%	21	31.34%	67	100.00%
Total	0	0.00%	6	4.48%	20	14.93%	62	46.27%	46	34.33%	134	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur



En la tabla n° 1 y gráfica n° 1 se observa que el 37.31% de los estudiantes están totalmente de acuerdo. Así mismo el 49.25% están de acuerdo que existen evidencias de preparación de las clases con anticipación por parte del docente (ítem 1). Por otro lado el 31.34% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 43.28% de acuerdo que el docente plantea los objetivos de la sesión de clases, al inicio de estas (ítem 2).

En resumen, se observa que el 34.33% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 46.27% de acuerdo que existe planificación del curso por parte del docente (Dimensión 1).

b) Segunda Dimensión: Dominio del curso

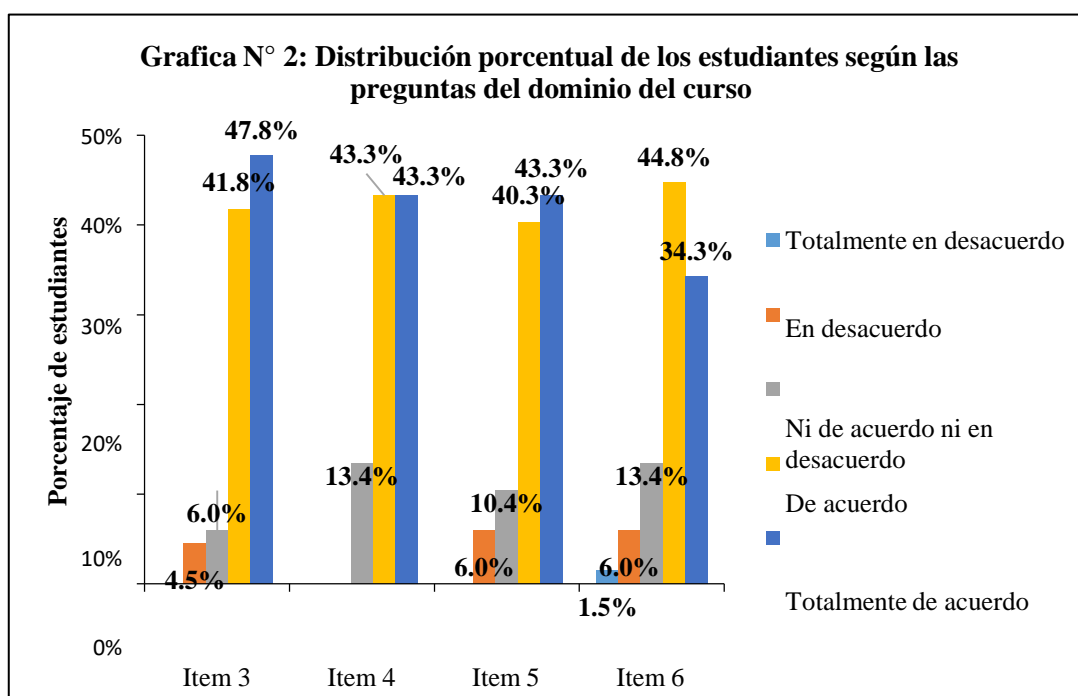
Ítems:

3. Demuestra dominio sobre el curso que imparte
4. Cumple con el desarrollo de los temas de acuerdo con el programa del curso
5. Explica de manera clara y ordenada
6. Resume y enfatiza las ideas claves de cada tema de clase

Tabla N° 2: Distribución de los estudiantes según las preguntas del dominio del curso

Número de Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	Fi	pi
3	0	0.00%	3	4.48%	4	5.97%	28	41.79%	32	47.76%	67	100.00%
4	0	0.00%	0	0.00%	9	13.43%	29	43.28%	29	43.28%	67	100.00%
5	0	0.00%	4	5.97%	7	10.45%	27	40.30%	29	43.28%	67	100.00%
6	1	1.49%	4	5.97%	9	13.43%	30	44.78%	23	34.33%	67	100.00%
Total	1	0.37%	11	4.10%	29	10.82%	114	42.54%	113	42.16%	268	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur



Fuente: Tabla N° 2

Dominio del curso

En la tabla n° 2 y gráfica n° 2 se observa que el 47.76% de los estudiantes están totalmente de acuerdo. Así mismo el 41.79% están de acuerdo que existen evidencia de dominio del curso que imparte el docente (ítem 3). Respecto al cumplimiento con el desarrollo de los temas de acuerdo con el programa del curso por parte del docente

(ítem 4). El 43.28% de los estudiantes manifiestan están totalmente de acuerdo, así mismo el 43.28% de los estudiantes están de acuerdo. Por otro lado, el 43.28% de los

estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 40.30% de acuerdo que el docente explica de manera clara y ordenada las sesiones de clases (ítem 5). Por último, el 34.33% de los estudiantes están totalmente de acuerdo, así mismo el 42.54% están de acuerdo que el docente resume y enfatiza las ideas claves de cada tema de las clases (ítem 6).

En resumen, se observa que el 42.16% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 42.54% de acuerdo que existe dominio del curso por parte del docente (Dimensión 2).

c) Tercera Dimensión: Métodos y recursos de enseñanza

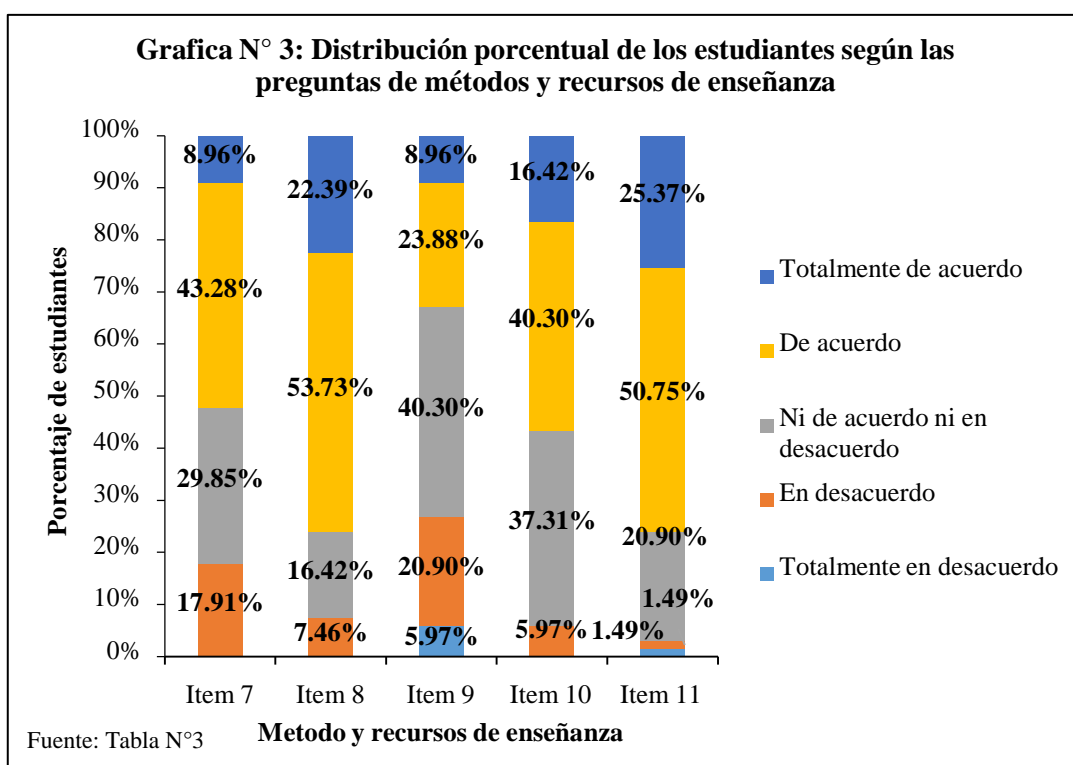
Ítems:

7. Realiza un resumen del tema anterior. antes de iniciar cada clase
8. Utiliza métodos de enseñanza diversos: trabajo grupal. Problemas, casos.
9. Emplea variedad de ayudas audiovisuales (multimedia. diapositivas. videos. etc.)
10. Utiliza recursos de enseñanza diversos: pizarra. multimedia. libros. etc.
11. Elabora y utiliza materiales de estudio diversos como: notas de clase. separatas. libros. etc.

Tabla N° 3: Distribución de los estudiantes según las preguntas de métodos y recursos de enseñanza

Número de Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi
7	0	0.00%	12	17.91%	20	29.85%	29	43.28%	6	8.96%	67	100.00%
8	0	0.00%	5	7.46%	11	16.42%	36	53.73%	15	22.39%	67	100.00%
9	4	5.97%	14	20.90%	27	40.30%	16	23.88%	6	8.96%	67	100.00%
10	0	0.00%	4	5.97%	25	37.31%	27	40.30%	11	16.42%	67	100.00%
11	1	1.49%	1	1.49%	14	20.90%	34	50.75%	17	25.37%	67	100.00%
Total	5	1.49%	36	10.75%	97	28.96%	142	42.39%	55	16.42%	335	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur



En la tabla n° 3 y gráfica n° 3 se observa que el 43.28% de los estudiantes están de acuerdo. Así mismo el 29.85% no están de acuerdo ni en desacuerdo que el docente realiza un resumen del tema anterior, al inicio de cada clase (ítem 7). Respecto a la utilización de diversos métodos de enseñanza por parte del docente (ítem 8). El 22.39% de los estudiantes manifiestan están totalmente de acuerdo, así mismo el 53.73% de los estudiantes están de acuerdo. Por otro lado, el 23.88% de los estudiantes manifiestan estar de acuerdo y el 53.73% no están de acuerdo ni en desacuerdo que el docente emplea variedad de ayudas audiovisuales (ítem 9). También se observa que el 40.3% de los estudiantes están de acuerdo y el 37.31% no están de acuerdo ni en desacuerdo que el docente utiliza diversos recursos de enseñanza (ítem 10). Por último, el 25.37% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y a su vez el 42.39% están de acuerdo que el docente elabora y utiliza diversos materiales de estudio (ítem 11).

En resumen, se observa que el 16.42% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 42.39% de acuerdo que existe el uso de diversos métodos y recursos de enseñanza por parte del docente (Dimensión 3).

d) Cuarta Dimensión: Obligaciones docentes

Ítems:

12. Inicia la clase a la hora que corresponde

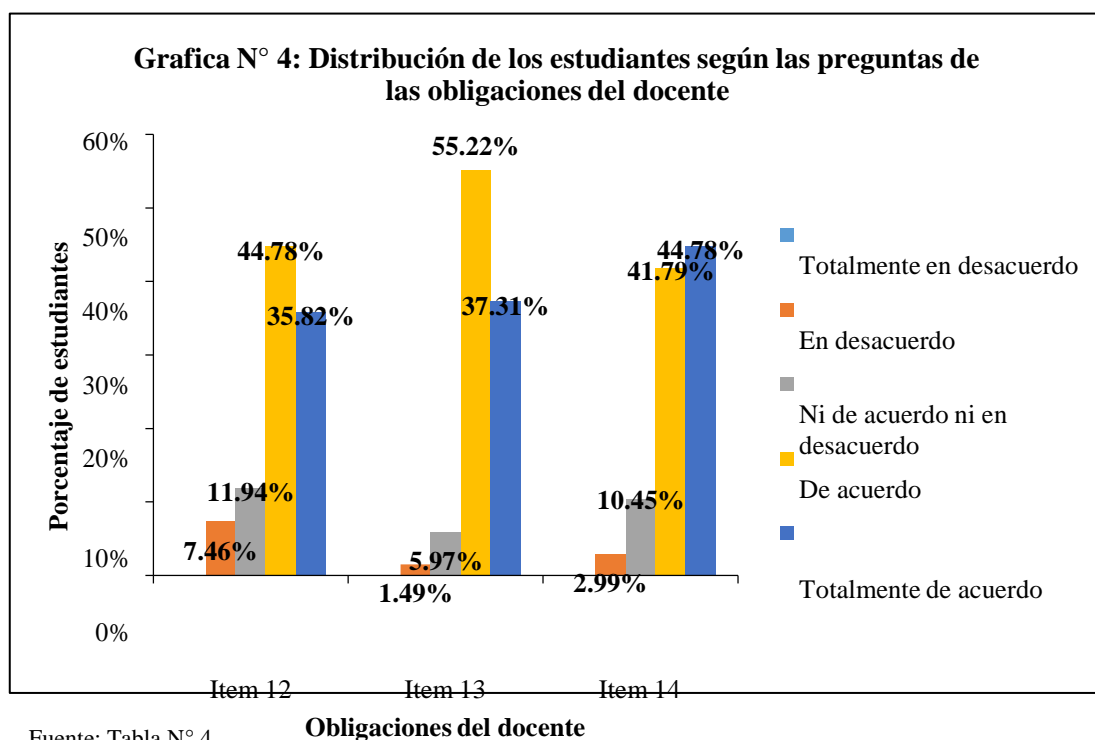
13. Termina la clase a la hora que corresponde

14. Asiste normalmente a clase. justifica con anticipación su falta y la recupera con prontitud

Tabla N° 4: Distribución de los estudiantes según las preguntas de las obligaciones del docente

Número de Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi
12	0	0.00%	5	7.46%	8	11.94%	30	44.78%	24	35.82%	67	100.00%
13	0	0.00%	1	1.49%	4	5.97%	37	55.22%	25	37.31%	67	100.00%
14	0	0.00%	2	2.99%	7	10.45%	28	41.79%	30	44.78%	67	100.00%
Total	0	0.00%	8	3.98%	19	9.45%	95	47.26%	79	39.30%	201	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur



En la tabla n° 4 y gráfica n° 4 se observa que el 35.82% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 44.78% están de acuerdo que existen evidencia que el docente inicia la sesión de clase a la hora correspondiente (ítem 12). Por otro lado. El 37.31% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 55.22% de acuerdo que el docente termina la sesión de clase a la hora correspondiente (ítem 13). Por último, el 44.78% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 41.79% están de acuerdo que el docente asiste normalmente a clases, justifica con anticipación su falta y la recupera con prontitud (ítem 14).

En resumen, se observa que el 39.30% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 47.26% de acuerdo que el docente cumple con sus obligaciones (Dimensión 4).

e) **Quinta Dimensión: Método evaluativo**

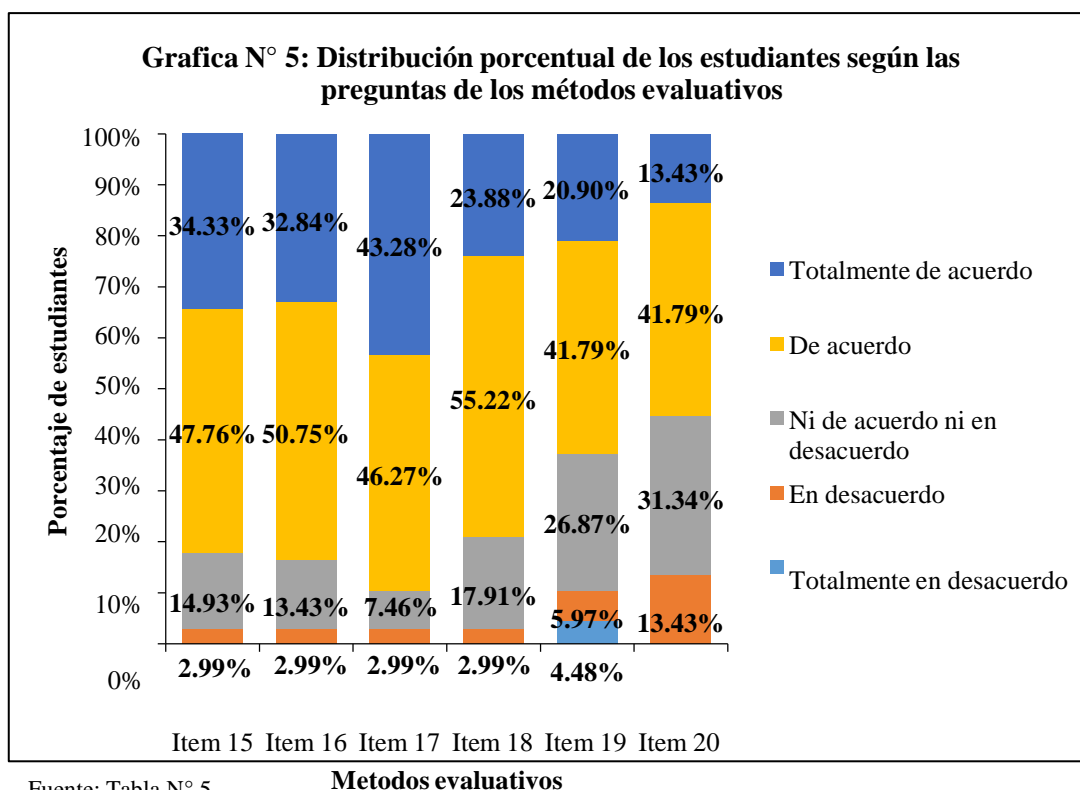
Ítems:

15. Elabora evaluaciones cuyo nivel se corresponde con el de las clases
16. Realiza evaluaciones periódicas a lo largo del ciclo
17. Es justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar
18. Explica la calificación y es capaz de revisarla si considera que puede haber error
19. Devuelve las evaluaciones ya calificadas a la sesión de clases siguiente de haber tomado la evaluación
20. Genera una retroalimentación en los exámenes. calificaciones y materiales. que me ayudan comprender aún más la materia de clase.

Tabla N° 5: Distribución de los estudiantes según las preguntas de los métodos evaluativos

Número de Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi
	15	0	0.00%	2	2.99%	10	14.93%	32	47.76%	23	34.33%	67
16	0	0.00%	2	2.99%	9	13.43%	34	50.75%	22	32.84%	67	100.00%
17	0	0.00%	2	2.99%	5	7.46%	31	46.27%	29	43.28%	67	100.00%
18	0	0.00%	2	2.99%	12	17.91%	37	55.22%	16	23.88%	67	100.00%
19	3	4.48%	4	5.97%	18	26.87%	28	41.79%	14	20.90%	67	100.00%
20	0	0.00%	9	13.43%	21	31.34%	28	41.79%	9	13.43%	67	100.00%
Total	3	0.75%	21	5.22%	75	18.66%	190	47.26%	113	28.11%	402	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur



Fuente: Tabla N° 5

En la tabla n° 5 y gráfica n° 5 se observa que el 34.33% de los estudiantes están totalmente de acuerdo. Así mismo el 47.76% están de acuerdo que existe evidencia que el docente elabora evaluaciones cuyo nivel corresponde con el de las clases (ítem

15).Respecto realización de evaluaciones periódicas a lo largo del ciclo (ítem 16). El

32.84% de los estudiantes manifiestan están totalmente de acuerdo, así mismo el 50.75% de los estudiantes están de acuerdo. Por otro lado, el 43.28% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 46.27% de acuerdo que el docente es justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar (ítem 17). Respecto al ítem 18. El cual es: Explica la calificación y es capaz de revisarla si considera que puede haber error, el 23.88% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y a su vez el 55.22% están de acuerdo. Respecto a la devolución de las evaluaciones ya calificadas a la sesión de clases siguiente de haberla tomado (ítem 19). El 41.79% de los estudiantes manifiestan están de acuerdo, mientras que el 26.87% no están de acuerdo ni en desacuerdo. Por último, el 41.79% de los estudiantes están de acuerdo y el 31.34% no están de acuerdo ni desacuerdo que el docente genera una retroalimentación en los exámenes, calificaciones y materiales, que ayudan a comprender aún más la materia de clase (ítem 20).

En resumen, se observa que el 28.11% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 47.26% de acuerdo que uso de diferentes métodos evaluativos por parte del docente (Dimensión 5).

f) Sexta Dimensión: Motivación e interacción con los estudiantes

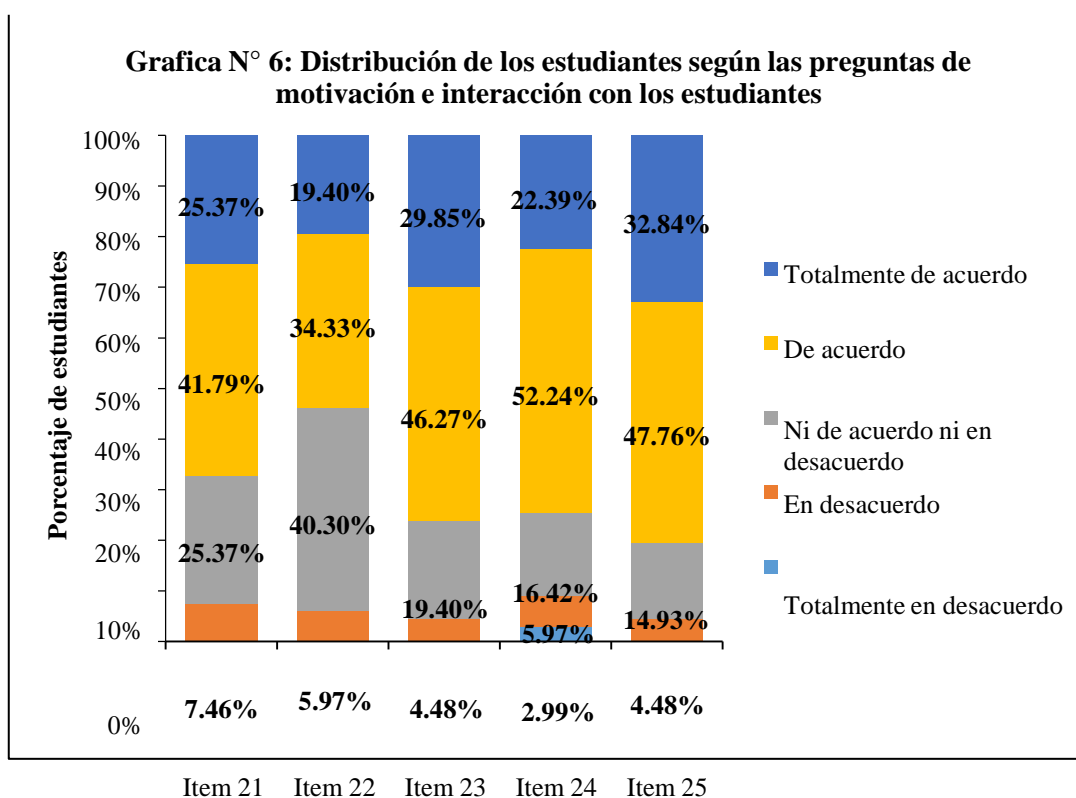
Ítems:

21. Mantiene su entusiasmo y dinamismo durante toda la sesión de clase
22. Demuestra interés por los alumnos que tienen problemas en aprender. al ritmo de la clase
23. Tiene una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia
24. Desarrolla los contenidos del programa del curso en forma interesante y amena
25. Brinda la oportunidad de exponer dudas y preguntas. respondiéndolas con claridad.

Tabla N° 6: Distribución de los estudiantes según las preguntas de motivación e interacción con los estudiantes

Número de Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi	fi	pi
	21	0	0.00%	5	7.46%	17	25.37%	28	41.79%	17	25.37%	67
22	0	0.00%	4	5.97%	27	40.30%	23	34.33%	13	19.40%	67	100.00%
23	0	0.00%	3	4.48%	13	19.40%	31	46.27%	20	29.85%	67	100.00%
24	2	2.99%	4	5.97%	11	16.42%	35	52.24%	15	22.39%	67	100.00%
25	0	0.00%	3	4.48%	10	14.93%	32	47.76%	22	32.84%	67	100.00%
Total	2	0.60%	19	5.67%	78	23.28%	149	44.48%	87	25.97%	335	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur



Fuente: Tabla N° 6

En la tabla n° 6 y gráfica n° 6 se observa que el 25.37% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 41.79% están de acuerdo que el docente mantiene su entusiasmo y dinamismo durante toda la sesión de clase (ítem 21). Por otro lado, el

34.33% de los estudiantes manifiestan estar de acuerdo y el 40.3% no están de

acuerdo ni en desacuerdo que el docente demuestra interés por los alumnos que tienen problemas en aprender, al ritmo de la clase (ítem 22). Respecto al ítem 23, el cual es: Tiene una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia, el 29.85% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y a su vez el 52.24% están de acuerdo. También se observa que el 22.39 % de los estudiantes manifiestan están de acuerdo y el 52.24% de acuerdo que el docente desarrolla los contenidos del programa del curso en forma interesante y amena (ítem 24). Por último, el 25.97% de los estudiantes están de acuerdo y el 44.48% están de acuerdo que el docente brinda la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas con claridad (ítem 25).

En resumen, se observa que el 25.97% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 44.48% de acuerdo que existe motivación e interacción con los estudiantes por parte del docente (Dimensión 6).

g) Séptima Dimensión: Valoración global

Ítem:

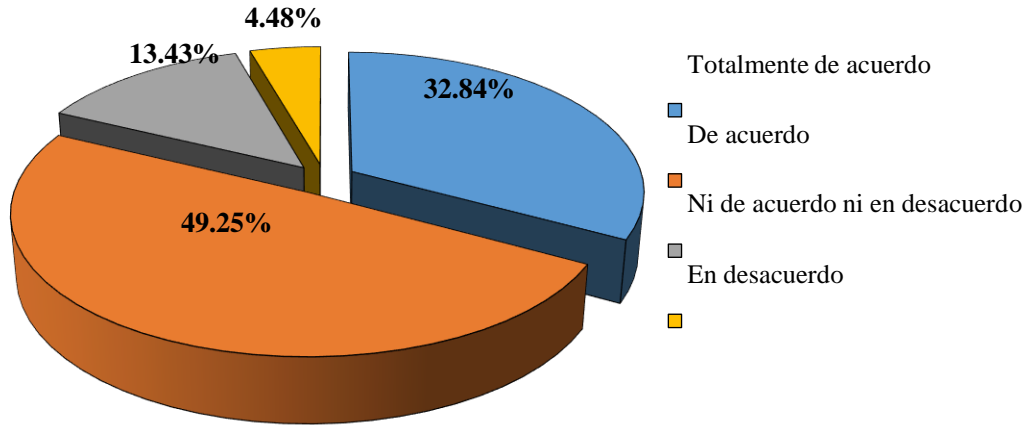
26. Logró satisfacer mis expectativas y volvería a llevar un curso con él

Tabla N° 7: Distribución de los estudiantes según la valoración global hacia el docente

Valoración Global (Ítem 26)	fi	hi	pi
Totalmente de acuerdo	22	0.3284	32.84%
De acuerdo	33	0.4925	49.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	0.1343	13.43%
En desacuerdo	3	0.0448	4.48%
Total	67	1.0000	100.00%

Fuente: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur

Grafica N° 7: Distribución de los estudiantes según la valoración global hacia el docente



Fuente: Tabla N° 7

En la tabla n° 7 y gráfica n° 7 se puede observar que el 32.84 % de los estudiantes están totalmente de acuerdo, el 49.25% están de acuerdo, el 13.43% no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que solo el 4.48% están en desacuerdo que el docente logro satisfacer con sus expectativas y que volverían a llevar el curso. Por lo tanto podemos decir que existe una buena valoración global del docente por parte de los estudiantes.

IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El primer hallazgo encontrado en la presente investigación es el haber constatado que el modelo de evaluación es adecuada en el desempeño del docente medido desde la perspectiva estudiantil en la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017.

En segundo lugar, discutiremos los resultados del test donde se observó que el 34.33% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 46.27% de acuerdo que existe planificación del curso por parte del docente. También se observó que el 42.16% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 42.54% de acuerdo que existe dominio del curso por parte del docente. Asimismo, el 16.42% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 42.39% de acuerdo que existe el uso de diversos métodos y recursos de enseñanza por parte del docente. Además, el 39.30% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 47.26% de acuerdo que el docente cumple con sus obligaciones. A su vez, se observó que el 28.11% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 47.26% de acuerdo que uso de diferentes métodos evaluativos por parte del docente. Asimismo, el 25.97% de los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo y el 44.48% de acuerdo que existe motivación e interacción con los estudiantes por parte del docente. Por último, se observó que el 32.84 % de los estudiantes están totalmente de acuerdo, el 49.25% están de acuerdo, el 13.43% no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que solo el 4.48% están en desacuerdo que el docente logro satisfacer con sus expectativas y que volverían a llevar el curso.

En base a los resultados obtenidos corresponde confrontar con los resultados de otras investigaciones; así por ejemplo Castro (2017), concluyó que el nivel de desempeño docente en la Universidad Señor de Sipán es de bueno a excelente para un 95% de estudiantes, coincidiendo con los resultados obtenidos en el presente estudio realizado. Asimismo. López (2017), determinó respecto al desempeño docente tres dimensiones con un gran porcentaje de percepción alta y muy alta, las cuales fueron capacidades pedagógicas, emocionalidad y relaciones interpersonales de alumnos y

cadetes. Por otro lado. Ayay (2016), afirma que existe un regular desempeño docente. A su vez. Alfaro y Pinedo (2015), concluyeron que el 75% de los estudiantes se encuentran satisfechos con respecto al desempeño docente y el 25 % insatisfechos. Asimismo. Reyes (2015), concluyo que el nivel del desempeño docente bueno en el 64.4%. Asimismo. Guarniz (2015), concluyó que los profesores de inglés y francés de la UNS tienen un buen desempeño. A su vez. Mairena (2015), concluyó que no existe un buen desempeño de los profesores noveles. Por otro lado. Guarniz (2014), determino que el desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina presenta una media de 3.6, considerándolo como bueno. Asimismo. Romero (2014), concluyo que existe un buen desempeño docente en la red de colegios de Saco Oliveros, además se determinó que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica. También. Espinoza. Pariona y Vilca (2014), concluyeron que existe un buen desempeño docente. Así mismo. Gina (2014), concluyó que el desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas. A su vez. Juárez (2012), concluye respecto al desempeño docente que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

Por otro lado tenemos a Chaves (2014), quien concluyó que las características de un docente de calidad son: el dominio de la materia mostrado por el profesor, si el profesorado resolvió acertadamente las dudas de los estudiantes, trató a los estudiantes con respeto y consideración, expuso la materia con claridad y precisión; así como si las evaluaciones reflejaron adecuadamente los contenidos del curso, la claridad de las preguntas, problemas y/o asignaciones que conforman las evaluaciones, y en consecuencia si calificó las evaluaciones con cuidado e imparcialidad. Así mismo. Cárdenas. Méndez y Gonzales (2014), concluyeron que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

Como parte de nuestra investigación se puede concluir que en la actualidad no existe un modelo único de evaluación para medir el desempeño docente y que difieren en el número de dimensiones que intervienen, tal y como Rosas (2015), concluyo en

su investigación, que el modelo propuesto presenta una mayor validez y confiabilidad que el modelo utilizado actualmente por la UNALM.

Por último se puede concluir que las entidades de educación superior tienen como finalidad garantizar una enseñanza de calidad, siendo el eje central todos los procesos educativos y función principal la docencia, es por esto que el docente debe preocuparse por ejercer de forma efectiva su labor en el cumplimiento de sus obligaciones, un uso óptimo de materiales, una buena actitud dentro del aula, una evaluación justa, guiar al estudiante con estrategias de enseñanza – aprendizaje, brindando una buena calidad de desempeño docente. Así mismo. Espinoza (2014), concluyo que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- a. Se determinó que el 34.33% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 46.27% de acuerdo, que el docente realiza la planificación del curso.
- b. Respecto al dominio del curso por parte del docente, el 42.16% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 42.54% de acuerdo.
- c. En el uso diverso de métodos y recursos de enseñanza por parte del docente, el 16.42% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 42.39% están de acuerdo.
- d. Se determinó que el 39.30% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 47.26% de acuerdo que el docente cumple con sus obligaciones.
- e. Respecto al uso de diferentes métodos evaluativos por parte del docente, el 28.11% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 47.26% de acuerdo.
- f. En los que respecta con la motivación e interacción del docente con los estudiantes, el 25.97% de los estudiantes están totalmente de acuerdo y el 44.48% están de acuerdo.
- g. Se determinó que el 32.84 % de los estudiantes están totalmente de acuerdo, el 49.25% están de acuerdo, el 13.43% no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que solo el 4.48% están en desacuerdo que el docente logró satisfacer con sus expectativas y que volverían a llevar el curso.

- h. Se determinó que el modelo centrado en el perfil del docente permite medir el nivel del desempeño docente en el 3° y 4° ciclo de la carrera de ingeniería de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, noviembre 2017.

5.2. Recomendaciones

- a. Se recomienda realizar el desarrollo de instrumentos nuevos que permitan la evaluación del desempeño docente desde diferentes ámbitos
- b. Se debe considerar que los resultados obtenidos en el estudio pertenecen a un contexto determinado, lo que no invalida los resultados, se recomienda realizar una mayor investigación en otros contextos y con otras muestras, que puedan ser de ayuda a determinar las dimensiones necesarias para realizar la elaboración de una evaluación de esta naturaleza que sea válido y confiable.
- c. Para poder tener una mejor evaluación del desempeño del docente se recomienda la participación de las autoridades de la universidad.
- d. Se recomienda la capacitación sistemática de los docentes para que puedan realizar sus funciones de forma más eficiente, sobre todo en los aspectos relacionados a los procesos de enseñanza y aprendizaje, para que de esta forma se pueda garantizar el cumplimiento de los objetivos de la educación.

VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro D. y Pinedo J. (2015). *Satisfacción del estudiante de la escuela profesional de enfermería con el desempeño docente*. Universidad Privada Antenor Orrego. 2015. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1665>
- Arias y Herrera (2005). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México: Trillas
- Ayay G. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. *Tesis de Maestría en Educación* Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3962>
- Besseyre des Horts, Charles-Henr (1990) *Gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Deustuo
- Bravo, C.; Alminagorta D.; Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San. Marcos.
- Cárdenas, Méndez y Gonzales M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación* Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/13210/18332>
- Castro B. (2017). *Nivel de desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipán*. 2016. Tesis para optar el Título profesional de Cirujano Dentista Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3966/1/TESIS%20FINALCastro%20Vasquez%20Benjam%C3%ADn.pdf>
- Chaves O. (2014). *Elaboración de un instrumento para la evaluación de la docencia por parte de los estudiantes para el Instituto Tecnológico de Costa Rica*. Universidad de Valencia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=88367>

- Chiavenato A. (2002). *Administración de recursos humanos*. Editorial MC Graw-Hill. Santa Fe – Bogotá.
- Córdova M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial*. 5° Edición. Lima – Perú
- Espinoza, G (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Educación Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- García M. (2011). *Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000*. Rev. *IndustrialData - Instituto de Investigación FII - UNMSM N° 6. La Norma Cubana 3000:2007*.
- Gómez, D (2012). *Enfoque creativo-vivencial de las funciones de los docentes en la aplicación del método de aprendizaje basado en la solución de problemas en Ghana*. En: *Revista de Información Científica*. Volumen 97. Núm. 2. Recuperado de: <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/index>
- González, L.E.; Ayarza, H. (1997). *Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe*. Documento Central. La educación superior en el siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. Documentos de la Conferencia Regional Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, La Habana, Cuba, 1996. Caracas: CRESALC-UNESCO
- Guarniz J. (2015). *Evaluación del desempeño docente para profesores de inglés y francés. Desde la perspectiva de los estudiantes de la especialidad de idiomas de la UNS-2013*. Universidad Nacional del Santa. Nuevo Chimbote.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° edición. México.

- López J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación mención en Teorías y Gestión Educativa.* Universidad de Piura – Filial Lima. Lima. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339.pdf?sequence=1
- Mairena E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas. Tesis para optar el Título de Maestría en Administración y Gestión de la Educación.* Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Maivy D. (2015). *Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricular* Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1499/1/Mdelsy.pdf>
- MINEDU. (2007). *Guía de Evaluación del Aprendizaje EBR – DES 2007.* Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7qKeR30lcQMJ:repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3538/discover%3Ffiltertype%3Dsubject%26filter_relational_operator%3Dequals%26filter%3DGu%25C3%25ADa+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Ortiz A. (2009). *Pedagogía y docencia universitaria: hacia una didáctica de la educación superior.* Ediciones Cepedid. Lima – Perú.
- Palomino F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima

- Julián Pérez Porto y María Merino. (2012). Actualizado: 2016. Definicion.de: Definición de rol docente. Recuperado de: <https://definicion.de>.
- Pruzzo, V. (1999). *Evaluación curricular, evaluación para el aprendizaje. Una propuesta para el proyecto curricular institucional*. Buenos Aires: Espacio
- Reyes T. (2015). *Relación del burnout y el desempeño académico en docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez filial Arequipa. Arequipa – 2013. Tesis de Doctorado*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/273>
- Rosas F. (2015). *Modelo de evaluación del desempeño docente en el ámbito instructivo desde una perspectiva estudiantil – caso: Universidad Nacional Agraria La Molina*. Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima.
- Ruiz, A. (1999). *La investigación educativa*. México: Ciudad de Mexico
- Stake, R. (2006). *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares*. En Praxis Educativa (Arg), núm. 10, 2006, pp. 102-103
- Stufflebeam, D; Shinkfield, A. (1995). *Evaluación sistemática - Guía teórica y práctica*. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Ediciones Paidós Ibérica.
- Valdés H. (2010). *Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México.
- Werther, W. & Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos* México: McGraw-Hill.

VII APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO N° 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

SECCIÓN DE POSGRADO EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Ciclo: _____ Semestre Académico: _____

INSTRUCCIONES: Estamos realizando un estudio para conocer el desempeño docente con el objetivo de mejorar el papel del docente en el aula. Necesitamos conocer su experiencia contestando el siguiente cuestionario según las siguientes categorías:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
1° Dimensión: Planificación del curso	1. Evidencia que ha preparado las clases con anticipación					
	2. Plantea al inicio de cada sesión de clase. objetivos claros y concisos					
2° Dimensión: Dominio del curso	3. Demuestra dominio sobre el curso que imparte					
	4. Cumple con el desarrollo de los temas de acuerdo con el programa del curso.					
	5. Explica de manera clara y ordenada					
3° Dimensión: Métodos y recursos de enseñanza	6. Resume y enfatiza las ideas claves de cada tema de clase					
	7. Realiza un resumen del tema anterior. antes de iniciar cada clase.					
	8. Utiliza métodos de enseñanza diversos: trabajo grupal. problemas. casos. etc.					

DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
3° Dimensión: Métodos y recursos de enseñanza	9. Emplea variedad de ayudas audiovisuales (multimedia. diapositivas. videos. etc).					
	10. Utiliza recursos de enseñanza diversos: pizarra. multimedia. libros. etc.					
	11. Elabora y utiliza materiales de estudio diversos como: notas de clase. separatas. libros. etc.					
4° Dimensión: Obligaciones docentes	12. Inicia la clase a la hora que corresponde					
	13. Termina la clase a la hora que corresponde					
	14. Asiste normalmente a clase. justifica con anticipación su falta y la recupera con prontitud					
5° Dimensión: Método evaluativo	15. Elabora evaluaciones cuyo nivel se corresponde con el de las clases					
	16. Realiza evaluaciones periódicas a lo largo del ciclo					
	17. Es justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar					
	18. Explica la calificación y es capaz de revisarla si considera que puede haber error					
	19. Devuelve las evaluaciones ya calificadas a la sesión de clases siguiente de haber tomado la evaluación.					
6° Dimensión: Motivación e interacción con los estudiantes	20. Genera una retroalimentación en los exámenes. calificaciones y materiales. que me ayudan comprender aún más la materia de clase.					
	21. Mantiene su entusiasmo y dinamismo durante toda la sesión de clase					
	22. Demuestra interés por los alumnos que tienen problemas en aprender. al ritmo de la clase					
	23. Tiene una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia					
	24. Desarrolla los contenidos del programa del curso en forma interesante y amena					
7° Dimensión: Valoración global	25. Brinda la oportunidad de exponer dudas y preguntas. respondiéndolas con claridad.					
	26. Logró satisfacer mis expectativas y volvería a llevar un curso con él					

ANEXO N° 2: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se determinara con la obtención del Coeficiente de Alfa de Cronbach; para ello, previamente se aplicó un muestra piloto.

Tabla N° 14: Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.885	0.896	26

Interpretación: Se evaluó el indicador alfa de Cronbach, el cual es estadísticamente significativo, debido a que es mayor a 0.8, lo cual es estadísticamente bueno (George y Mallery. 2016). En conclusión podemos decir que el instrumento que se aplicó para la recolección de datos, puede ser aplicado en diferentes momentos y debe obtenerse resultados similares en tiempo y espacio.

ANEXO N° 3: PROPUESTA DE MEJORA PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLOGICA DE LIMA SUR

Desde la perspectiva educativa la evaluación es una de las principales estrategias utilizadas, porque permiten expresar y cuantificar los resultados obtenidos ante objetivos establecidos. Por lo tanto, todos los protagonistas del ámbito educativo (estudiantes. docentes. directivos y demás autoridades) forman parte de un amplio sistema de evaluación (Delsy. 2015).

La evaluación del desempeño docente es de suma importancia, según Acevedo (2003), porque el pensamiento del docente ejerce influencia en el rendimiento de los estudiantes. Los docentes son responsables de introducir matices y cambios en el clima del salón, la orientación de los estudiantes y la calidad de trabajo. Además, las nuevas tecnologías y los constantes cambios presionan para mejorar el trabajo del docente.

Marco legal

El Marco del Buen Desempeño Docente está reglamentado en nuestro país por la Ley universitaria N° 23733, desde el artículo 2015 al 303, donde se estipula los dominios de preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, así como la participación en la gestión de la universidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este documento fue impulsado principalmente por la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU).

Justificación

Es de gran importancia que los docentes y directivos ofrezcan respuestas a las necesidades que se presente en el contexto laboral. Por lo tanto, se justifica el plan de mejora para la evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, debido a la importancia que tiene conocer el desempeño docente para la formación de los estudiantes. Por lo tanto, la evaluación presenta un conjunto de indicadores que deben ser tomadas en cuenta al momento de evaluar el desempeño del docente

El desempeño, según Montenegro (2003), implica “El cumplimiento de sus funciones y estos se encuentran determinador por factores asociados al docente, al estudiante y al entorno, se ejerce en distintos campos”.

Objetivo General

Establecer un plan de evaluación de desempeño docente que permita mejorar la calidad docente en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur

Objetivos Específicos

Realizar un trabajo intenso para mejorar la evaluación del desempeño docente

Lograr una adecuada cohesión grupal para alcanzar los objetivos académicos de la universidad

Realizar capacitaciones constantes

Descripción de la propuesta

La propuesta del plan de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur, ubicada en Villa el Salvador, está diseñada de acuerdo a los resultados obtenidos la investigación realizada, respecto a la análisis de los datos resultantes de la fase de la investigación en la recolección de información.

Es importante destacar que, el mismo forma parte del proceso mediante el cual el docente puede observar las medidas correctivas a corto plazo, para mejor su labor a favor de los estudiantes (Marquiegui. 2004). Por ello, la propuesta busca mejorar la evaluación actual en la universidad con el fin de mejorar el desempeño docente.

Respecto a los resultados del análisis e interpretación de la información, puede afirmarse que existe en esta población de estudio la necesidad de proponer un plan de evaluación del desempeño docente como estrategia para mejorar su labor en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

En tal sentido, los resultados arrojaron que un buen docente es aquel que domina su materia, resuelve acertadamente las dudas de los estudiantes, tiene un trato de respeto y consideración con sus estudiantes, expone su materia con claridad y

precisión, sus evaluaciones reflejen de forma adecuada los contenidos de la materia y que realice una calificación de evaluaciones y/o trabajos con imparcialidad.

Etapas de aplicación

El plan de evaluación del desempeño docente que se propone está diseñado en dos etapas que requiere ser presentada a todo el personal docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur antes de su ejecución, de esta manera los docentes conozcan la evaluación.

En la primera etapa se procederá a la aplicación de la evaluación del desempeño docente, a través de la perspectiva de los estudiantes, el cual se realizara en la semana 11 del ciclo.

En la segunda etapa, luego de haber aplicado la evaluación del desempeño docente, se procederá a reunirse con el docente para infórmale de forma verbal y escrita una valoración detallada de su desempeño, con el propósito de mejorar los aspectos que sean necesarios y reforzar las fortalezas para los siguientes ciclos académicos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS	MARCO REF.
Propuesta de un modelo de evaluación para el desempeño docente medido desde la perspectiva estudiantil	¿Cuál es el nivel de desempeño docente desde la perspectiva estudiantil?	<p>Hipótesis general</p> <p>El nivel de desempeño docente desde la perspectiva estudiantil, es adecuado.</p>	Desempeño docente	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente desde la perspectiva estudiantil</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión planificación, desde la perspectiva estudiantil.</p> <p>b. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión dominio del curso, desde la perspectiva estudiantil.</p> <p>c. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión uso de métodos y recursos de enseñanza, desde la perspectiva estudiantil.</p> <p>d. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, desde la perspectiva estudiantil.</p> <p>e. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión cumplimiento de obligaciones docentes, desde la perspectiva estudiantil.</p> <p>f. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión método evaluativo, desde la perspectiva estudiantil.</p> <p>g. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión motivación e interacción con los estudiantes, desde la perspectiva estudiantil</p> <p>h. Establecer el nivel de desempeño docente, dimensión valoración global, desde la perspectiva estudiantil</p> <p>i. Establecer si el modelo de evaluación centrado en el perfil del docente permite conocer el nivel de desempeño del docente.</p>	<p>1. Evaluación</p> <p>2. Desempeño docente</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA DE LAS INVESTIGACIÓN

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
Cuantitativo	Descriptiva	No experimental transversal	<p>La población está conformada por los 67 estudiantes de la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2017.</p> <p>La muestra es el total poblacional conformada por los 67 estudiantes de la carrera de ingeniería mecánica y eléctrica del 3° y 4° ciclo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, donde 36 estudiantes pertenecen al tercer ciclo y 31 al cuarto ciclo.</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Afirmaciones, que contiene los datos generales del encuestado, gestión de la capacitación, gestión de los recursos logísticos y gestión de los recursos financieros.</p> <p>Elaborado en base a los objetivos de la investigación y en coherencia con la operacionalización de las variables de estudio (Variable – Dimensión – Indicador).</p> <p>Contiene afirmaciones que permitirá al encuestado marcar una de las 5 alternativas consideradas como respuesta (Tipo Escala Likert), según su grado de afinidad a las respuestas. Dichas respuestas van de 1 a 5 (De Totalmente en Desacuerdo a Totalmente de Acuerdo).</p>	<p>Validado por Tres Jueces Expertos</p> <p>La confiabilidad se determinara con la obtención del Coeficiente de Alfa de Cronbach; para ello, previamente se aplicará una prueba piloto.</p>