

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



**Desempeño docente y su relación con el
rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo
de enfermería Universidad San Pedro Huacho
2015**

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

Autor: Villarreal Vásquez, Irma Yolanda

Asesor: Dr. Cueva Valverde, William

Huacho - Perú
2018

PALABRAS CLAVE

Tema	Desempeño docente
Especialidad	Rendimiento académico

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Educación General

KEY WORDS

Theme	Teaching performance
Specialty	Academic performance

TÍTULO

DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DEL VI CICLO DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD SAN PEDRO - HUACHO 2015

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015. Material y método: Es de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal, con un nivel de investigación descriptivo correlacional; con una población-muestra de 58 estudiantes, a quienes se aplicó una encuesta para evaluar el desempeño docente, para el rendimiento académico se utilizó el análisis documental, como instrumento las actas de notas, procediéndose con la recolección de los datos para la interpretación de los mismos. Los resultados de la investigación determinan que existe relación entre el desempeño docente, y el rendimiento académico en los estudiantes de enfermería, resultó con tendencia a nivel bueno. En lo que respecta a la relación se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y el desempeño docente. Conclusión: Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Palabras claves: rendimiento, académico, docente

ABSTRACT

The present of this research was objective to determine the relationship between teaching performance and academic performance in students of the 6th cycle of Nursing at San Pedro University Lima Branch Huacho 2015. Material and method: It is basic, non-experimental design and cross-section, with a level of correlational descriptive research; with a sample population of 58 students, to whom a survey was applied to evaluate the teaching performance, for the academic performance the documentary analysis was used, as an instrument the notes minutes, proceeding with the collection of the data for the interpretation of the same. The results of the investigation determine that there is a relation between the teaching performance, and the academic performance in the nursing students, turned out with tendency to good level. With regard to the relationship, a positive correlation was found between academic performance and teaching performance. Conclusion: Therefore, it can be evidenced statistically that there is a significant relationship between the technological mastery of the teacher and the academic performance of the students of the sixth cycle of nursing at the University of San Pedro, Lima Branch-Huacho 2015.

Keywords: performance, academic, teacher

ÍNDICE

Palabra clave.....	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	2
1.2. Justificación de la investigación.....	6
1.3. Problema.....	9
1.4. Marco referencial.....	10
1.5. Hipótesis.....	34
1.6. Variables.....	35
1.7. Objetivos.....	37
METODOLOGÍA.....	39
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	39
2.2. Población y muestra.....	40
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4. Procesamiento y análisis de la información.....	46
RESULTADOS.....	51
3.1. Descripción de los resultados.....	51
3.2. Pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.....	56
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	65
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	78

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es motivado por la problemática de la educación que viene atravesando nuestro país en las últimas décadas, uno de los conceptos a los que se le concede mayor énfasis es la labor que cumple el docente, considerando como factor muy importante para el progreso y mejora del sistema educativo. Por lo tanto es motivo de especial atención la capacitación y permanente evaluación de un desempeño profesional, por ello el rol del docente como facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje se constituye en la base principal del mismo, es así que el presente trabajo de investigación está orientado a conocer cuál es la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima sede Huacho 2015 , con el propósito de proporcionar evidencias científicas a la Escuela Académico Profesional de Enfermería a fin de establecer estrategias de intervención que permitan un mejor rendimiento , con el objetivo de determinar la relación existente entre Desempeño Docente y Rendimiento académico.

En esta perspectiva surge la exigencia por la calidad de la formación, de la educación que mide el talento humano, el impacto que tienen los profesionales en los escenarios laborales y en este caso , fundamentalmente la formación de profesionales enfermeros que requieren de una formación integral, basada no sólo en conocimientos científico-tecnológicos sino también en aspectos humanísticos que le permita ser, entender y comprender al ser humano que cuida para ayudarlo a superar sus problemas de salud y prevenir riesgos o complicaciones en los aspectos físico y psico-emocional . Kérouc (1996) al respecto refiere que “la formación enfermera está en primer lugar anclada en la esencia de la disciplina que es la interrelación con el usuario o paciente” por lo que el futuro profesional no sólo debe desarrollar desde su formación sus capacidades cognitivas y procedimentales sino también las actitudinales, las afectivas, aspectos básicos para poder lograr una atención de calidad, y tal como agrega Jean Watson debe ser “una atención basada en el respeto, en la consideración de la persona con sus fortalezas y debilidades, considerando no sólo los aspectos biológicos, sino también los afectivos y espirituales”.

En consecuencia el rol del docente en la vida universitaria juega un papel importante ya que se constituye en el modelo del cual el estudiante aprende no solo los

conocimientos y procedimientos sino también los aspectos afectivos- humanos. Por tanto, existe relación alta y significativa entre Desempeño Docente y Rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho. Por otro lado, el rendimiento académico de los alumnos no depende únicamente de las capacidades propias del estudiante sino de la evaluación que se realiza a partir de la información recibida por el profesor acerca de los logros académicos, esto es fundamentado por diversos autores que mencionamos en esta tesis.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

En revisión de la bibliografía relacionada con el tema en estudio, se logró conseguir aportes de otros procesos de investigación relacionados con el área del presente trabajo que sirven de marco teórico para la evaluación descriptiva del desempeño docente y rendimiento académico. Los trabajos seleccionados han servido de marco referencial para la orientación de esta investigación.

Antecedentes nacionales

Begazo & Beltrán (2015), en su trabajo de investigación titulado: “Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la facultad de enfermería”- Universidad Nacional San Agustín El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de las estudiantes en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego Trabajamos con una muestra conformada por 424 estudiantes matriculadas, que llevaron asignaturas con profesor único en el 2014- 20, y que se encontraron presentes en el aula en el momento de la aplicación del instrumento. Es una investigación descriptiva, correlacional de corte transversal. Para medir la calidad del desempeño docente se optó por una escala tipo Likert. El cuestionario estuvo conformado con 16 items; y para identificar los niveles del rendimiento académico, las calificaciones se obtuvieron de las actas promocionales semestrales, en la oficina de evaluación y registro técnico UPAO. Se determinó la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UPAO a través de la prueba del X² que arrojó

un valor $p < 0.05$ (el valor del χ^2 es = a 30.44 y χ^2_t es = a 7.4). Además, el desempeño docente por dimensiones correspondió a un nivel promedio según la apreciación de los estudiantes de enfermería, tanto en la planificación del proceso enseñanza- aprendizaje, ejecución de proceso enseñanza aprendizaje, evaluación del aprendizaje e identificación institucional. El rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Enfermería fue bueno. La prueba estadística establece que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico, por lo que se puede afirmar que mientras mayor sea el desempeño docente, mayor será el rendimiento académico.

Sosa A, et.al. (2014), en su trabajo de investigación titulado: “El Desempeño docente y .el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión". El objetivo de la investigación fue conocer la relación del desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial, el estudio tuvo un enfoque descriptivo transversal. La población participante estuvo conformada por 53 docentes y 376 estudiantes. El estudio concluye que existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico.

Espinoza ,et.al (2014) en su tesis titulada “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014”, llegaron a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.673, correlación positiva media entre las variables con un 43% de varianza compartida). 2) Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San

Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.662, correlación positiva media entre las variables con un 44% de varianza compartida). 3) Existe relación significativa entre la responsabilidad profesional y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.554, correlación positiva media entre las variables con un 31% de varianza compartida). 4) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.648, correlación positiva media entre las variables con un 42% de varianza compartida).

Quispe, et.al (2012), en su trabajo de investigación titulado: “Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 6° grado de Primaria de Menores en el área Logico-Matemática, de las instituciones educativas estatales de la red educativa 08 de San Juan de Lurigancho-UGEL 05-Lima”, nos menciona: La presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo el desempeño docente en la forma de atención semipresencial optimiza el logro de competencias de los estudiantes del Centro Piloto Madre Teresa de Calcuta de Educación Básica Alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014. Se sustenta bajo el enfoque cuantitativo, cuyo método aplicado es el hipotético deductivo; para recoger información se elaboró dos cuestionarios que fue aplicado a los docentes, el primero para evaluar el desempeño docente y el segundo para evaluar el logro de competencias de los estudiantes del Centro Piloto en ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, estos datos obtenidos fueron transcritos a la base de datos en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 22.0). Este resultado estadísticamente es significativo para ($p = ,019 < ,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que a mayor desempeño docente se tiene un mayor logro de competencias en estos estudiantes; esto se refleja en la investigación donde se tienen altos logros de competencias y los docentes muestran un eficiente desempeño. concluye que el 60% de los docentes

tienen un desempeño docente bueno en el área de Lógico Matemática del 6 o de Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Estatales de la Red Educativa 08 de San Juan de Lurigancho- UGEL 05. En cuanto al rendimiento académico de los estudiantes en el área de Lógico Matemática del 6to. de Primaria se percibe un 39,2 %, se encuentra en el nivel de logro previsto. Además, se estableció que el desempeño docente y el rendimiento académico adolecen un índice de correlación, pero existe una significancia al nivel de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis y se logró el objetivo propuesto.

Antecedentes internacionales

Duque, et.al. (2013), en su trabajo de investigación titulado: "Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico". El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las prácticas pedagógicas con el rendimiento académico en los estudiantes de las facultades de salud de dos instituciones de educación superior. Es un estudio de tipo descriptivo - correlacional. La población estuvo constituida por estudiantes y docentes de los programas de Enfermería, Bacteriología y Medicina. Se concluyó que existe relación entre las prácticas pedagógicas y el rendimiento académico en los estudiantes de las facultades de salud de dos instituciones de educación superior.

Tituaña, Á. (2013), en su trabajo de investigación titulado: "Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del centro de educación básica Dr. Luís Eguiguren de la parroquia de amaguaña cantón quito provincia Pichincha" concluyo que: 1. El desempeño docente, no es el conjunto de actividades que puede llevar adelante un maestro o una maestra; va mucho más allá de ello, implica una concepción y un paradigma educativo desde el cual se asume el ejercicio profesional. El desempeño tampoco se reduce a niveles de cumplimiento o de responsabilidades, está relacionado con la manera de generar los procesos de aula y ello implica una cadena íntegra de procesos y microprocesos que se relación con la planificación curricular, con la manera de entender la enseñanza y el aprendizaje, la forma de concebir la evaluación, entre otros. El desempeño docente es la auto-concepción del profesional como

individuo en el ejercicio pleno de sus responsabilidades, obligaciones y derechos. 2. El éxito o el fracaso escolar se encuentran directamente relacionados con tres conceptos fundamentales que son parte de la función de maestras y maestros: gestión, liderazgo y actitud profesional. Ningún resultado positivo es posible en educación si no se genera el éxito escolar; sin embargo el rendimiento escolar es solo un indicador numérico del logro, lo importante en la educación es que el éxito implica: fortaleza en la formación y desarrollo de la personalidad, consolidación en los procesos de maduración y desarrollo emocional, de autoestima y de autopercepción. 3. Es necesario fortalecer los procesos pedagógicos en el contexto de las reformas que se vienen ejecutando en nuestro país. El programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular establece las directrices fundamentales para guiar los procesos de aula; el nuevo modelo de gestión pedagógica determina las proyecciones que deben desarrollar las instituciones educativas. 4. En el desempeño docente si incluyen componentes y factores a la vez, que lo constituyen: así, la práctica de valores, la capacidad de liderazgo, la pro actividad son esenciales para lograr buenos aprendizajes, desarrollar destrezas y consolidar conocimientos.

Reyes, J. (2014), en su trabajo de investigación titulado: “Rendimiento académico del estudiante de la primera y la segunda promoción del nivel introductorio de la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá”, en él presenta como resultados los factores que intervienen en el rendimiento académico de los estudiantes de diversas materias cursadas en el primer nivel de estudio. Realizó el análisis de las calificaciones obtenidas por los estudiantes lo que le permitió detectar que aspectos como la metodología, las ciencias y la matemática causan dificultades y bajo rendimiento debido a su alto grado de abstracción.

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1 Justificación teórica

La conclusión de la presente investigación será y formará parte del bagaje cultural de nuestra universidad y comunidad en general.

Así mismo, será un material muy útil para alumnos y docente donde se está puntualizando el individualismo, el pragmatismo y la pérdida de la identidad cultural en los estudiantes de Pre grado.

La relación que existe, explicaremos que se debe a nuestra condición de ser país dependiente de un producto, objeto, etc. país que vive de crecimiento económico y que genera un bienestar temporal.

El resultado de esta investigación precisará la falta de autonomía y decisión para optar un modo de vida propia de nuestra sociedad y en los alumnos de la facultad de educación de nuestra universidad.

1.2.2. Justificación metodológica

Estamos frente a un mundo cada vez más competitivo con situaciones nuevas y emergentes, que hacen que nuestras actividades sean cada vez más rápidas por cuanto contamos con la información y la tecnología al alcance de nuestras manos, resulta conveniente entender que las habilidades que debe tener el estudiante universitario para poder ser un profesional competente es el análisis, síntesis y comunicarse adecuadamente para la toma de decisiones, es nuestra responsabilidad como docentes generar a través de nuestro desempeño las condiciones necesarias para contribuir con su desarrollo permanentemente, hoy dadas las características particulares de nuestros estudiantes se hace más que necesario desempeñarnos adecuadamente a fin de contribuir con herramientas didácticas que favorezcan el proceso de aprendizaje de ellos pues es nuestra responsabilidad lograr que desarrollen sus habilidades sociales integrales y enseñarles de manera más practica conduciéndolos a la realidad a través de nuestro desempeño.

Se justifica en la medida que se va utilizar procedimientos, técnicas, estrategias de investigación que conocemos y nos va a permitir a la búsqueda de recolección de datos, sistematización y la utilización de instrumentos estadísticos para probar las hipótesis.

La utilización de esta metodología, nos permite por un lado dar a conocer la confiabilidad de los instrumentos utilizados y así mismo serviría como modelo para otros trabajos de investigación referidos a similares temáticas.

1.2.3. Justificación Práctica

La presente investigación se justifica en que existe la necesidad de sensibilizar e involucrar a la defensa de nuestro modelo de vida, la identidad por nuestro pasado cultural, comprometernos con nuestros valores, incrementar el sentimiento de pertenencia y no hacer siempre los que nos dicen asumiendo un tipo de educación, de vestimenta, de alimentación hasta de peinarnos, maquillarnos etc. Siempre buscando modelos de afuera haciéndonos creer que lo bueno viene de afuera y nosotros sólo debemos consumir ya es tiempo de identificarnos e imponer nuestros modelos y estereotipos.

1.2.4. Justificación Epistemológica

La investigación se justifica de manera epistemológica porque busca conocimientos de verdad y contrastables del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015.

La importancia de la investigación desarrollada radica en que sus resultados permitirán conocer el estado actual del desempeño docente, así como el rendimiento académico de los estudiantes. El propósito de esta investigación es contribuir en la tarea de fortalecer las prácticas pedagógicas en los estudiantes de enfermería y a través del conocimiento de la realidad fomentar el interés en los sujetos que están involucrados en el ámbito educativo y poder contribuir al desarrollo integral del estudiante. De otro lado, al tener resultados sobre la relación entre ambas variables, las autoridades de la institución educativa podrían realizar la toma de decisiones con la finalidad de lograr una mejora con respecto a la calidad del desempeño docente en la medida que se mejore las prácticas pedagógicas para contribuir y superar las dificultades en el rendimiento académico, cuya responsabilidad lo asume el docente como eficacia en su labor educativa, para ello es importante la relación interpersonal del docente con sus

estudiantes, ya que de esta manera se podría obtener mejores resultados referente al rendimiento académico. Consecuentemente el estudio será relevante por cuanto el desempeño docente depende en gran medida de la intención y un cambio de actitud del maestro lo cual puede influenciar en el rendimiento académico de los estudiantes, la relación de ambas variables requiere del estudio minucioso para conocer realmente las medidas a tomar con la finalidad de ayudar en la labor educativa tan ardua que tiene el docente.

En el área de enfermería es de gran relevancia el aporte de esta investigación pues el trabajo del futuro profesional está enmarcado en el cuidado de los seres humanos que piensan, sienten, actúan y no en seres inanimados carentes de ideas, sentimientos, actitudes u opiniones, por tanto la labor del docente en la formación de profesionales es sumamente importante, ya que el logro de capacidades y competencias favorecerán la atención integral, holística del paciente, repercutiendo favorablemente en el mantenimiento de la salud y en la prevención de enfermedades y limitaciones de daños o riesgos.

El docente de enfermería es un profesional enfermero que necesita estar capacitado en pedagogía ya que esto le brindará las competencias necesarias para modelar al futuro profesional enfermero basado en valores en el aula y en la práctica de enfermería, de tal forma que lo prepare para que actúe con eficiencia y eficacia frente al usuario, familia y comunidad y se oriente a mantener, a promover y/o recuperar la salud de las personas.

1.3. Problema

1.3.1. Problema central

¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015?

¿Qué relación existe entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial, Lima sede Huacho 2015?

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015?

1.4. Marco referencial

1.4.1. Desempeño docente

El Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como:

“Un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad”.

Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007) es “la creación de las condiciones

necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial”(p.2); además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo. En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes. Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma” (p. 66); además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales” (p.67).

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que:

“Desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad.

Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007):

“el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9). Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus

funciones: este se halla 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, mediante una acción reflexiva” (p.19).

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental. Además de que el docente haga justamente esa tarea que acabamos de señalar, debemos agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz, Citado por Rueda y Landesman (1999) que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo la más exigida en los procesos de examinación — o de un dominio de un procedimiento” (p.89).

Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente “durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador” (Alvarado, 2006, p.88).

En consecuencia, se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia “en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho” (p.65).

1.4.2. Teorías del desempeño

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

1.4.3. Teoría de la equidad

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002):

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

1.4.4. Teoría de las expectativas

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Donde Maciel (2005) afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)” (p.80).

1.4.5. Evaluación del desempeño docente

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se

obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”?. Así Mateo (2005) refiere que en “los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros” (p.7). De igual manera se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso. Como en toda actividad de evaluación según Martín (2010) es: “la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una consecuencia ligada a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo” (p.101)

Así, refiere Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia” (p.8).

Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle.

Martín (2010) añade que:

“Cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado”.

Para Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (p.3).

En este sentido, la evaluación del desempeño docente según Vásquez (2009) hace referencia “al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p.20).

Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual como refiere Mateo (2005) implica 2 objetivos propios del mismo:

“El primero con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio de valor respecto algún sujeto u objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad.

El segundo incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones” (p.19).

Cabe señalar que según Bretel (2002) en su propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente refiere que para realizar cambios constructivos a favor de la mejora de la calidad educativa es:

“Lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes , siendo reacios ,pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso , agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes , sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes “(p.22) .

Afirmando lo dicho Artunduaga (2005) concibe que:

“Evaluar para mejorar forma parte de la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a

todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente (p.2).

1.4.6. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse según Bretel (2002) es “¿para qué evaluar?”, tratándose de un asunto delicado, entre otras, por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, entre ellos los efectos secundarios que puede provocar” (p. 18).

Es por esta razón que la evaluación en su condición de ser formativa debe además de valorar al docente como profesional también lo debe hacer como persona.

Para Saavedra (2004) considera:

“Funciones donde la primera es la función educadora que se encarga de reforzar los valores e ideales de los educandos; la segunda es la función instructiva que busca la comprensión de valores y la actuación acorde a ellos; la tercera es la función orientadora tutorial que favorece el desarrollo de la autonomía para la toma de decisiones; la penúltima es la función informadora que busca acceder a fuentes y formas de producción del conocimiento y por último la función terapéutica que va atender los retrasos en el aprendizaje”.

Valdés (2000) distingue otras funciones además de las ya mencionadas por Saavedra que a su vez concuerda con el documento de trabajo del Ministerio de Educación (2007) como es el caso de la función diagnóstico la cual toma un periodo determinado y le permite conocer las fortalezas y debilidades tanto para el maestro como director para que sirva como un patrón de capacitaciones o asesorías que permitan mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores del desempeño de los docentes y contribuir de esta manera a la eliminación de los errores ; otra es la función educativa “ el cual permite a través del conocimiento de la percepción del trabajo docente por padres, alumnos y directivos desarrollar estrategias para evitar o eliminar el cometer errores que se

le puedan señalar” (Valdés, 2000,p.17); y por último la función desarrolladora donde el docente “es capaz de autoevaluarse en forma crítica y permanente su desempeño , buscando siempre el auto perfeccionamiento” (Valdés, 2000,p.17).

Este tipo de evaluaciones ofrece información relevante que de alguna manera puede servir para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores; ya que si bien es cierto para que una evaluación del trabajo docente apunte a mejorar su desempeño, éste debe gozar de estímulos que motiven su quehacer docente como refiere Montenegro (2003): Sí los esquemas de evaluación no van acompañados de algún tipo de estímulo, se corre el peligro de que se conviertan en simples diagnósticos que pueden o no motivar a los profesores a mejorar su desempeño y que terminan por convertirse en simples mecanismos de control. Una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participamos en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar nuestro desempeño y prestar así un mejor servicio educativo. Esto contribuirá a la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generaría también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos (p.20).

1.4.7. Características de la evaluación del desempeño docente.

De acuerdo a Cuenca (2011) haciendo un análisis de la ley N° 29062 que se refiere a la carrera pública magisterial considera que la evaluación del desempeño de los docentes “ debe ser integral, porque evalúa las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, se evalúa el docente en su integridad; permanente ya que es una evaluación capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo” (p. 22); y de acuerdo al enfoque constructivista “es participativa porque integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso; además de obligatoria” (p.22).

La evaluación de acuerdo a la ley 29062 es de dos tipos donde la primera es “la ordinaria, realizándose cada tres años, y la segunda es la extraordinaria en caso el docente haya desaprobado en la primera fase buscando dar oportunidades para

que éste logre superar sus deficiencias al año venidero” (art.28). Asimismo, de acuerdo a la misma ley “aquellos profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son nuevamente capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son retirados de la Carrera Pública Magisterial” (art.29); discrepando con el reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990) donde considera a la evaluación “como permanente, integral, sistemática y acumulativa, valorando el proceso de desarrollo profesional continuo” (art. 65), además de considerar criterios evaluativos “teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, tiempo de servicios y cargos desempeñados; evaluación del desempeño laboral; y, evaluación de los méritos” (art. 166). Además a la evaluación también se le considera según Hernández, Guerrero y Rueda (2006) desde un aspecto dual y contextual; el primero porque combina los diversos procesos y los complementa: la formación filosófica, conceptual, objetivos instruccionales y la práctica en el aula; y el segundo dado que la evaluación no puede estar fuera de un contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje y del nivel en el que se inició dicho proceso, se puede correr el riesgo de fallar en su valoración y los juicios que se haga no serán los más acertados. Necesitamos del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones después de efectuadas las evaluaciones.

1.4.8. Principios de la evaluación.

Los principios son puntos de partida que dan solidez a los procesos de evaluación. Para el Ministerio de educación de Colombia (2003) de acuerdo al manual de evaluación de desempeño toma en cuenta los siguientes principios: Objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad; los cuales tienen mucha similitud con los principios del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) tomados para la investigación, siendo “la confiabilidad uno de los principios que hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, es decir se basa en datos válidos , evidencias y procedimientos de registro riguroso” (p.10). La preocupación de la confiabilidad proviene de la necesidad de confiar en la

medición; por esta razón desde el enfoque cuantitativo la confiabilidad señala García (2002) “hace referencia a la estabilidad o consistencia interna en las técnicas e instrumentos; y reside en establecer la medida en que se puede replicar la evaluación: una exigencia al evaluador para que, utilizando otros métodos y estrategias, llegue a idénticos resultados” (p. 297).

Otro principio es la objetividad que según Ministerio de Educación del Perú (2007) lo califica como “estándares y procedimientos de evaluación claros y precisos, susceptibles de contraste a través de diversas fuentes de información” (p. 10). Sin embargo, para Valdés (2005) la práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, dicha valoración puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial; pero toda evaluación debe tender hacia la objetividad y para lograrlo según Artunduaga (2005) considera que debe “identificar diferentes fuentes - personales y documentales - para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño; utilizar la contratación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias ; prescindir de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas y determinar los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación” (p. 8).

El tercer principio es la participación que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) “se basa en el dialogo y reflexión colectiva para que tanto los docentes evaluados y evaluadores puedan a través de su práctica obtener información relevante y oportuna sobre el ejercicio de sus funciones y responsabilidades” (p.11); y para que este principio se cumpla debe según Artunduaga (2005) “además de estar abiertos al diálogo y al consenso, el evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional y el evaluador busca ayudar a los evaluados a pasar de una situación de deficiencias a otra de mejor desempeño, manteniendo el que es evaluado una actitud no reacia por el contrario de

receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera” (p.14).

El último principio es la transparencia que para el Ministerio de Educación del Perú (2007) los docentes que son evaluados deben de conocer en forma anticipada los estándares, instrumentos y procedimientos de evaluación; además para Artunduaga (2005) de conocer el periodo laboral que se va evaluar y que está a su vez debe ser una información cualitativa o cuantitativa que sea fiable.

1.4.9. Modelos de evaluación de desempeño

Para Valdés tomado por Montenegro (2007) caracteriza:

“Tendencias de los modelos de evaluación de desempeño: El primero es un modelo centrado en el perfil del docente colocándose como patrón a un docente ideal, el cual tiene algunas limitaciones que por ser ideal es difícil de alcanzar o reunir todas esas características; el segundo es un modelo centrado en los resultados obtenidos en la cual interesa el producto de la labor docente apuntando específicamente al rendimiento de sus estudiantes; el tercero es el modelo basado en el comportamientos del docente en el aula y otros ambientes de aprendizaje resaltando la forma como el docente trabaja, su dedicación y compromiso , es un modelo interesante ; sin embargo puede darse el caso que no se tome en cuenta los resultados de su labor ya que dicha labor no se debe limitar a la realización de tareas específicas (pp.6-7).

El último modelo está orientado a la práctica reflexiva que según Riso (2005) se apoya en la autoevaluación y compromiso del docente siendo este último relativamente subjetivo ya que no hay un patrón de cómo medirlo objetivamente.

Aunque existen muchos modelos para evaluar el desempeño docente para Jiménez (2008) prevalecen cuatro de ellos que son los más utilizados actualmente, siendo uno de los más antiguos “el modelo a través de la opinión de los alumnos el cual ha tenido muchas controversias con respecto a su validez en el sentido que si verdaderamente aporta significativamente en conocer las competencias que el docente realiza dentro de su función.

El segundo modelo es la evaluación a través de pares el cual implica que los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario”(p.3); y se fundamenta como señala Peterson tomado de Jiménez (2008) “en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado ”(p.1).

El tercero es la autoevaluación que es según Valdés (2000) “cuando se pide al mismo evaluado que haga un sincero análisis de las propias características de su desempeño, buscando estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo e incrementar el nivel de profesionalidad , buscando generar hábitos de reflexión acerca de la propia realidad donde sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora”(p.16); a diferencia de la heteroevaluación que continuando con Valdés (2000) “se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc.” (p.16).

En el cuarto modelo tenemos a la evaluación a través de portafolio el cual puede ser utilizado con fines diagnóstico, formativo y sumativo permitiendo conocer de acuerdo a Peterson tomado de Jiménez (2008) los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza y evaluar diferentes habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula y es ventajoso en la medida que puede ser aplicado en todos los niveles educativos e integra los otros modelos de evaluación ya mencionados como la auto evaluación, opinión de alumnos y evaluación a través de pares y es de suma importancia porque a través del portafolio se conoce aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Bretel (2002) agrega dos métodos más siendo el primero el de la observación de clase que como refiere “aporta evidencias específicas como el clima en el aula,

la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase; aunque tiene algunas limitaciones ya que el docente al sentirse observado puede alterar su comportamiento” (p.12) ; el segundo es la prueba de conocimiento donde “se plantea una serie de preguntas para que el docente seleccione la estrategia que considere más adecuada, valore las respuestas dadas por un estudiante a una evaluación; decida un curso de acción ante una situación de aula; aborde una situación problema desde su saber disciplinar entre otros” (Bretel,2002,p.13).

1.4.10. Dimensiones de evaluación del desempeño docente

En este campo existen muchas posibilidades, en el sentido que una evaluación de desempeño debe estar centrado en ciertas dimensiones o aspectos, que permitan construir sus indicadores respectivos con precisión. Indudablemente existe una orientación acerca de lo que se debe evaluar y las dimensiones; por lo mismo se muestran muchas veces coincidentes Uno de los modos de clasificar las dimensiones es la propuesta de Serrano Luna citado por Rueda y Landesmann (1999) donde se considera para los docentes “dominio de la asignatura, estructuración de objetivos y contenidos, Organización de la clase, claridad expositiva, Cualidades de interacción y evaluación del aprendizaje” (p.114). Asimismo, una de las dimensiones más utilizadas por diferentes investigaciones es el de Valdés (2005) quien toma siete dimensiones priorizando la conducción del proceso docente-educativo que implica el grado de conocimiento que el docente imparte de acuerdo a su especialidad alumnos y como este llega a ellos; capacidades pedagógicas se refiere a capacidad para planificar adecuadamente el proceso pedagógico; emocionalidad toma en cuenta a la autoestima, auto eficacia y el nivel de satisfacción profesional; responsabilidad laboral prioriza la puntualidad, cumplimiento normativo y otros; relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas se refiere a si el docente conoce a sus alumnos y si tiene desarrollo de expectativas para ellos y por último el resultado de su labor educativa que tiene que ver con el logro de los alumnos.

Para la investigación las dimensiones, criterios e indicadores son tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) en la cual designa al desempeño como “un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia” (p.11).

El Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta 3 dimensiones. El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (P.13). Para el marco de las buenas prácticas pedagógicas de sistema educativo chileno (2008) lo denomina preparación de la enseñanza que además de atender a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, toma especial relevancia los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los educandos requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual; es por esta razón que el docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula.

El segundo es la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) comprende “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de

la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.” (p.13); aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio, así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición. Esta dimensión lo desarrolla el marco de las buenas prácticas pedagógicas del Ministerio de Educación de Chile (2008) en dos dominios:

El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos.

Dominio tecnológico Está integrado por la metodología, medios y materiales didácticos y evaluación. La metodología es la habilidad y esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes. Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral, mientras que la evaluación está constituido por la capacidad, pertinencia e imparcialidad que el docente tiene al verificar los aprendizajes. La nueva concepción del currículum, incluye a la evaluación como una pieza importante. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en lo positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo, el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten

aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación. Entiéndase entonces por dominio tecnológico a todo lo relacionado con el conocimiento actualizado del currículum, los métodos, técnicas, medios y materiales didácticos y la evaluación que respondan a la realidad actual, sin descuidar los adelantos tecnológicos. El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos (p.11).

Dominio científico (Rasgos Profesionales y Académicos) Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y proactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance.

Relaciones interpersonales Atributos respecto a las relaciones interpersonales del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión.

Formación en valores éticos Atributo relacionado a la práctica de valores éticos en la sociedad. Los Valores constituyen el sustento que orienta la conducta y el comportamiento individual y grupal de las personas, se expresan mediante las actitudes que se muestran en los diferentes actos de vida.

El tercero son las responsabilidades profesionales que Implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad “(MINEDU, 2007, p.13); como también lo delimita el

Ministerio de Educación de Chile tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos.

1.4.11. Niveles de desempeño docente

De acuerdo al marco para la buena enseñanza tomado por Manzi (2006) propone:

4 niveles de desempeño siendo el primer nivel el destacado que indica un desempeño que sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado; el Competente señala un desempeño adecuado al indicador evaluado. Aun cuando no excepcional, se trata de un buen desempeño; el básico señala un desempeño que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, con cierta irregularidad en ciertas ocasiones y se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente y el Insatisfactorio que señala un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

Para efectos de la investigación según el Ministerio de Educación del Perú (2007) existen 4 niveles de desempeño como son el nivel Básico, nivel intermedio, nivel suficiente y nivel destacado que para efectos de su mayor entendimiento se adaptó al nivel deficiente, regular, bueno y muy bueno respectivamente.

1.4.12. Rendimiento académico

Chadwick (1979) define:

“El rendimiento académico como la expresión de capacidades y de características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener

un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período, año o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos) evaluador del nivel alcanzado.

Es un fenómeno multicasual que preocupa a los estudiosos desde hace muchos años y por lo mismo su planteamiento debe ser multivariado. Por consiguiente, se asume en la presente investigación que el rendimiento académico es un fenómeno que involucra muchas variables. Para García y Palacios (1991) después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones del rendimiento académico, concluyen que:

Hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañen al sujeto de la educación como ser social. En general, el rendimiento escolar es caracterizado del siguiente modo: El rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno. En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento. El rendimiento está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración. El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo. El rendimiento está relacionado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente. (p. 113)

Sin embargo, Rodríguez (2005), en el mismo sentido sostiene:

“Que el rendimiento académico es: “El resultado del proceso educativo que expresa los cambios que se han producido en el alumno, en relación con los objetivos previstos. Estos cambios no sólo se refieren al aspecto cognoscitivo, sino que involucran al conjunto de hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, ideales, intereses, inquietudes, realizaciones, etc., que el alumno debe adquirir. Es decir, el rendimiento escolar no sólo se refiere a la cantidad y calidad de conocimientos adquiridos por el alumno en la escuela, sino a todas las manifestaciones de su vida”. (p. 62). Por otro lado, Solórzano (2001) afirma que el niño y niña construye su aprendizaje en el ínter juego con el contexto que es

fundamental en lo social. “Hay que partir que el rendimiento académico del escolar es uno de los indicadores del aprendizaje del niño frente a demandas específicas de la institución educativa que implica un escenario previamente montado por el sistema educativo; para indicar a través de calificaciones, parámetros o evaluaciones convencionales cuanto comprende un alumno acerca de un objeto matemático particular”. (p. 49) Sin embargo Kaczynka (1986) afirma que el rendimiento académico: “Resume la influencia de todos los factores alumno, profesor, objetivos, contenidos, metodología, recursos didácticos, sistema de evaluación, infraestructura, mobiliario, hogar, sociedad, etc., que de una u otra manera influyen para lograr o no lograr los objetivos programados. Sin embargo, los factores más importantes son el binomio humano: alumno maestro. La función del maestro es estimular, planificar, dirigir y evaluar a los alumnos para que logren los objetivos programados, es decir, para formarlos o educarlos. No se debe olvidar que, “de todas las victorias humanas les toca a los maestros, en gran parte, la responsabilidad”. Entonces, se debe tener presente que el rendimiento académico representa en todo momento el esfuerzo personal del alumno, orientado por el profesor e influenciado por otras variables, como son, las condiciones individuales, las condiciones pedagógicas, las condiciones ambientales, etc. (p.74).

1.4.13. Características del rendimiento académico.

Según García y Palacios (1991) las características fundamentales del rendimiento académico son:

Adaptación: lograr rendimientos óptimos el alumno va aprendiendo a adaptarse a las circunstancias subjetivas y objetivas de su medio social. Desarrollo: El desarrollo del rendimiento académico necesita de práctica constante de un conjunto de aptitudes para avanzar cualitativamente. Capacidad forjadora: se logra después de adquirir un pensamiento crítico ante el mundo, la sociedad y los conocimientos en general. Memorísticos: Tienen un valor muy relativo si es que no se

emplean, de manera selectiva. Reflexivos y/o críticos: Son los que deben ser impulsados insistentemente en todos los niveles. Aplicativos y prácticos: son esenciales y necesarios cuando están relacionados con los aspectos teóricos asimilados y su constante relación práctica e intelectual. Creativos: Son los aportes nuevos o diferentes que el estudiante muestra en base a sus conocimientos previos y a sus prácticas de vida. (p.95)

Muchos autores relacionan el rendimiento con otros factores, como los socioeconómicos, familiares y hasta lingüístico-culturales, que si bien, pueden ser considerados agentes intervinientes, nunca han demostrado a ciencia cierta que puedan determinar el rendimiento académico, ni mucho menos, que el control de alguno de ellos pueda predecir el rendimiento escolar a alcanzar.

Por lo tanto, García y Palacios (1991) sostienen que otros factores suelen relacionarse al rendimiento académico: “En el rendimiento académico, intervienen muchas otras variables externas al sujeto, como la calidad del maestro, el ambiente de clase, la familia, el programa educativo y variables psicológicas o internas, como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, el autoconcepto del estudiante, la motivación. En suma, el rendimiento académico del alumno depende de su situación material, social y de cómo es consciente de su propio aprendizaje, que debe ser tomado en cuenta en el momento de evaluar su nivel de aprendizaje.” (p.99).

Además, Arredondo (1989) menciona:

Sobre la importancia de los indicadores del rendimiento académico que: Están constituidos por: La tasa de éxito, tasa de repitencia y tasa de deserción. Por ello, para llegar a la categoría del saber consciente, es decir, apropiarse del conocimiento; se debe de contar con el dominio perfecto de los procesos lógicos operacionales que transforman los elementos de un determinado hecho o experiencia previa, en un sistema coherente de obtención de resultados. La elaboración de procedimientos operatorios como consecuencia del ejercicio mental del

entendimiento, la comprensión y el conocer acerca de las características y atributos de un motivo de estudio, es una tarea.

1.4.14. Importancia del rendimiento académico

Es importante porque permite establecer en qué medida los estudiantes han logrado cumplir con los objetivos educacionales, no sólo sobre los aspectos del tipo cognoscitivos del alumno, sino en muchos otros aspectos determinantes, esto nos permitirá obtener información, para establecer estándares educativos. El eficiente rendimiento académico de los estudiantes, no sólo se demuestra en la calificación obtenida en un examen, sino en el resultado de diversas etapas del proceso educativo, en el cual desembocan todos los esfuerzos de los estudiantes, maestros y padres de familia.

1.4.15. Factores que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios

Factores intrínsecos

Dentro de estos factores tenemos: la inteligencia, memoria, atención, motivación, concentración, predisposición al estudio la actitud frente al docente, las emociones de alegría, tristeza, etc. estos factores actúan de manera determinante en el rendimiento académico de los alumnos. Así por ejemplo, si un alumno presenta un coeficiente intelectual alto, generara un buen rendimiento académico, siempre y cuando las emociones, actitudes y motivaciones no influyen en él.

Factores extrínsecos

Dentro de estos factores tenemos: el aspecto familiar y social.

1.4.16. El rendimiento académico en las universidades

En consonancia con esa caracterización y en directa relación con los propósitos de la investigación, es necesario conceptuar el rendimiento académico. Para ello se requiere previamente considerar dos aspectos básicos del rendimiento: el

proceso de aprendizaje y la evaluación de dicho aprendizaje. El proceso de aprendizaje no será abordado en este estudio.

Sobre la evaluación académica hay una variedad de postulados que pueden agruparse en dos categorías: aquellos dirigidos a la consecución de un valor numérico (u otro) y aquellos encaminados a propiciar la comprensión en términos de utilizar también evaluación como parte del aprendizaje. En el presente trabajo interesa la primera categoría, que se expresa en los calificativos universitarios. Las calificaciones son las notas o expresiones cuantitativas o cualitativas con las que se valora o mide el nivel del rendimiento académico en los estudiantes. Las calificaciones son el resultado de los exámenes o de la evaluación continua a que se ven sometidos los estudiantes. Medir o evaluar los rendimientos es una tarea compleja que exige del docente obrar con la máxima objetividad y precisión.

1.4.17. Indicadores del rendimiento académico

Los indicadores del rendimiento académico están constituidos básicamente por la tasa de éxito, tasa de repitencia y tasa de deserción, que tienen conceptos, fórmulas e interpretaciones canónicas. Además, todas ellas, por su carácter de tasas, están referidas a su evolución en el tiempo y pueden dar lugar a enriquecer evaluaciones de carácter más medular o cualitativo. Desde otro punto de vista, en el plano práctico, la literatura especializada Gutiérrez (2003), discrimina cinco consideraciones acerca del rendimiento académico: Rendimiento académico medido como promoción de estudiantes comparando el número de alumnos que ingresan a cada nivel o grado con los que pasan al siguiente. Rendimiento académico medido como el promedio de notas obtenido por el alumno durante el período en que se realiza el estudio. Rendimiento académico medido como variable dicotómica entre no repitencia y repitencia. Rendimiento académico medido como promedio de notas ponderado, dando un peso a cada aspecto de rendimiento. Rendimiento académico medido considerando las notas obtenidas por el alumno, el número de materias aprobadas sobre materias cursadas y el tiempo que tarda en aprobarlas (p.53).

1.4.18. Categorización del rendimiento académico de los estudiantes universitarios.

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

Categorización del nivel de rendimiento académico del estudiante universitario (según DCN de educación básica regular 2010)

N°	ESCALA DE CALIFICACION	
	Rango de notas	Calificación
1	18-20	Excelente
2	15-17	Bueno
3	11-14	Aceptable
4	00-10	Deficiente

1.5. Hipótesis

Hipótesis central

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el dominio tecnológico y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en

los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

1.6. Variables

Variable independiente

Desempeño docente

Variable dependiente

Rendimiento Académico

Operacionalización de variables

Título: Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico estudiantes del VI ciclo de enfermería Universidad San Pedro Filial Lima sede-Huacho 2015

Variable X: Desempeño docente

Definición Conceptual

El docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir , aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto.

Definición operacional

Dimensiones	Indicadores
A. Dominio tecnológico	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivos, contenidos, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases. 2. Desarrolla los contenidos del área académica de acuerdo con la organización del silabo. 3. El docente participa en proyectos de investigación. 4. Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo. 5. El docente nos deja tarea de lo que vimos en clases y promueve la investigación. 6. Promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas). 7. El desarrollo del área académico te permite desarrollar las capacidades del área. 8. El docente utiliza adecuadamente materiales para facilitar el proceso de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje. 9. El docente explica con propiedad los términos del área académica los estudiantes. 10. El docente utiliza formas de evaluación adecuadas con lo establecido al inicio del ciclo académico. 11. El docente aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido de acuerdo al silabo.
B. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	<ol style="list-style-type: none"> 12. El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases. 13. El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, Bibliografía, etc.) a los estudiantes. 14. El docente informa oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes en intranet. 15. El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo programado.
C. Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 16. Colabora con un buen ambiente de trabajo. 17. Trata con respeto y cordialidad a sus alumnos y colegas. 18. Ayuda a los miembros de su comunidad universitaria a superar sus deficiencias. 19. Respeta las ideas de los demás. 20. Respeta las diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

Variable Y: Rendimiento académico

Definición Conceptual

El rendimiento académico es definido como la expresión de capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, que el estudiante desarrolla durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Definición operacional

Dimensiones	Indicadores
A. Escala de calificación	Promedio general de las asignaturas de los estudiantes del VI ciclo de enfermería 2015 Calificación: 1. Excelente 2. Bueno 3. Aceptable 4. Deficiente.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015.

Determinar la relación que existe entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015.

Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015.

METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

El tipo de investigación es básico. Según Carrasco (2005:p43) sostiene que:

La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

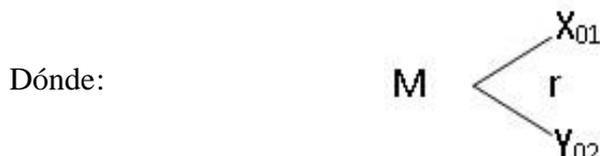
Nivel de investigación

Es de nivel correlacional porque consiste en relacionar las variables de estudio, a su vez describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente. El método fue elegido de acuerdo al planteamiento formulado por Hernández S, Fernández C. y Baptista P (2006, p. 326), su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos e indicadores. Es de corte transversal porque la recolección de los datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único.

Diseño de la Investigación:

El diseño aplicado a la presente investigación, es no Experimental de corte transversal y correlacional Hernández, Fernández & Baptista (2010) refieren que la investigación no experimental es una investigación sistemática y empírica en que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre las variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural.

El diseño aplicado ha sido el correlacional, el cual se muestra en el siguiente diagrama:



M = Muestra de investigación
OX = Variable I: desempeño docente.
OY = Variable II: rendimiento académico.
r = Relación entre variables.

2.2. Población y muestra

Población

Para Chávez (2007), la población “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. (p.162)

De igual manera, Corbetta (2007), define a la población como “un conjunto de N unidades, que constituyen el objeto de un estudio; donde N es el tamaño de la población”. (p. 274)

La población a investigación según los informes de los Registros Académicos de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho indican que están matriculados 324 estudiantes, en el año 2015.

Muestra

Según Hernández, R. et al (2006, p.241) En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionados con las características de la investigación o de quien hace la muestra. En este caso las muestras intencionales permiten elegir la muestra a juicio del investigador.

La muestra la conforman los 58 estudiantes del VI ciclo de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad San Pedro- Filial Lima, sede Huacho 2015.

Donde:

N: tamaño de la población.

Z: Grado de confianza que se establece.

E: Error absoluto precisión de la estimación de la proporción.

P: Proporción de unidades que poseen el atributo de interés.

Q: la diferencia aritmética de P respecto a la unidad.

Entonces reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 0.9370.063324}{0.05^2 323} \frac{71}{1.96^2 0.9370.063} \text{ 71 Estudiantes}$$

Aplicando el ajuste de Kish, tenemos:

$$n = \frac{71}{1 + \frac{71}{324}} \text{ 58 Estudiantes}$$

2.3. Técnicas e instrumento de investigación

Técnica

Las técnicas e instrumentos que se han utilizado para la recolección de la información, se han aplicado de acuerdo con las características y necesidades de cada variable. Se elaboraron los instrumentos que permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes. Así tenemos:

Encuesta para medir la variable desempeño docente:

Para medir la variable desempeño docente, me he basado en otros instrumentos utilizados en tesis que coinciden con nuestra variable de estudio la cual estuvo dirigida a los alumnos, la cual presenta las siguientes características:
Presentación: La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que

tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo perciben el desempeño docente los estudiantes.

Carácter de aplicación: La encuesta acerca del desempeño docente es de carácter anónimo, para lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción: La prueba consta de 20 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1); Algunas veces (2); Frecuentemente (3); Casi siempre (4), Siempre (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, encerrándola en un círculo o poniendo un aspa. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem. Las dimensiones que evalúa la encuesta acerca del desempeño docente son las siguientes:

- a) Dominio Tecnológico.
- b) Responsabilidad y cumplimiento de sus funciones.
- c) Relaciones interpersonales.

Según Carrasco, S. (2006), la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. (p. 314).

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta Palella y Martins, (2003), la define como: “es una técnica destinadas a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigados... (p.111).

Instrumento:

Los instrumentos para medir el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015 fueron las actas de evaluación final correspondientes a cada asignatura.

Los instrumentos contruidos fueron sometidos a juicio de expertos para establecer la validez respectiva referente al constructo y contenido. Así mismo, se establecerá la confiabilidad estadística de los instrumentos.

En este sentido, Chávez (2007), argumenta que los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables, entre los cuales se destacan los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros.

En relación al cuestionario, señala Bavaresco (2006), que “...es el instrumento que más contiene los detalles de la población que se investiga tales como: variables, dimensiones e indicadores”. (p. 100)

Adicionalmente, señalan Hernández et al. (2006), que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables están sujetas a mediciones sobre lo que se pretender medir

Instrumentos de investigación Desempeño docente. Para el análisis de la variable se utilizó el cuestionario, el cual fue aplicado a los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro- Filial Lima sede Huacho. La encuesta constó de una introducción, instrucciones, datos generales, y contenido propiamente dicho.

Ficha técnica

Nombre original	Cuestionario sobre desempeño docente.
Autor:	Irma Yolanda Villarreal Vásquez
Procedencia	Huacho, Perú, 2017
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.
Administración	Individual y colectiva
Duración	Aproximadamente: 30 minutos
Estructura	El instrumento utilizado para el rendimiento académico fue la escala vigesimal de 0 a 20 puntos, se analizaron las notas obtenidas en los cursos de las asignaturas correspondientes al ciclo académico utilizando la técnica de análisis documental. Las notas obtenidas fueron evaluadas considerando: Excelente: 18-20 Bueno : 15-17 Aceptable: 11-14 Deficiente: 0- 10

Nota: Elaboración propia

Validez del instrumento

Pregunta	Jueces					TA
	J1	J2	J3	J4	J5	
Pregunta 1	1	1	1	1	1	5
Pregunta 2	1	0	1	1	1	4
Pregunta 3	1	1	1	1	1	5
Pregunta 4	1	1	1	1	1	5
Pregunta 5	1	1	0	0	1	3
Pregunta 6	0	1	1	1	1	4
Pregunta 7	1	1	1	1	1	5
Pregunta 8	1	1	1	1	1	5
Pregunta 9	1	1	1	0	1	4
Pregunta 10	1	1	1	1	1	5
Pregunta 11	0	0	1	1	0	2
Pregunta 12	1	1	1	1	1	5
Pregunta 13	1	1	1	1	1	5
Pregunta 14	1	1	1	1	1	5
Pregunta 15	1	1	1	1	1	5
Pregunta 16	1	1	1	1	1	5
Pregunta 17	1	1	1	0	1	4
Pregunta 18	1	1	1	1	1	5
Pregunta 19	1	1	1	1	1	5
Pregunta 20	1	1	1	1	1	5
Totalmente de acuerdo (TA)	18	18	19	17	19	91

Cálculo del coeficiente de validez

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total de Acuerdo}}{\text{Total de Acuerdo (TA) + Total de Desacuerdo (TD)}}$$

$$\text{Validez} = \frac{91}{91 + 9} = \frac{91}{100} = 0,91$$

$$\text{Validez} = 91\%$$

CONCLUSIÓN: El coeficiente de validez del instrumento es 91.0%, es Bueno

Juez 1: Dr. Sergio La Cruz Orbe

Juez 2: Dr. Víctor Evangelista Benites

Juez 3: Mg. José German Soto La Rosa.

Juez 4: Mg. Carlos Alberto Gabino Díaz

Juez 5: Mg. Patricia Luz Junco Mejía

2.4. Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

a. Descriptiva

Permitirá recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se empleará las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La hipótesis central
- La hipótesis específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) que es una medida para calcular la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d

= Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

c. **Confiabilidad**

Confiabilidad del instrumento de desempeño docente

En la investigación para la valoración de la fiabilidad de las medidas se ha utilizado el Alfa de Cronbach que es el indicador más ampliamente utilizado para este tipo de análisis. El coeficiente determina la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala. Toma valores entre 0 y 1 aunque también puede mostrar valores negativos (lo que indicaría que en la escala hay ítems que miden lo opuesto al resto). Cuanto más se acerque el coeficiente a la unidad, mayor será la consistencia interna de los indicadores en la escala evaluada, aunque no existe ningún acuerdo generalizado sobre cuál es el límite que demarca cuando una escala puede ser considerada como fiable o no.

El Alfa Cronbach tiene las siguientes características: Por debajo 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable. Un valor entre 0,5 y 0,6 es considerado como un nivel pobre. Si se situara entre 0,6 y 0,7 es un nivel débil. Entre 0,7 y 0,8 es un nivel aceptable. En el intervalo 0,8 y 0,9 es calificado con un nivel bueno. Si el valor es superior a 0,9 se considera excelente.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

Donde:

n es el número de ítems y

p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	20

El alfa de Cronbach muestra un valor de 0,924 de Buena confiabilidad aplicado a una prueba piloto de 20 estudiantes.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
d1	52,45	171,734	,863	,917
d2	53,35	165,608	,585	,920
d3	52,40	166,884	,678	,918
d4	53,35	165,608	,585	,920
d5	52,40	166,884	,678	,918
d6	52,45	161,313	,765	,916
d7	52,40	166,884	,678	,918
d8	53,35	165,608	,585	,920
d9	52,40	166,884	,678	,918
d10	53,15	167,818	,470	,924
d11	52,15	166,239	,723	,917
d12	52,30	166,853	,765	,916
d13	52,75	175,461	,513	,921
d14	52,85	178,450	,397	,923
d15	53,00	175,368	,492	,922
d16	52,40	169,937	,630	,919
d17	52,85	179,292	,358	,924
d18	52,95	182,261	,239	,926
d19	52,85	178,450	,397	,923
d20	52,70	164,747	,852	,915

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Dominio tecnológico	El docente participa en proyectos de investigación. Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo. i.	11	Bajo	11 -25
			Medio	26 -40
			Alto	41 -55
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases. El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas)	4	Bajo	4 -8
			Medio	9 -13
			Alto	14 -20
Relaciones interpersonales	Colabora con un buen ambiente de trabajo. Trata con respeto y cordialidad a sus alumnos y colegas	5	Bajo	5 -9
			Mediano	10 -14
			Alto	15 -20
Desempeño docente		20	Bajo	20 -39
			Medio	40 -59
			Alto	60 -80

Tabla 2:

Variable Rendimiento académico

Dimensiones	Indicadores	Categorías	Intervalos
Rendimiento académico	Actas de evaluación	Deficiente	00-10
		Aceptable	11-13
		Bueno	14-16
		Excelente	17-20

RESULTADOS

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

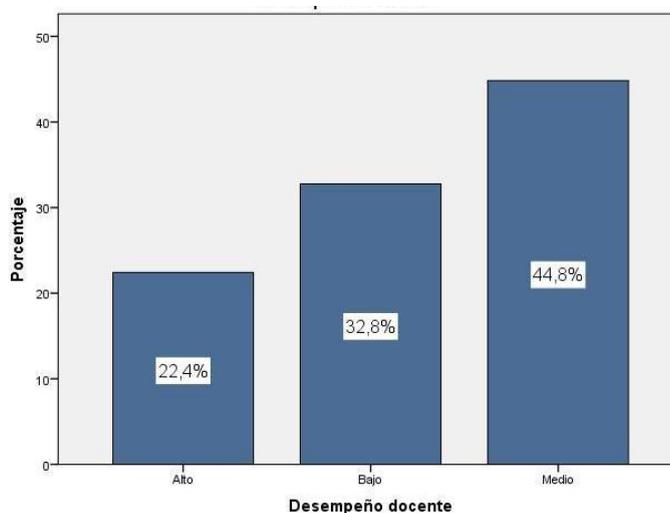
TABLA 1

Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	13	22,4	22,4	22,4
	Bajo	19	32,8	32,8	55,2
	Medio	26	44,8	44,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 1



De la fig. 1, un 44,8% de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, afirman que el desempeño docente alcanzó un nivel medio, un 32,8% consiguieron un nivel bajo y un 22,4% obtuvieron un nivel alto.

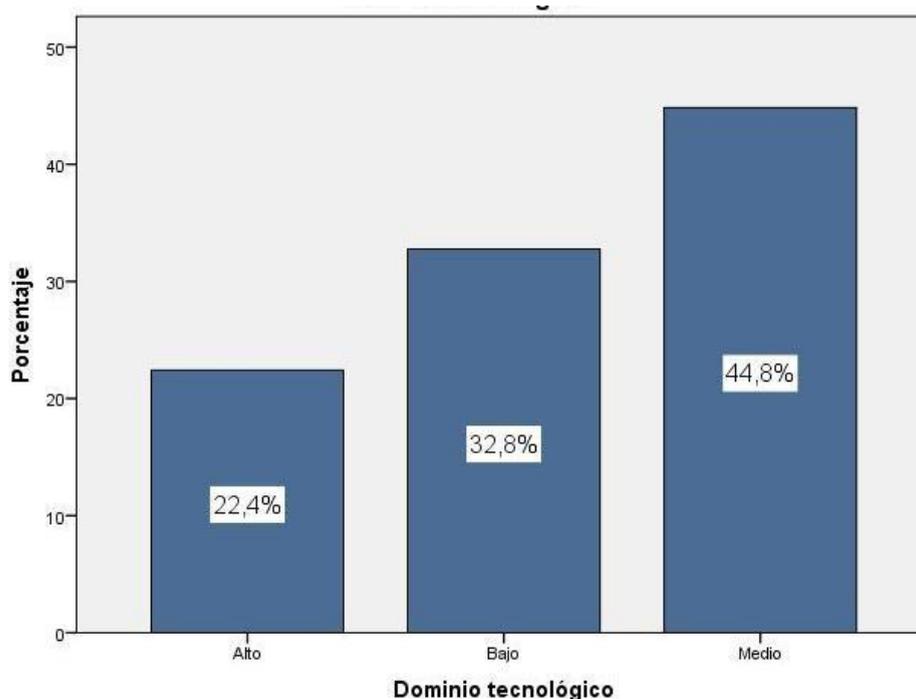
TABLA 2

Dominio tecnológico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	13	22,4	22,4	22,4
	Bajo	19	32,8	32,8	55,2
	Medio	26	44,8	44,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 2



De la fig. 2, un 44,8% de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, afirman que el dominio tecnológico del docente alcanzo un nivel medio, un 32,8% consiguieron un nivel bajo y un 22,4% obtuvieron un nivel alto.

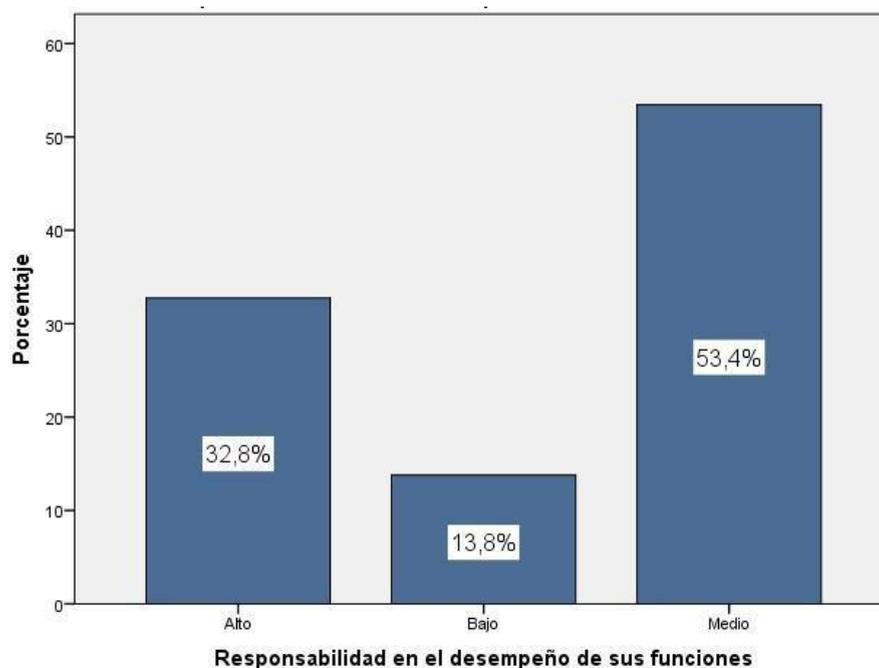
TABLA 3

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	19	32,8	32,8	32,8
	Bajo	8	13,8	13,8	46,6
	Medio	31	53,4	53,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 3



De la fig. 3, un 53,4% de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, afirman que en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente alcanzo un nivel medio, un 32,8% consiguieron un nivel alto y un 13,8% obtuvieron un nivel bajo.

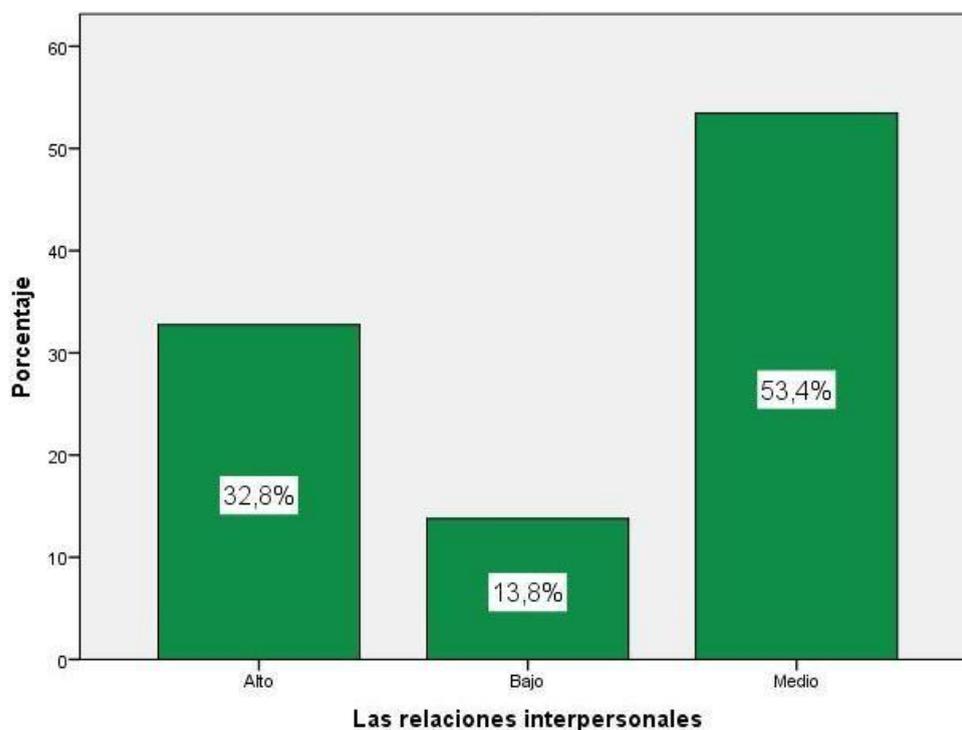
TABLA 4

Las relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	19	32,8	32,8	32,8
	Bajo	8	13,8	13,8	46,6
	Medio	31	53,4	53,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 4



De la fig. 4, un 53,4% de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, afirman que en la dimensión relaciones interpersonales alcanzo un nivel medio, un 32,8% consiguieron un nivel alto y un 13,8% obtuvieron un nivel bajo.

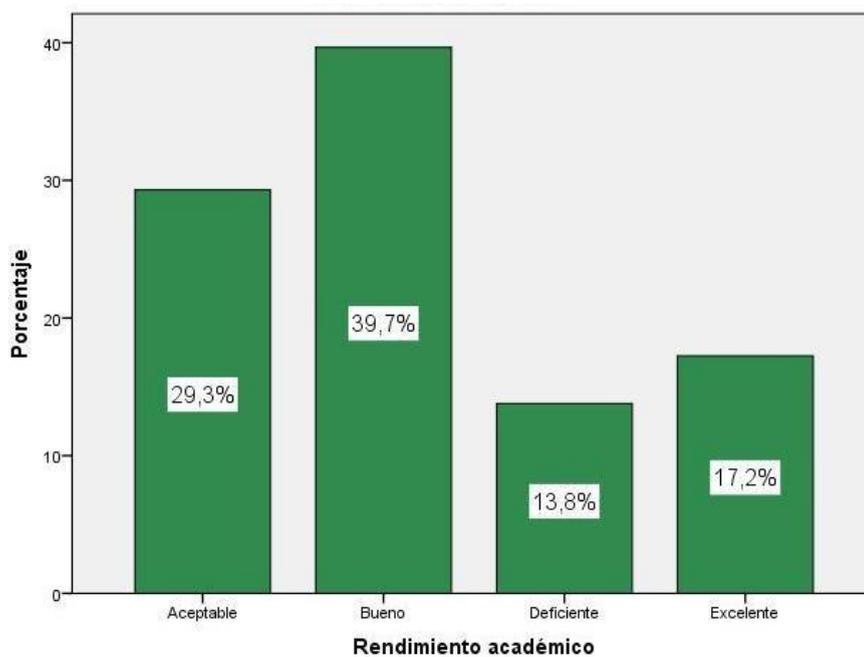
TABLA 5

Rendimiento académico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	17	29,3	29,3	29,3
	Bueno	23	39,7	39,7	69,0
	Deficiente	8	13,8	13,8	82,8
	Excelente	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Actas de evaluación de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 5



De la fig. 4, un 39,7% de los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, alcanzaron en el rendimiento académico un nivel bueno, un 29,3% consiguieron un nivel aceptable, un 17,2% lograron un nivel excelente y un 13,8% obtuvieron un nivel deficiente.

3.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

La tabla 5 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 6

Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dominio tecnológico	,153	58	,002
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	,341	58	,000
Relaciones interpersonales	,341	58	,000
Desempeño docente	,138	58	,008
Rendimiento académico	,113	58	,004

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa H1. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Hipótesis nula H₀: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Tabla 7

Correlación entre el desempeño docente el rendimiento académico

Correlaciones				
			Desempeño docente	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 7 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.593$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

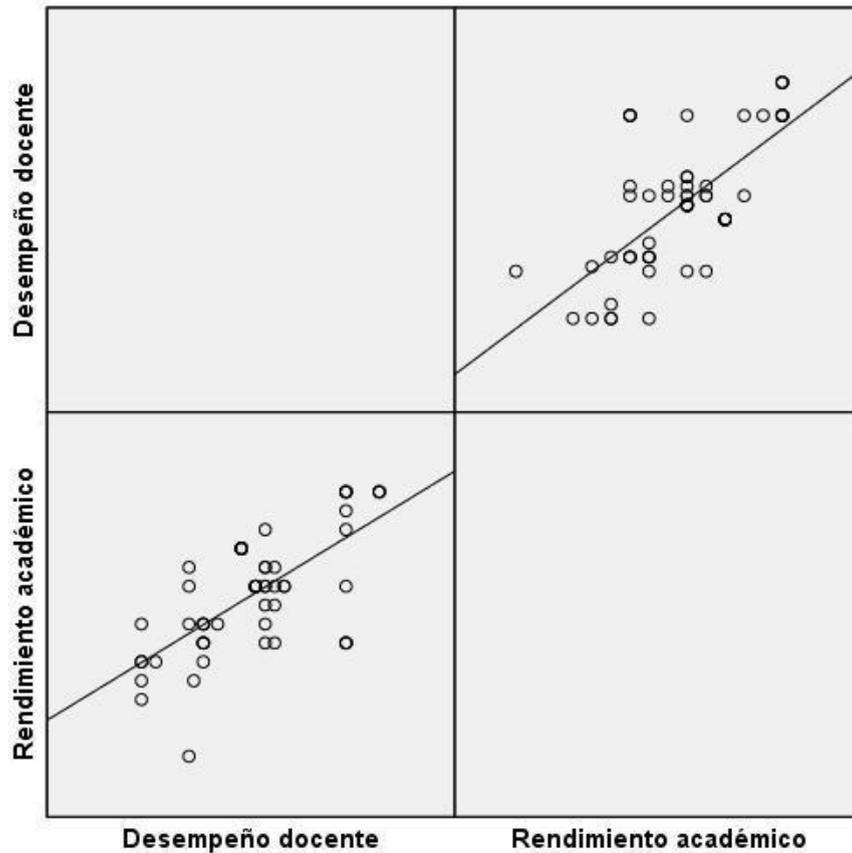


Figura 7. El desempeño docente el rendimiento académico.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H1**: Existe relación significativa entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Hipótesis nula **H0**: No existe relación significativa entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Tabla 8*Correlación entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico*

Correlaciones			Dominio tecnológico	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Dominio tecnológico	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 8 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.603$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

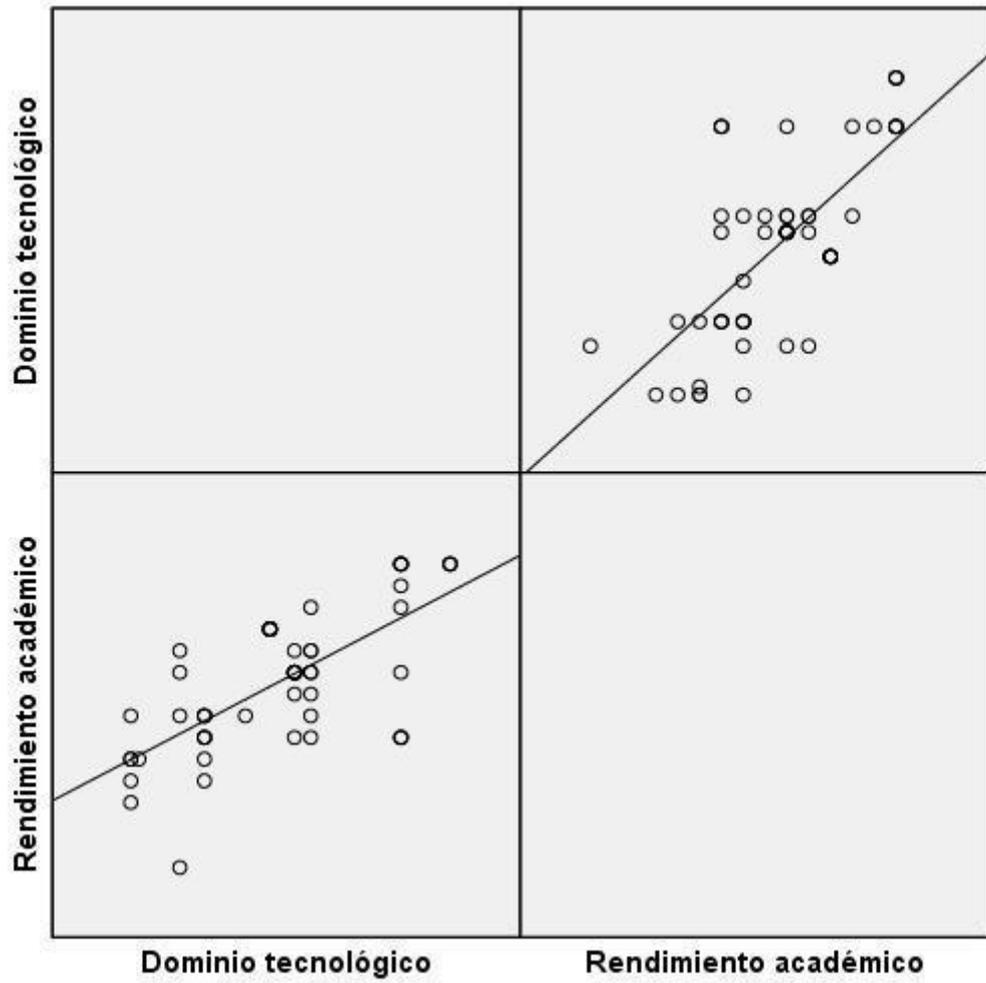


Figura 8. El dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H1**: Existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Hipótesis nula **H0**: No existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Tabla 9

Correlación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y el rendimiento académico

Correlaciones				
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Coefficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 9 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.557$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

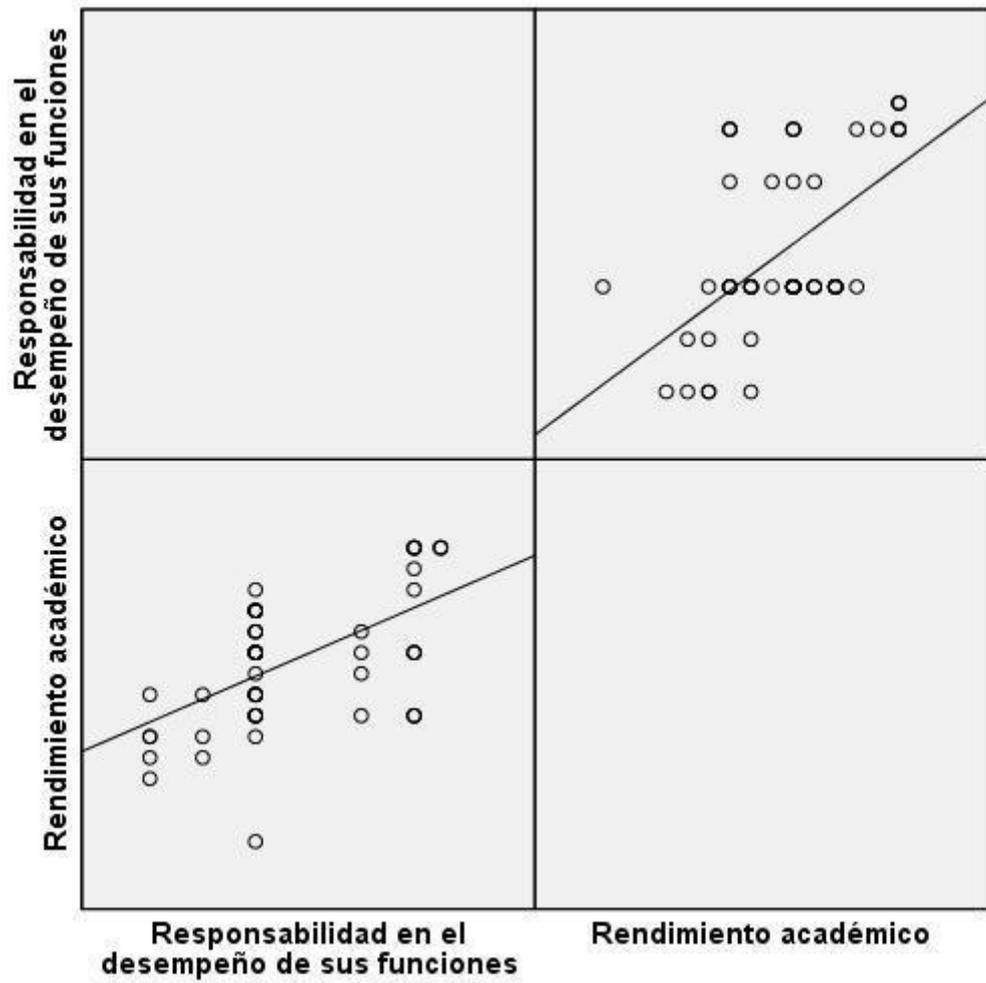


Figura 9 La responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y el rendimiento académico.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H1**: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Hipótesis nula **H0**: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Tabla 10

Correlación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico

Correlaciones				
			Las relaciones interpersonales	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Las relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	58	58
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	58	58

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.58$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

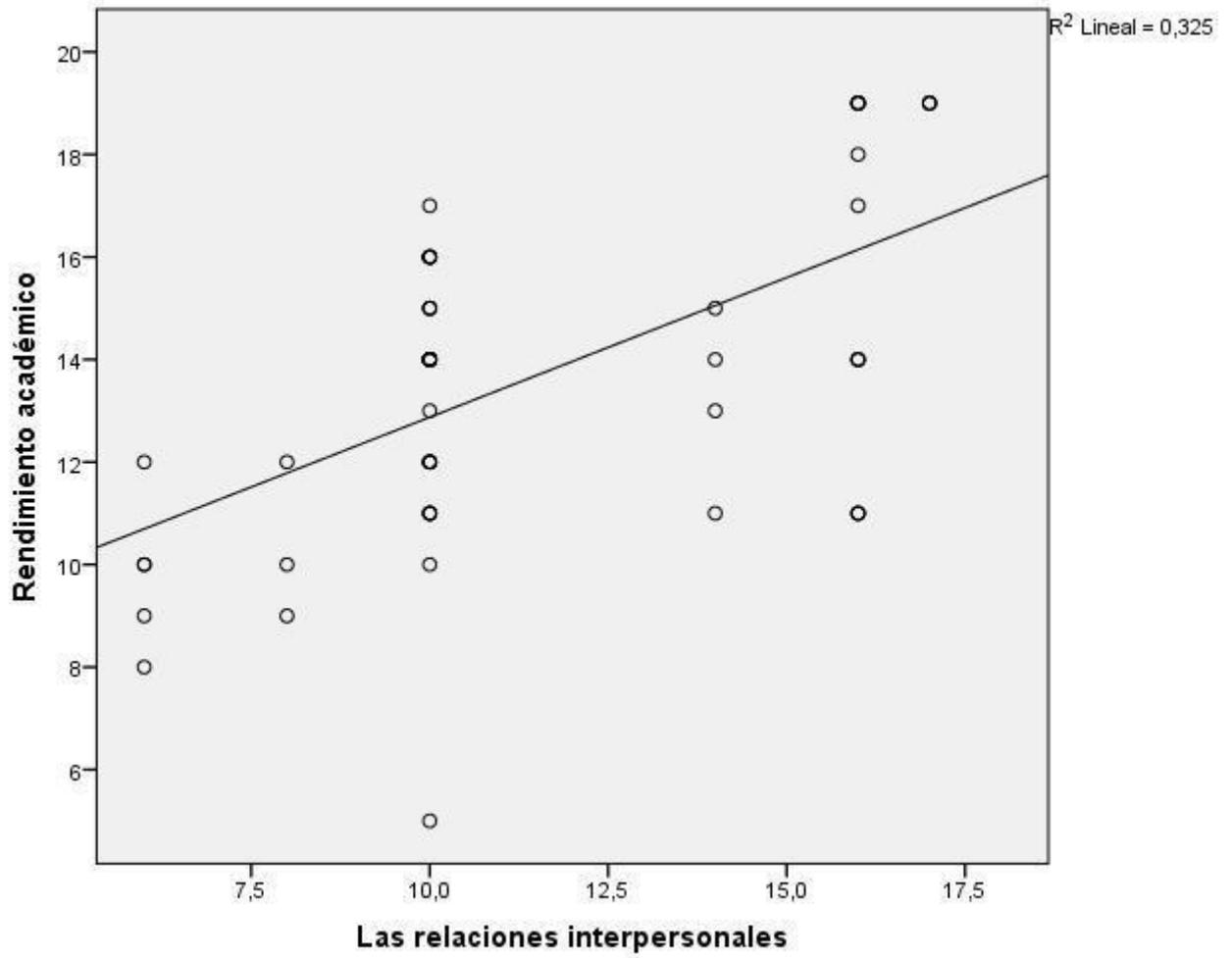


Figura 10. Las relaciones interpersonales y el rendimiento académico.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los buenos desempeños de los docentes giran entonces alrededor del nivel de conocimiento que tiene el docente de sus estudiantes, así como en la construcción de buenas relaciones con ellos. Muchas de estas afirmaciones están vinculadas con la capacidad del docente de motivar a sus estudiantes, de “hacerlos vivir”. Aplicar estrategias participativas es otro discurso fuertemente instalado entre los docentes.

Un buen desempeño supone hacer participar activamente a los estudiantes, dando paso a la reflexión y a la opinión propia. Junto con lo anterior, un buen desempeño docente supone la aplicación de estrategias para enseñar y para evaluar a los estudiantes con diferentes habilidades, necesidades y ritmos de aprendizaje.

Esta investigación tuvo como propósito el de determinar la relación que existe entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015. Llegándose a probar estadísticamente las correlaciones planteadas en las pruebas de hipótesis.

En cuanto a la hipótesis general se puede afirmar que existe relación significativa entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.593, representando una moderada asociación. Similares resultado se encontraron en las investigaciones realizadas por:

Begazo & Beltrán (2015), en su tesis “Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la facultad de enfermería La prueba estadística establece que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico, por lo que se puede afirmar que mientras mayor sea el desempeño docente mayor será el rendimiento académico. Es importante recalcar que no todo aprendizaje es producto de la acción docente, sino también es resultado de los factores que se dan en y desde la persona del que aprende.

Espinoza José, Vilca Cesar & Pariona Jhonatan (2014) en su tesis titulada “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014 en su investigación concluyo que:

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.673, correlación positiva media entre las variables con un 43% de varianza compartida). 2) Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.662, correlación positiva media entre las variables con un 44% de varianza compartida). 3) Existe relación significativa entre la responsabilidad profesional y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.554, correlación positiva media entre las variables con un 31% de varianza compartida). 4) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.648, correlación positiva media entre las variables con un 42% de varianza compartida).

Y la realizada por Quispe, et.al (2012), en la tesis: “Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 6° grado de Primaria de Menores en el área Logico-Matemática, de las instituciones educativas estatales de la red educativa 08 de San Juan de Lurigancho-UGEL 05-Lima”, en la que concluye que el 60% de los docentes tienen un desempeño docente bueno en el área de Lógico Matemática del 6 o de Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Estatales de la Red Educativa 08 de San Juan de Lurigancho- UGEL 05. En cuanto al rendimiento académico de los estudiantes en el área de Lógico Matemática del 6 o de Primaria se percibe un 39,2 %, se encuentra en el nivel de logro previsto. Además se estableció que el desempeño docente y el rendimiento académico adolecen un índice de correlación, pero existe una significancia al nivel de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis y se logró el objetivo propuesto.

En la fig. 1, podemos notar que un 44,8% de a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, afirman que el desempeño docente alcanzo un nivel medio, un 32,8% consiguieron un nivel bajo y un 22,4% obtuvieron un nivel alto. Mientras que en la fig. 4, un 39,7% evidenciamos que los estudiantes alcanzaron en el rendimiento académico un nivel bueno, un 29,3% consiguieron un nivel aceptable, un 17,2% lograron un nivel excelente y un 13,8% obtuvieron un nivel deficiente.

También se evidencian correlaciones significativas entre el dominio tecnológico, la responsabilidad docente con el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.557, representando moderada asociación. Sabemos que la aplicación de las tecnologías en la función docente conlleva cambios significativos en los modelos pedagógicos, el profesor debe asumir el reto relacionado a la aplicación de la tecnología y las herramientas derivadas de las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Duque P, Vallejo S, y Rodríguez J. 2013. Colombia. "Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico, concluyó que existe relación entre las prácticas pedagógicas y el rendimiento académico en los estudiantes de las facultades de salud de dos instituciones de educación superior. Po lo que el docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. Estas necesidades cada vez más complejas de la sociedad de la información en la que nos encontramos inmersos precisa de docentes mejor capacitados y preparados para dar respuesta a las exigencias, no sólo de los entornos educativos en los que desarrollan tradicionalmente su actividad, sino también de los contextos social, familiar, productivo, etc. El docente debe estar capacitado adecuadamente, que no solamente sea un agente motivador de nuevas experiencias de aprendizaje haciendo uso de la tecnología, ni un comunicador o la manera tradicional; para cumplir de manera satisfactoria con su función, debe planificar su actividad y actualizarse permanentemente. Para trabajar con el uso tecnológico, es deseable que el profesor mantenga el interés permanente de sus estudiantes, que detecte y atienda a sus necesidades educativas y permitirles cuidar que el contenido y las actividades de

aprendizaje sean interactivas y darle atención a los ambientes de aprendizaje creados, lo que será reflejado en los procedimientos didácticos y de uso de medios tecnológicos que implemente sin olvidarse que no todos los individuos aprenden de la misma forma.

CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas podemos concluir:

PRIMERA: Existe relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.593, representando una **moderada** asociación.

SEGUNDA: Existe relación significativa entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.603, representando una **buena** asociación.

TERCERA: Existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.557, representando **moderada** asociación.

CUARTA: Existe existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.580, representando **moderada** asociación.

RECOMENDACIONES

Primero: La Universidad Particular San Pedro, debería hacer una reingeniería curricular, lo cual permitiría el desarrollo sustancial de las capacidades y habilidades de los estudiantes y tampoco permite una mejora metodológica de los docentes.

Segundo: Los docentes de la Universidad Particular San Pedro deben recibir capacitación permanente para mejorar su desarrollo y desempeño profesional y así mejorar la calidad de gestión de los aprendizajes que ofrece a los estudiantes que están a su cargo.

Tercero: Es importante que exista una estrecha relación de coordinación entre el personal directivo con los docentes, personal administrativo y demás miembros de la comunidad universitaria para desarrollar con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos técnico-pedagógicos de la institución superior, especialmente el proceso de autoevaluación, como inicio de la acreditación, ello además obliga a que el docente pueda comprometerse a organizar mejor su trabajo, por consecuencia el estudiante al evaluar su propia actuación y de los docentes también mejorara en el desarrollo de sus habilidades, capacidades y destrezas.

Cuarto: Establecer en la Universidad, aspectos motivacionales, encausándolas hacia la promoción del trabajo en equipo, y el reconocimiento de la labor realizada por todo el personal, pero con mayor importancia al docente así lograr los objetivos de calidad educativa, podría ser a través de un programa de incentivos presentada por los mismos docentes. Para desarrollar y fortalecer el estilo activo, se recomienda que el docente no exponga temas con demasiada carga teórica, considere el trabajo en equipo a través de debates y reuniones donde el alumno participa con sus puntos de vista; así mismo el material que se les proporciona para el análisis e interpretación de datos debe ser actual y de interés que implique un reto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, V. (2010). *Factores que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Artunduaga, L. A. (2005). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*. Recuperado el 05 de noviembre del 2009, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf.
- Begazo & Beltrán (2015), en su tesis “*Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la facultad de enfermería*”- Universidad Nacional San Agustín-Arequipa.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Recuperado el 05 de mayo del 2008, de [http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis Bretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm)
- Carrasco, S (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos 2005. Lima Perú.
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Recuperado el 25 de julio del 2017, de http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf
- Del Valle, M (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. (Tesis de maestría). Recuperado de: [http :1 /rectoría. u do .edu. ve/ credi udo/images/ stories/20 12/trabaj osdeinvest/tesis.pdf](http://190.230.248.100/rectoria.u.edu.pe/credito/images/stories/2012/trabajosdeinvest/tesis.pdf)

- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2017, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf
- Diccionario de la lengua española (2001). Diccionario digital (22ava. ed.). Recuperado el 10 de octubre del 2016, de <http://buscon.rae.es/draeI/html/cabecera.htm>.
- Duque P, Vallejo S, y Rodríguez J. (2013). "*Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Para optar el título de Magister en Educación y Desarrollo Humano- Colombia.
- Espinoza José, Vilca Cesar & Pariona Jhonatan (2014) "*El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima*-Tesis para optar en grado de Licenciado en Educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle 2014
- Esquerra, G. y Ospina, P. (2010). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de psicología. Recuperado de: www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-8&lang=pt el 16 de Febrero de 2017.
- García 2008. *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes* de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- García, S. (2002). *La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde las Perspectiva Hermenéutica*. Revista pedagógica, vol.23, N°67, 297-318.

- García, O. & Palacios. (1991) *Factores condicionantes del aprendizaje en lógico matemática*. Tesis para optar el Grado de Magister. Universidad San Martín de Porres del Lima-Perú.
- Garfella, P., Gargallo, B., Sánchez, F., Ros, C. y Serra, B. (2009). *La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico en estudiantes universitarios*. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(1), 16-28.
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, *Revista Foro Educativo*, 14, p.120.
- Gutiérrez, J. (2003). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima*. Investigación ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE. Lima. Perú.
- Hernández, M. S. A., Guerrero, I. & Rueda, R. (2006). *Una propuesta innovadora de evaluación docente*. Recuperado el 06 de julio del 2010, de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>
- Hernández, R., Fernández, & Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF. McGraw-Hill
- Hernández Sampieri, Fernández y Baptista P. Roberto. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- Jiménez, J. A. (2008). Cuatro modelos de evaluación docente, Recuperado el 02 de marzo del 2017, de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatromodelos-de-evaluacion-docente.html>
- Kaczynska, M (1986). *El Rendimiento Escolar y la Inteligencia*. Buenos Aires. Paidós
- Klingner, E. & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC

- Kerlinger & Lee (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación En ciencias sociales* (4ta edición) México: Mc Graw Hill.
- Maciel, C. (2005). *La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.
- Manzi, J. (2006). *La evaluación del desempeño profesional docente en Chile*, Recuperado el 15 de marzo del 2017, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?*, Recuperado el 09 de enero del 2017, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.
- Medina y. Jiménez, L. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las IIEE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima*. Universidad. Cesar Vallejo, Lima Norte. Tesis de maestría.
- Ministerio de Educación de Colombia (2003). *Manual de evaluación de desempeño*. Santa Fe de Bogotá, D.C.
- Ministerio de Educación de la república de Chile (2008). *Marco para la buena enseñanza*. Recuperado el 10 de abril del 2017, de <http://www.docentemas.cl/docs/MBE>
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado el 8 de abril del 2017, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf.

- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD*. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Foro Nacional de Educación para Todo*. Recuperado el 26 de julio del 2017, <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Politiclas.php>
- Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Recuperado el 10 de marzo del 2017, de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (1990). *Reglamento de la ley del profesorado DS. N 019-90*. Recuperado el 05 de mayo del 2017, de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/RegProfesorado.php>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). *Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos*. Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Raza, H., Raza, N., Vásquez, S y Quispe, E (2012). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 6° grado de primaria de menores en el área Lógico – Matemática, de las Instituciones Educativas Estatales de la Red Educativa 08 de san Juan de Lurigancho - UGEL 05 - Lima*. Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte: Tesis inédita de Maestría..
- Reyes, Y. (2003). *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad; el autoconcepto y el asertividad en*

estudiantes de primer año de Psicología de la UNMSM. Tesis para optar el Título Profesional de Psicólogo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias.* PRELAC, 1, p. 148.

Saavedra, M. S. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas.* México, Pax.

Sosa A, Pérez J, De los Santos J. y Medrano E. 2014. Perú. "*El Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.*

Stegmann, T (2006). *Evaluación del desempeño docente.* Recuperado el 20 de marzo del 2017, de http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE..

Tituaña, Á. (2013) "*Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del centro de educación básica dr. Luís Eguiguren de la parroquia de amaguaña cantón quito provincia Pichincha*" Tesis para optar el grado de Magister en: Diseño Curricular y Evaluación Educativa-Ecuador 2013

Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente.* Recuperado el 02 de abril del 2017, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial.* Experiencia Recuperado el 05 de mayo del 2017, de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.

Vásquez, W. M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencia en ciencias de la educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú

ANEXOS

ANALISIS DESCRIPTIVO POR ITEMS

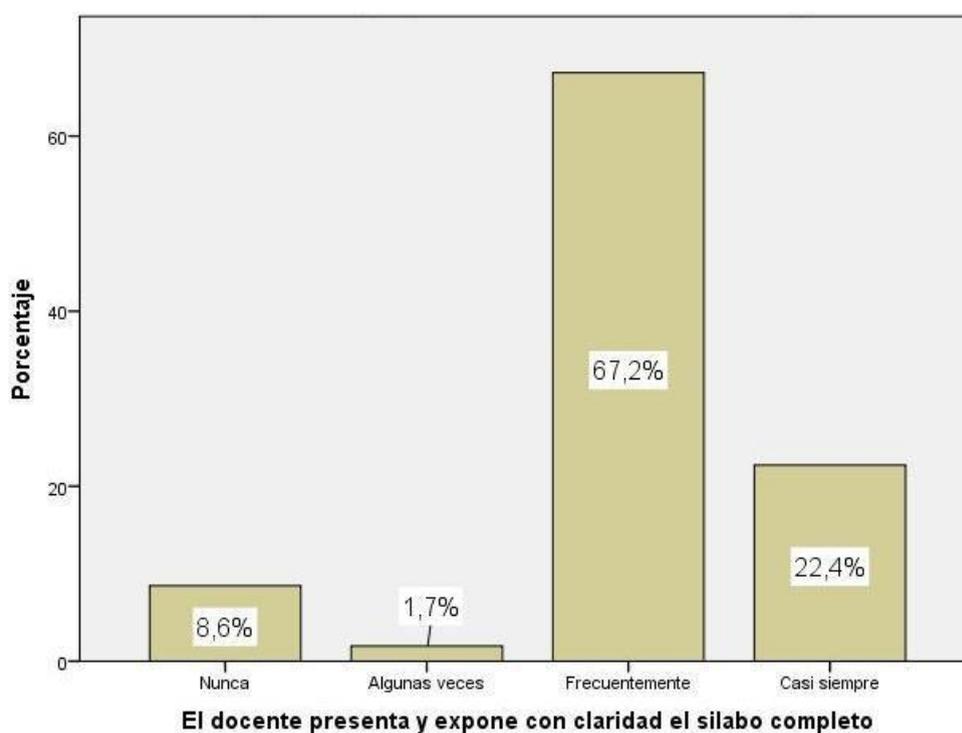
Tabla 01

El docente presenta y expone con claridad el silabo completo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	8,6	8,6	8,6
	Algunas veces	1	1,7	1,7	10,3
	Frecuentemente	39	67,2	67,2	77,6
	Casi siempre	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 01



Interpretación: De acuerdo a la figura 01, se puede apreciar que el 8.6% de los estudiantes encuestados respondieron que nunca los docentes presentan y exponen con claridad el silabo, mientras que el 1.7% respondieron algunas veces, pero el 67.2% de los estudiantes manifestaron que frecuentemente el docente presentan y exponen con claridad el silabo completo, seguido con un 22.4% casi siempre.

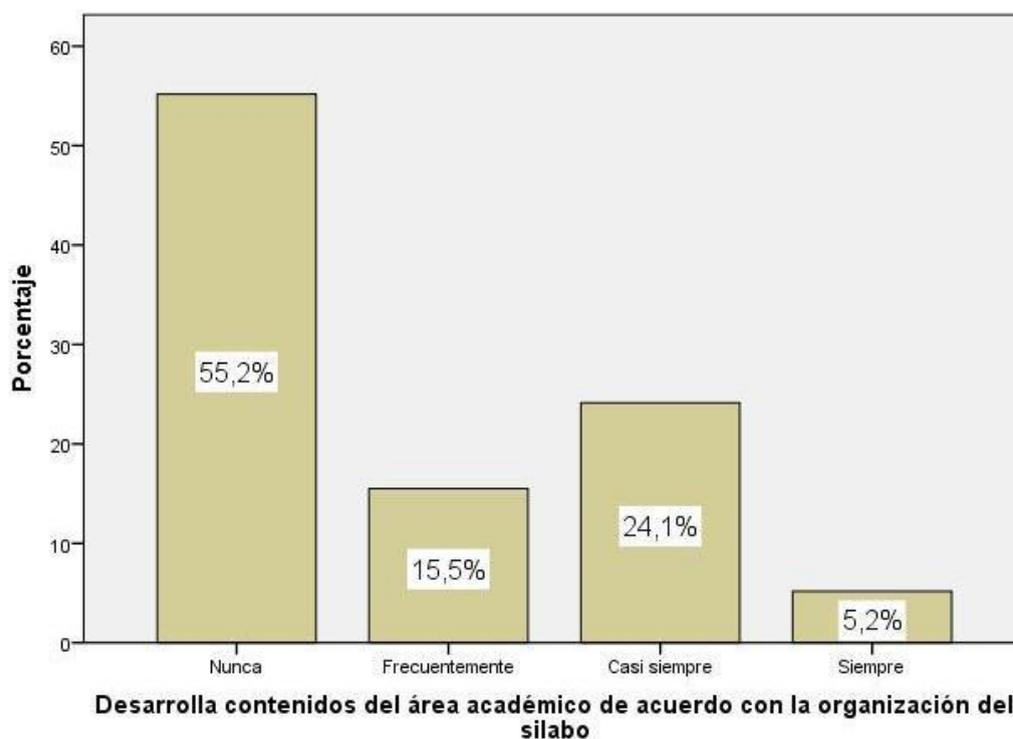
Tabla 02

Desarrolla contenidos del área académico de acuerdo con la organización del silabo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	32	55,2	55,2	55,2
	Frecuentemente	9	15,5	15,5	70,7
	Casi siempre	14	24,1	24,1	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 02



Interpretación: En la figura 02 los estudiantes manifestaron que el 55.2% de los docentes nunca desarrollan el contenido del área académico de acuerdo a la organización del silabo, mientras que el 15.5% manifestaron frecuentemente, un 24.1% manifestaron casi siempre y un 5.2% siempre.

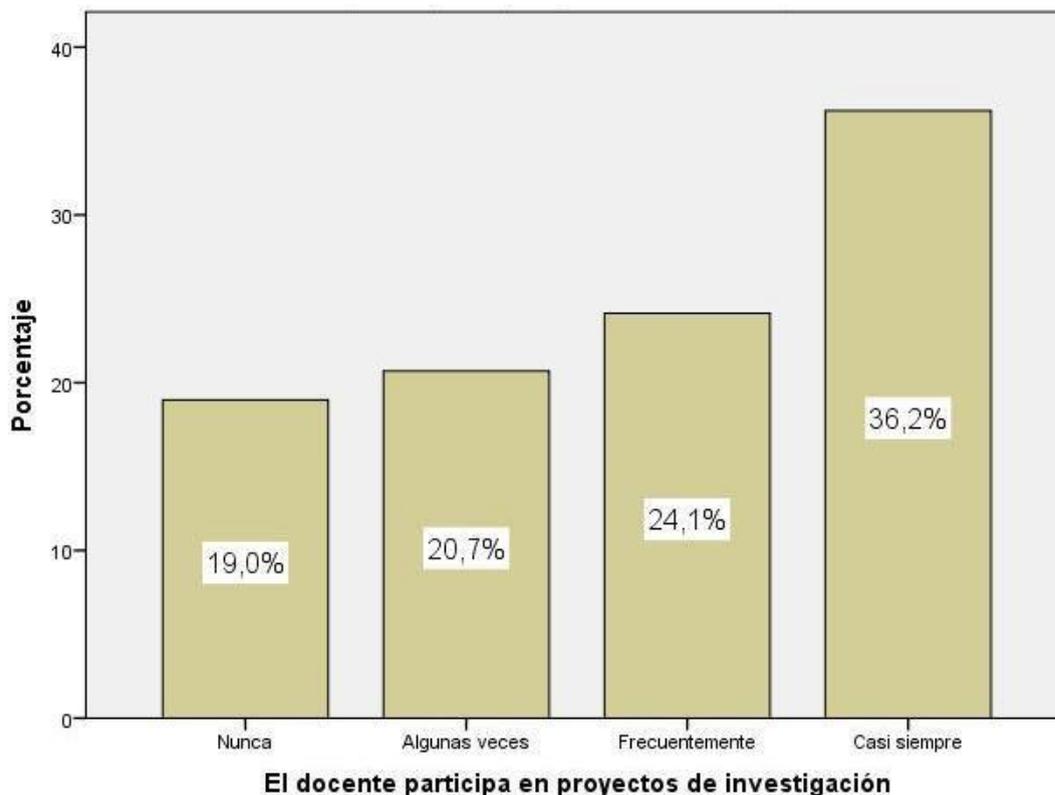
Tabla 03

El docente participa en proyectos de investigación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	19,0	19,0	19,0
	Algunas veces	12	20,7	20,7	39,7
	Frecuentemente	14	24,1	24,1	63,8
	Casi siempre	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 03



Interpretación: En la figura 03 observamos el 19.0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente participa en proyectos de investigación, el 20.7% manifestaron algunas veces, el 24.1% de los estudiantes manifestaron frecuentemente, el 36.2% de los docentes participan casi siempre.

Tabla 04

Motiva permanentemente la participación de los alumnos con pregunta, debates y trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	32	55,2	55,2	55,2
	Frecuentemente	9	15,5	15,5	70,7
	Casi siempre	14	24,1	24,1	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

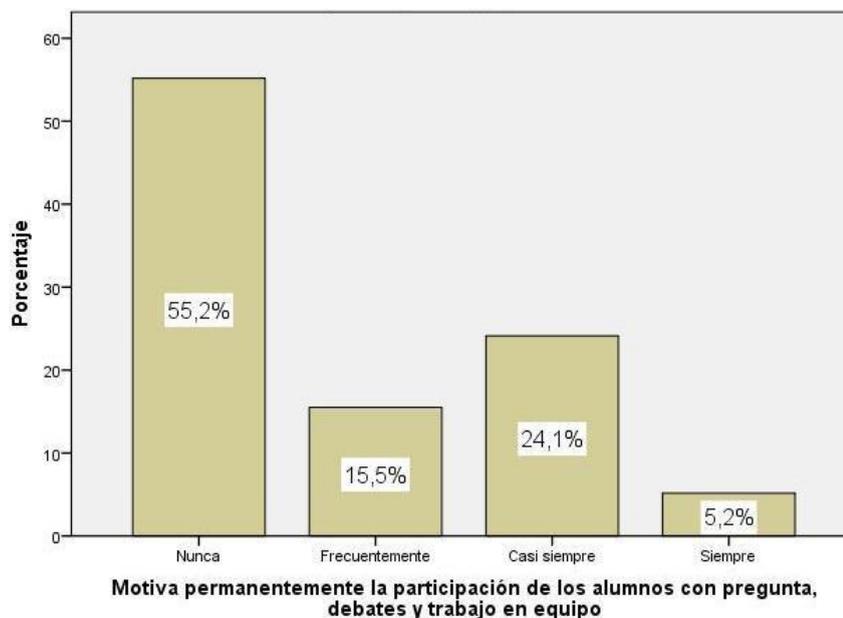


Figura 04

Interpretación: En la figura 04 en la encuesta realizada a los estudiantes del VI ciclo de enfermería manifestaron que el 55.2% de los docente nunca motivan la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo, el 15.5% manifestaron frecuentemente, el 24.1% de los encuestados manifestaron casi siempre, y el 5.2% de los estudiantes manifestaron siempre.

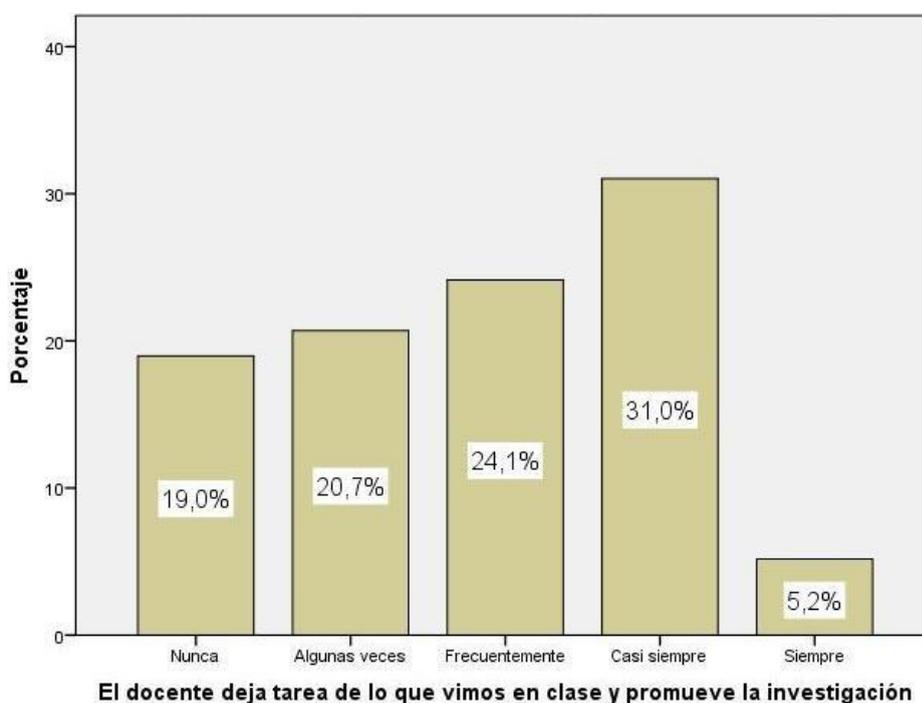
Tabla 05

El docente deja tarea de lo que vimos en clase y promueve la investigación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	19,0	19,0	19,0
	Algunas veces	12	20,7	20,7	39,7
	Frecuentemente	14	24,1	24,1	63,8
	Casi siempre	18	31,0	31,0	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 05



Interpretación: En la figura 05 en la encuesta realizada a los estudiantes del VI ciclo de enfermería manifestaron que el 19.0% de los docentes nunca dejan tareas de los que se realiza en clases y promueven la investigación el 20.7% manifestaron algunas veces, y un 24.1% frecuentemente, mientras que el 31.0% de los estudiantes manifestaron casi siempre y un 5.2% siempre.

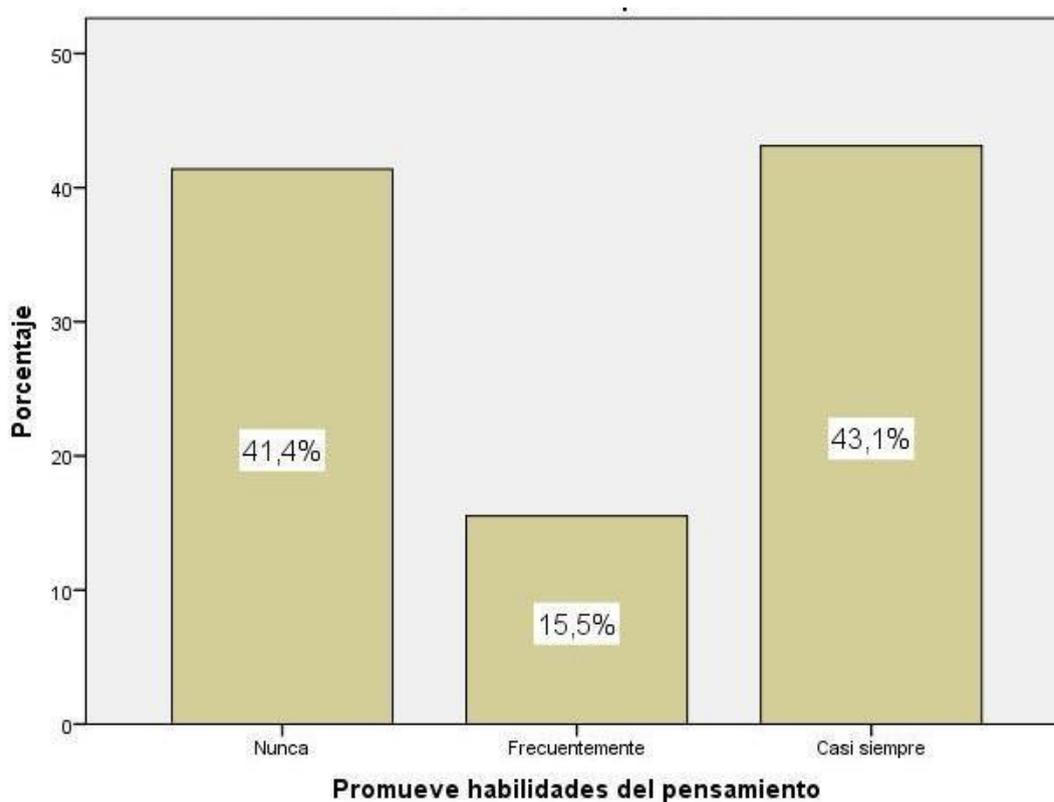
Tabla 06

Promueve habilidades del pensamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	24	41,4	41,4	41,4
	Frecuentemente	9	15,5	15,5	56,9
	Casi siempre	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 06



Interpretación: En la figura 06 el 41.4% de los estudiantes encuestados manifestaron que los docentes nunca promueven habilidades del pensamiento, un 15.5% manifestaron frecuentemente y el 43.1% manifestaron casi siempre.

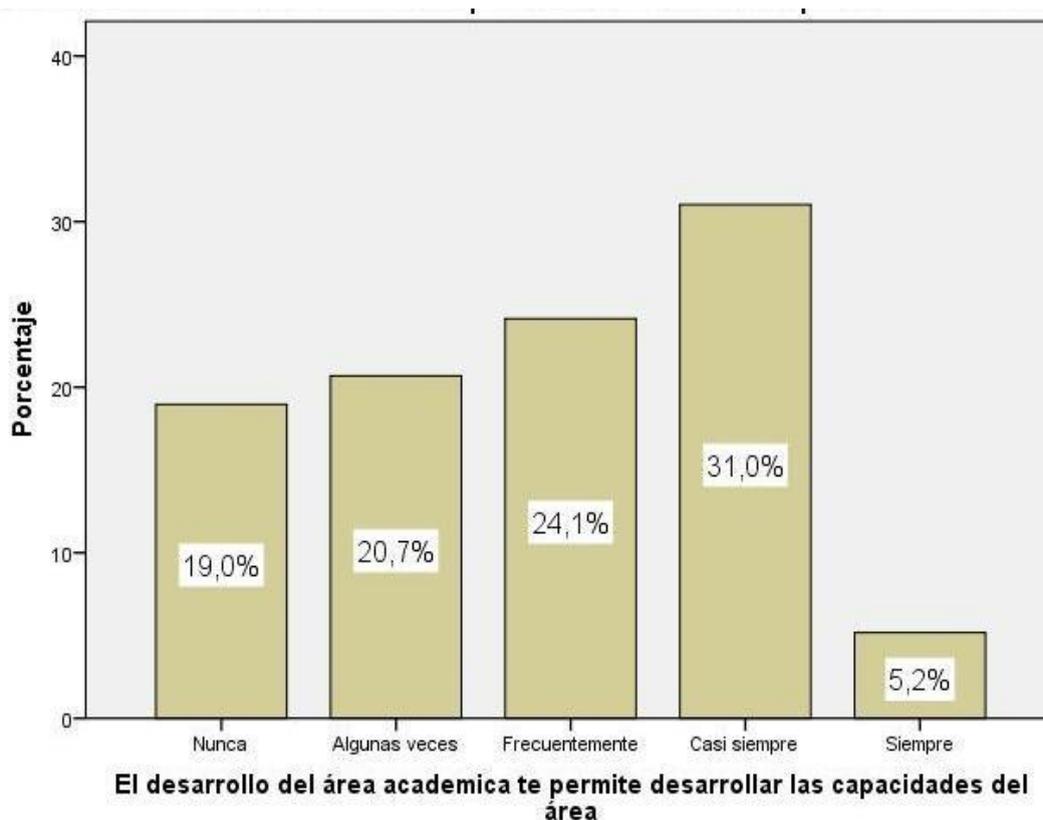
Tabla 07

El desarrollo del área académica te permite desarrollar las capacidades del área					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	19,0	19,0	19,0
	Algunas veces	12	20,7	20,7	39,7
	Frecuentemente	14	24,1	24,1	63,8
	Casi siempre	18	31,0	31,0	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 07



Interpretación: En la figura 07 de los estudiantes encuestados respondieron que 19.0% de los docentes nunca les permiten desarrollar capacidades del área, algunas veces 20.7%. El 24.1% de los estudiantes manifestaron frecuentemente el 31.0% respondieron casi siempre, mientras que el 5.2% siempre.

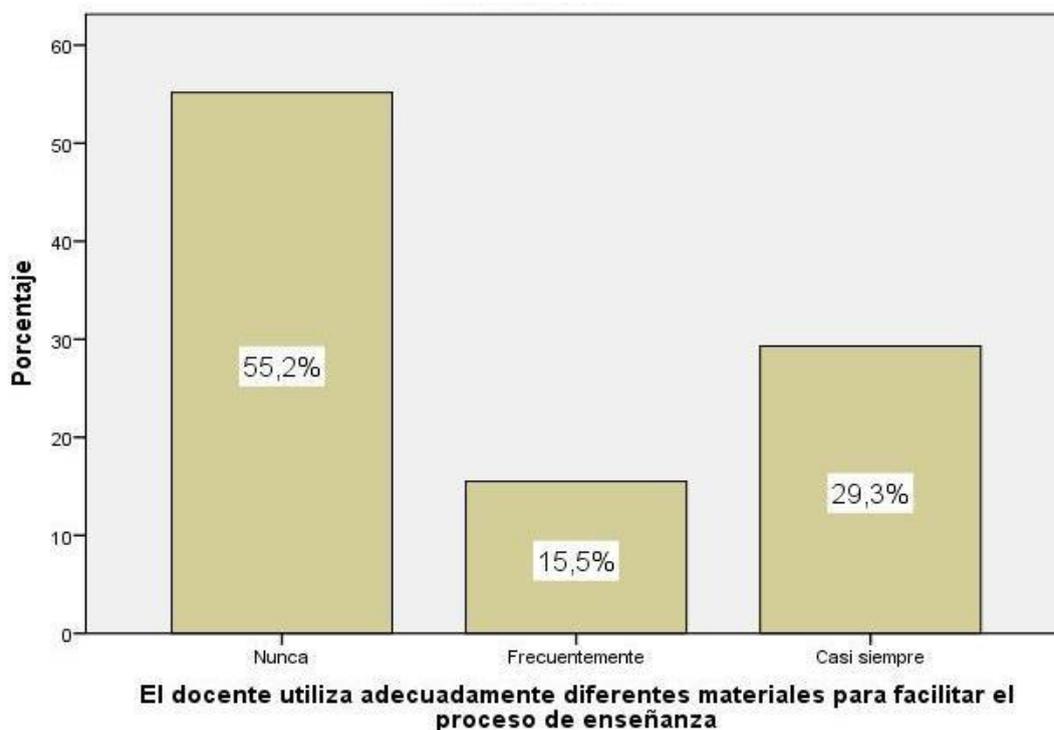
Tabla 08

El docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	32	55,2	55,2	55,2
	Frecuentemente	9	15,5	15,5	70,7
	Casi siempre	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 08



Interpretación: En la figura 08 se puede apreciar que el 55.2% de los estudiantes encuestados manifestaron que nunca el docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza, El 15.5% manifestaron frecuentemente, y el 29.3% respondieron casi siempre.

Tabla 09

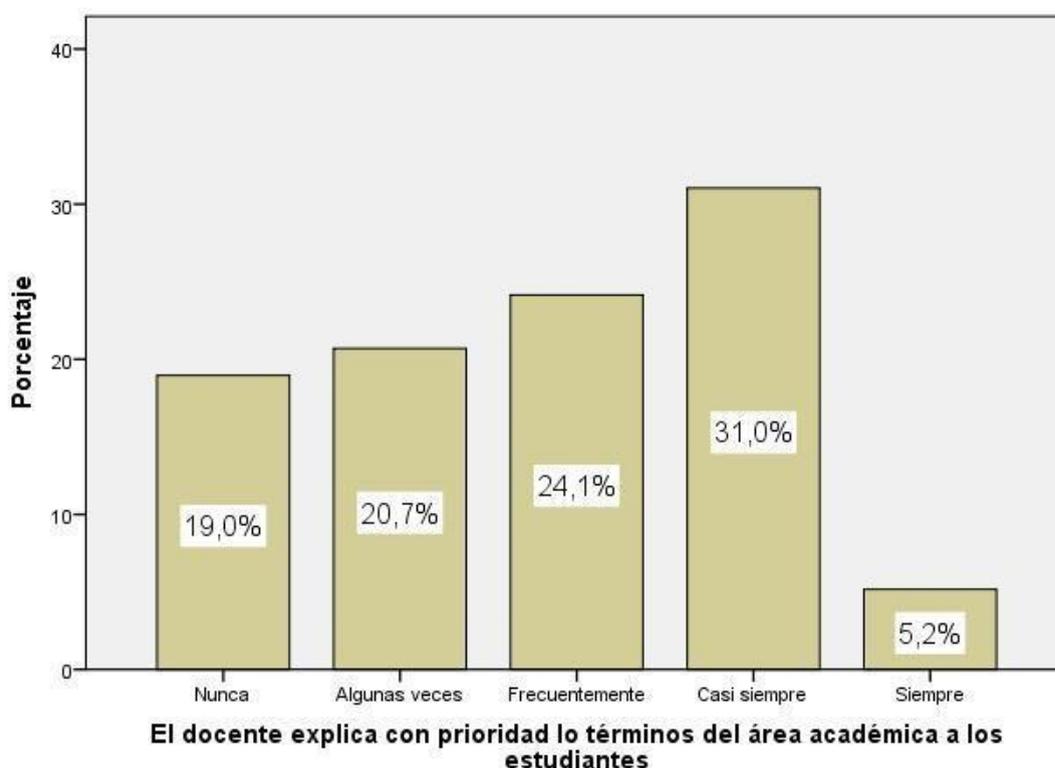
El docente explica con prioridad lo términos del área académica a los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	19,0	19,0	19,0
	Algunas veces	12	20,7	20,7	39,7
	Frecuentemente	14	24,1	24,1	63,8
	Casi siempre	18	31,0	31,0	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura

09



Interpretación: En la figura 09 se puede apreciar que el 19.0% de los alumnos encuestados respondieron que el docente nunca explica con propiedad los términos del área académica a los estudiantes. El 20.7% algunas veces. Mientras que el 24.1% respondieron frecuentemente, y el 31.0% manifestaron casi siempre, y el 5.2% siempre.

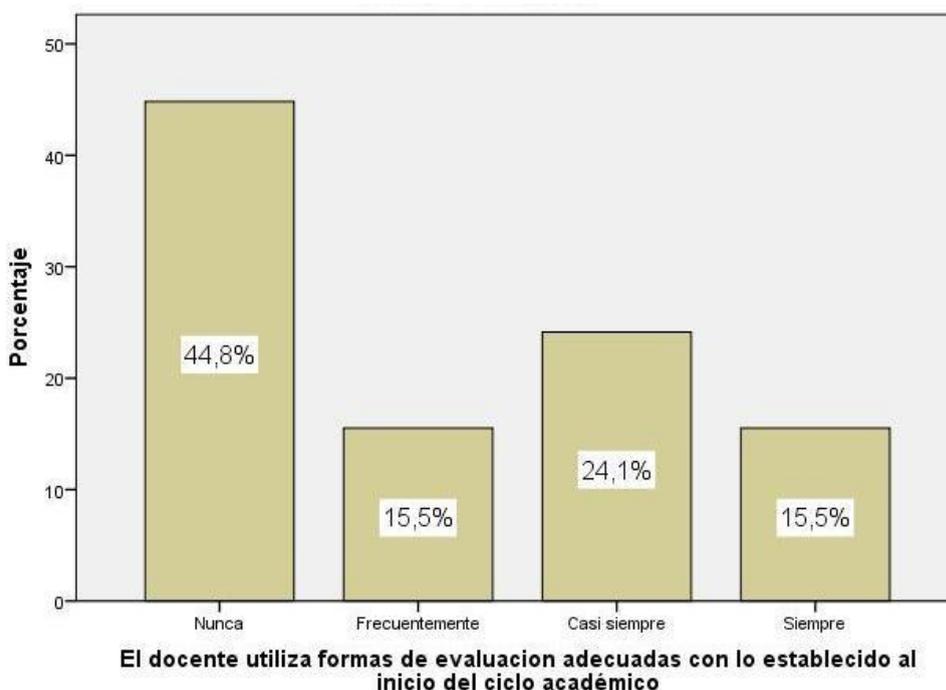
Tabla 10

El docente utiliza formas de evaluación adecuadas con lo establecido al inicio del ciclo académico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	26	44,8	44,8	44,8
	Frecuentemente	9	15,5	15,5	60,3
	Casi siempre	14	24,1	24,1	84,5
	Siempre	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 10



Interpretación: En la figura 10 se puede apreciar que el 44.8% de los estudiantes encuestaron respondieron que el docente nunca utiliza formas de evaluaciones adecuadas con lo establecido al inicio del ciclo académico. El 15.5% respondieron Frecuentemente y el 24.1% manifestaron casi siempre. El 15.5% respondieron siempre.

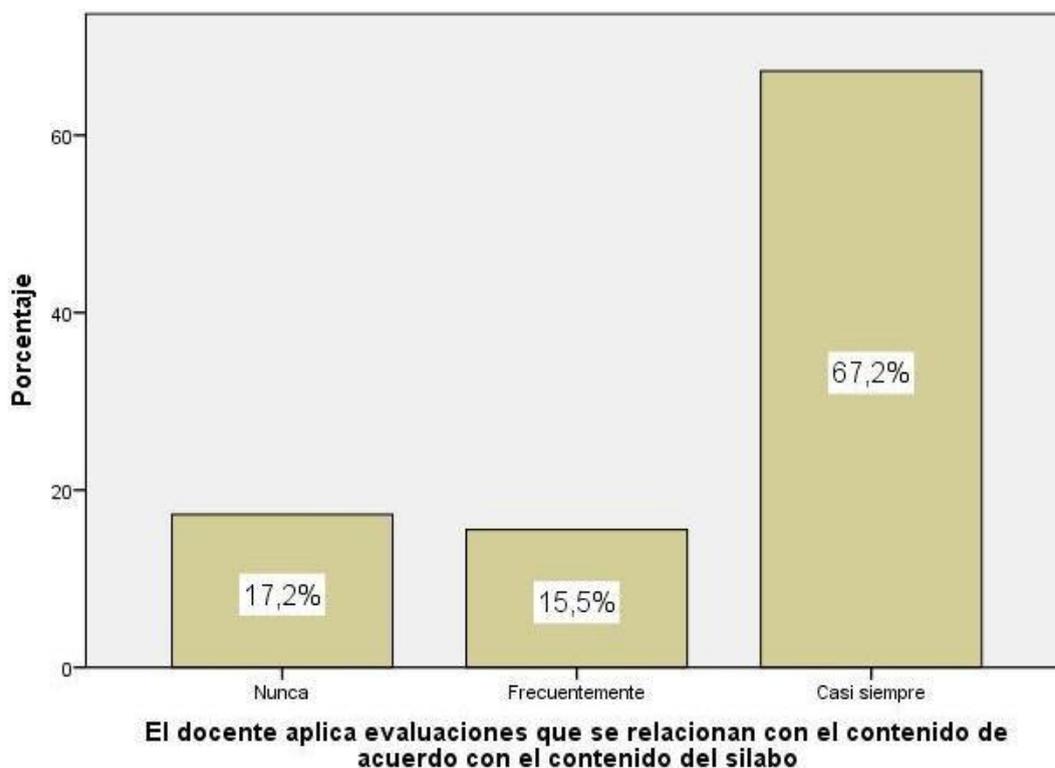
Tabla 11

El docente aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido de acuerdo con el contenido del silabo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	17,2	17,2	17,2
	Frecuentemente	9	15,5	15,5	32,8
	Casi siempre	39	67,2	67,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 11



Interpretación: de acuerdo a la figura 11, se puede apreciar que el 17.2% de los alumnos encuestados respondieron que el docente nunca aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido de acuerdo con el silabo. El 15.5% respondieron frecuentemente y el 67.2% respondieron casi siempre.

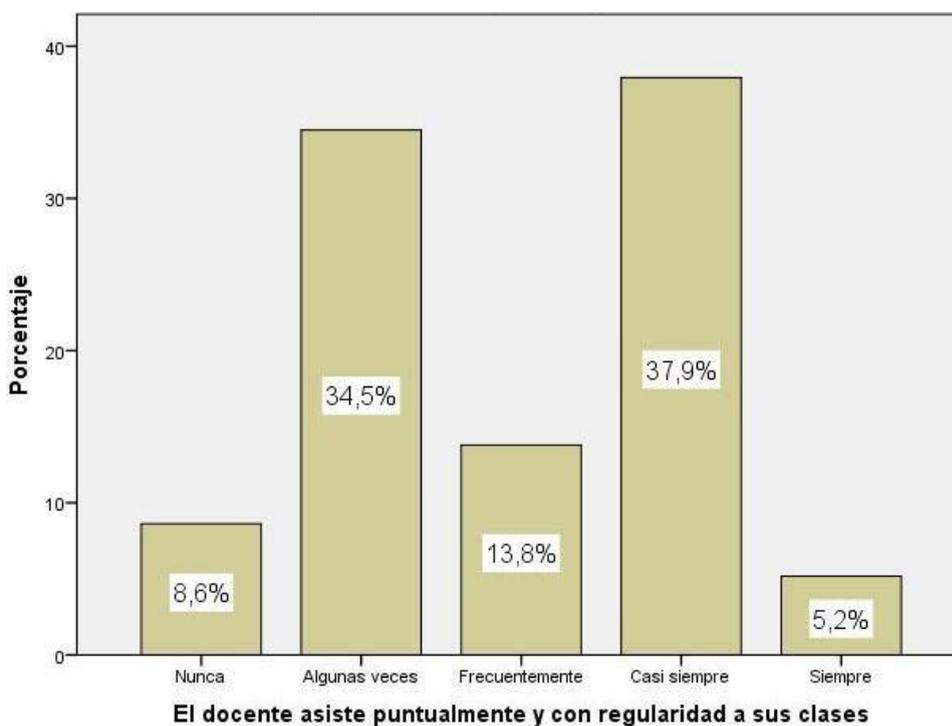
Tabla 12

El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	8,6	8,6	8,6
	Algunas veces	20	34,5	34,5	43,1
	Frecuentemente	8	13,8	13,8	56,9
	Casi siempre	22	37,9	37,9	94,8
	Siempre	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 12



Interpretación: En la figura 12 se puede apreciar que el 8.6% de los alumnos encuestados respondieron que el docente nunca asiste puntualmente y con regularidad a sus clases. El 34.5% respondieron algunas veces, mientras que el 13.8% manifestaron frecuentemente. El 37.9% manifestaron casi siempre y un 5.2% siempre.

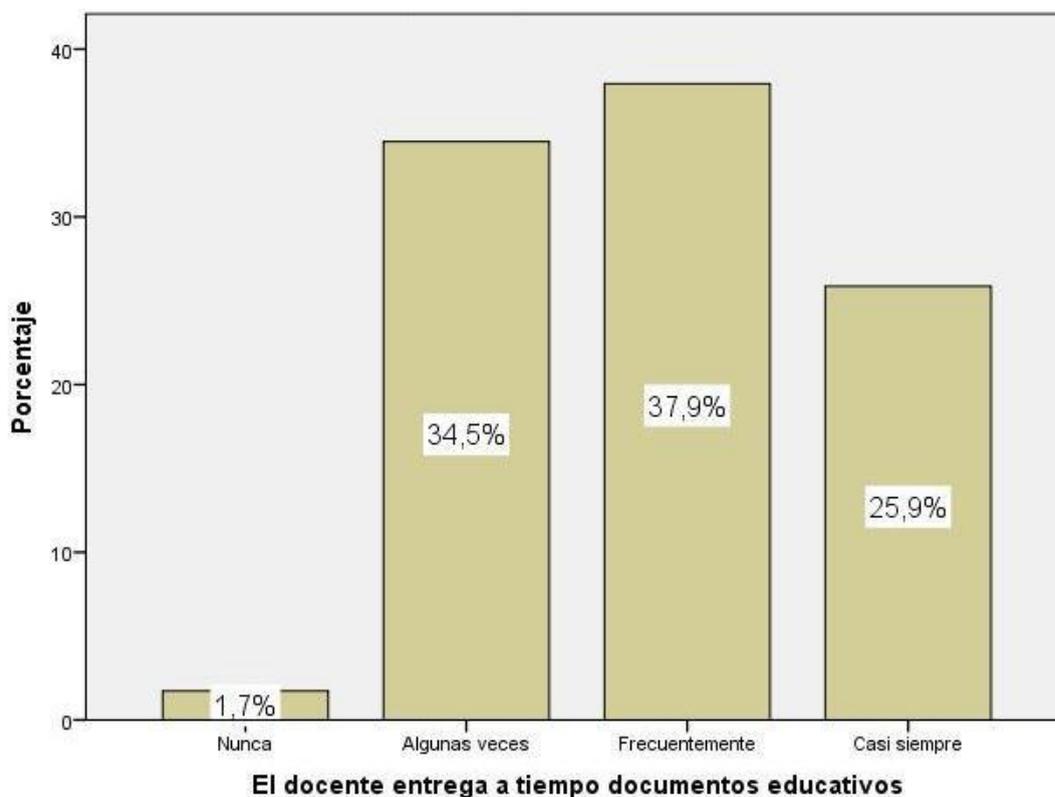
Tabla 13

El docente entrega a tiempo documentos educativos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Algunas veces	20	34,5	34,5	36,2
	Frecuentemente	22	37,9	37,9	74,1
	Casi siempre	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 13



Interpretación: En la figura 13 podemos observar que el 1.7% de los estudiantes encuestados respondieron que el docente nunca entrega a tiempo los documentos educativos. El 34.5% respondieron algunas veces mientras que el 37.9% manifestaron frecuentemente. El 25.9% manifestaron casi siempre.

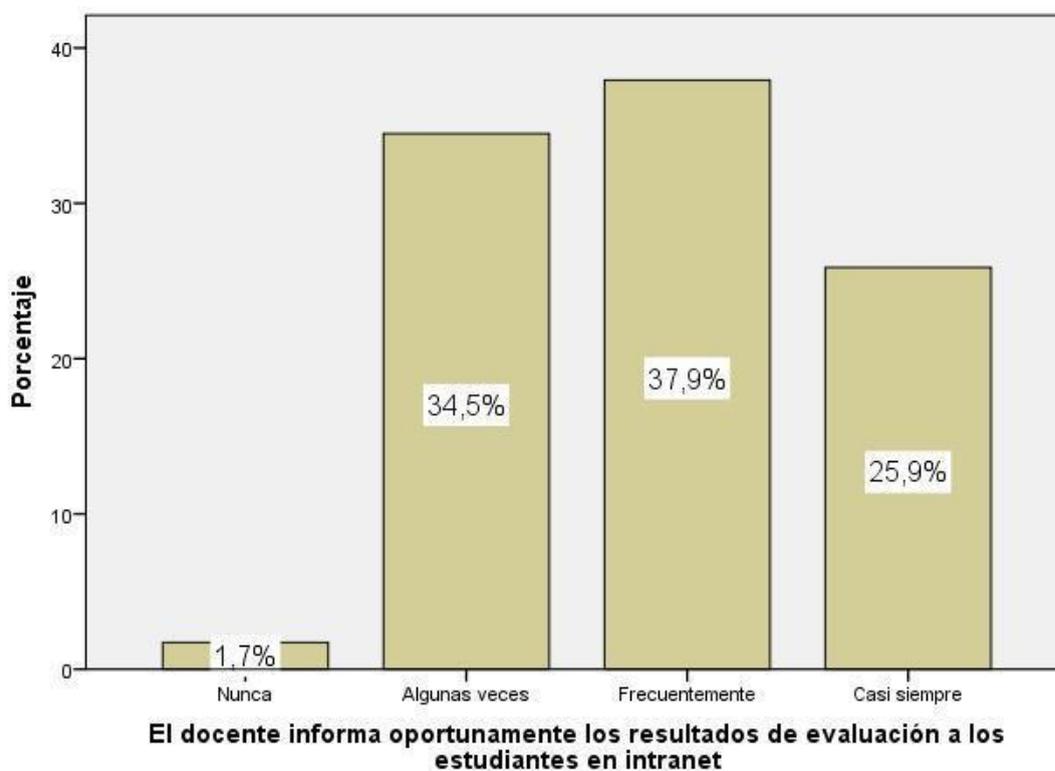
Tabla 14

El docente informa oportunamente los resultados de evaluación a los estudiantes en intranet					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Algunas veces	20	34,5	34,5	36,2
	Frecuentemente	22	37,9	37,9	74,1
	Casi siempre	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 14



Interpretación: En la figura 14 se puede apreciar que el 1.7% de los docentes informan oportunamente los resultados de evaluación a los estudiantes en intranet, el 34.5% algunas veces. El 39.7% manifestaron frecuentemente y el 25.9 casi siempre.

Tabla 15

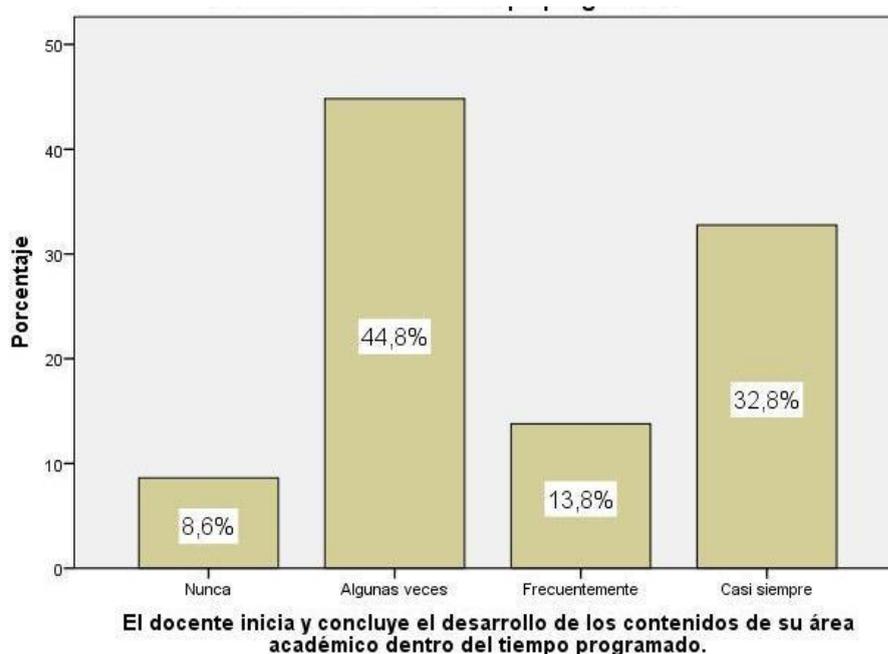
El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académico dentro del tiempo programado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	8,6	8,6	8,6
	Algunas veces	26	44,8	44,8	53,4
	Frecuentemente	8	13,8	13,8	67,2
	Casi siempre	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 15



Interpretación: En la figura 15 podemos apreciar que el 8.6% de los alumnos encuestados manifestaron que el docente nunca inicia concluye el desarrollo de los contenidos de sus área académico dentro del tiempo programado. El 44.8% manifestaron algunas veces. El 13.8% manifestaron frecuentemente y el 32.8% respondieron casi siempre.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INTRODUCCION:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información confiable acerca del desempeño de los docentes de enfermería, le solicito responda con sinceridad puesto que sus resultados permitirán proponer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje en la EAPE. Es de carácter anónimo. Anticipadamente agradezco su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentan varias preguntas, POR FAVOR léalas atentamente y luego responda eligiendo una de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensión 01: Dominio tecnológico		5	4	3	2	1
1.	El docente presenta y expone con claridad el silabo completo (objetivos, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases.					
2.	Desarrolla contenidos del área académico de acuerdo con la organización del silabo.					
3.	El docente participa en proyectos de investigación.					
4.	Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.					
5.	El docente deja tarea de lo que vimos en clase y promueve la investigación.					
6.	Promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valoración crítica, y solución de problemas).					
7.	El desarrollo del área académica te permite desarrollar las capacidades del área.					
8.	El docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje.					
9.	El docente explica con propiedad los términos del área académica a los estudiantes.					
10.	El docente utiliza formas de evaluación adecuadas con lo establecido al inicio del ciclo académico.					
11.	El docente aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido de acuerdo con el contenido del silabo.					
Dimensión 02: Responsabilidad y cumplimiento de sus funciones		5	4	3	2	1
12.	El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.					

13.	El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, bibliografías, etc.) a los estudiantes.					
14.	El docente informa oportunamente los resultados de evaluación a los estudiantes en intranet.					
15.	El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académico dentro del tiempo programado.					
Dimensión 03. Relaciones interpersonales		5	4	3	2	1
16.	Colabora con un buen ambiente de trabajo.					
17.	Trata con respeto y cordialidad a sus alumnos y colegas.					
18.	Ayuda a los miembros de su comunidad universitaria a superar sus deficiencias.					
19.	Respeto las ideas de los demás.					
20.	Respeto las diferencias de género, raza y situación socioeconómica.					

TABLA DE DATOS

N	Desempeño docente																				ST1	V1	Rendimiento Académico	v2							
	Dominio tecnológico										Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						Relaciones interpersonales														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	S1	D1	12	13	14	15	S2	D2	16					17	18	19	20	S3	D3	
1	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	2	2	2	10	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	53	Medio	14	Bueno	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	4	2	2	2	10	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	74	Alto	11	Aceptable	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	56	Alto	13	Aceptable	
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Medio	30	Bajo	10	Deficiente	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	25	Bajo	8	Deficiente	
6	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	11	Aceptable	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	17	Excelente	
8	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	2	2	2	10	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	53	Medio	14	Bueno	
9	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	5	4	28	Medio	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	51	Medio	16	Bueno
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	2	2	2	4	14	Alto	74	Alto	19	Excelente	
11	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	67	Alto	14	Bueno	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	14	Bueno	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	12	Aceptable	
14	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	2	2	2	10	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	53	Medio	14	Bueno	
15	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	67	Alto	14	Bueno	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	4	4	4	2	14	Alto	4	2	2	4	4	16	Alto	74	Alto	19	Excelente	
17	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	2	2	2	10	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	53	Medio	14	Bueno	
18	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	17	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	40	Medio	14	Bueno	
19	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	31	Medio	4	3	3	4	14	Alto	4	3	3	3	4	17	Alto	62	Alto	13	Aceptable	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	4	4	2	2	12	Medio	2	4	2	2	4	14	Alto	70	Alto	18	Excelente	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	2	2	2	4	14	Alto	74	Alto	17	Excelente	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	15	Bueno	
23	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	12	Aceptable	
24	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	5	4	28	Medio	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	51	Medio	16	Bueno
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	25	Bajo	12	Aceptable	
26	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	2	2	2	10	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	53	Medio	14	Bueno	
27	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	12	Aceptable	
28	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	17	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	40	Medio	15	Bueno	
29	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	31	Medio	4	3	3	4	14	Alto	4	3	3	3	4	17	Alto	62	Alto	15	Bueno	
30	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	22	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	45	Medio	16	Bueno	
31	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	34	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	70	Alto	14	Bueno	

32	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31	Medio	4	2	2	2	10	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	53	Medio	14	Bueno		
33	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	12	Aceptable		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	2	2	2	4	14	Alto	74	Alto	19	Excelente		
35	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	4	28	Medio	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	51	Medio	16	Bueno
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	11	Aceptable		
37	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	25	Bajo	3	1	1	3	8	Bajo	3	1	1	1	3	9	Medio	42	Medio	12	Aceptable
38	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	31	Medio	4	3	3	4	14	Alto	4	3	3	3	4	17	Alto	62	Alto	14	Bueno
39	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	50	Alto	5	2	2	2	11	Medio	2	2	4	2	4	14	Alto	75	Alto	19	Excelente		
40	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	17	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	40	Medio	12	Aceptable
41	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Medio	38	Medio	9	Deficiente		
42	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	4	28	Medio	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	51	Medio	16	Bueno
43	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	10	Deficiente		
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	25	Bajo	10	Deficiente		
45	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	50	Alto	5	4	2	2	13	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	73	Alto	19	Excelente		
46	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	11	Aceptable		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	14	Bueno		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	55	Alto	15	Bueno		
49	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	36	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	72	Alto	19	Excelente		
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	25	Bajo	10	Deficiente		
51	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	34	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	70	Alto	11	Aceptable		
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	25	Bajo	9	Deficiente		
53	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	17	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	40	Medio	5	Deficiente		
54	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	31	Medio	4	3	3	4	14	Alto	4	3	3	3	4	17	Alto	62	Alto	11	Aceptable
55	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	34	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	70	Alto	11	Aceptable		
56	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	4	28	Medio	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	51	Medio	16	Bueno
57	4	5	4	5	5	2	5	2	2	5	4	43	Alto	2	2	4	4	12	Medio	5	2	2	2	4	15	Alto	70	Alto	19	Excelente		
58	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	20	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	43	Medio	11	Aceptable		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE ESTUDIANTES DEL VI CICLO DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD SAN PEDRO - HUACHO 2015

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015?</p> <p>Problema Específicos ¿Qué relación existe entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre el dominio tecnológico del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de Enfermería de la Universidad San Pedro Filial Lima Sede Huacho 2015.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el dominio tecnológico y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.</p> <p>Existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del docente y el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico de los estudiantes del VI ciclo de enfermería de la Universidad San Pedro filial Lima-sede Huacho 2015.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): DESEMPEÑO DOCENTE				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICES	
			I. Dominio tecnológico	El docente participa en proyectos de investigación. Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.	i.		
			II. Responsabilidad docente	El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases. 13.El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas)	20	V: 1 F: 0	
			II. Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo Respeto y cordialidad Diferencias de género, raza y socioeconómica			
			TOTAL				
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): RENDIMIENTO ACADÉMICO				
DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES					

Enfermería Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015?	Enfermería Universidad San Pedro Filial Lima sede Huacho 2015.		I. Promedio final	Actas finales por asignaturas Resultados de rendimiento final.	. Deficiente . Aceptable . Bueno . Excelente
---	---	--	-------------------	---	---