



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA**  
**SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA**

**TÍTULO**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE**  
**ALUMNOS, EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA**  
**METROPOLITANA, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA HUMANA**

**AUTORA**

**GREYSY DOMINGA CAYETANO ALVAREZ**

**ASESORA**

**MG. PERLA TEONILA MAZA MARTINEZ**

**LIMA - PERÚ**

**2018**

*Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios por el regalo de la vida y porque a pesar de todo siempre está a mi lado, a mis padres por su esfuerzo y apoyo hasta donde sus fuerzas se los permitieron, a mi familia por su infinito amor demostrado. A todos ellos muchas gracias.*

*A todos mis profesores que fueron parte de mi formación profesional, en especial a Ana María Álvarez, Perla Maza, Jimmy Peralta, Wilfredo Silva, Arnaldo Torres y Edmundo Orellana, quienes fueron para mí una inspiración constante en los años de estudio de esta hermosa carrera, mi más sincero agradecimiento a cada uno de ellos.*

## RESUMEN

La investigación trata sobre “Desempeño docente y rendimiento académico de alumnos, en una universidad privada de Lima Metropolitana, 2016”, el objetivo principal fue establecer la relación entre las variables desempeño docente y el rendimiento académico.

La investigación es de método cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal.

La población estuvo constituida por todos los docentes que laboraban en la universidad de la Escuela de Psicología (66) y todos los alumnos de la misma escuela (608).

El instrumento para medir el desempeño docente, fue un cuestionario de evaluación de desempeño tipo Likert con 5 factores de evaluación, diseñado y validado por la propia entidad. El rendimiento académico de los alumnos se obtuvo del sistema de evaluación que utiliza la universidad en su sistema académico.

Los resultados hallados con las pruebas de correlación de Pearson demostraron que existe una relación positiva pero muy baja entre ambas variables y es no significativa.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño docente, rendimiento académico, universidad privada, Escuela de Psicología, alumnos.

## **ABSTRACT**

This research investigates teachers' performance and students' academic achievement in a private university in the city of Lima in 2016. The main aim of this research was to establish the relationship between both variables, teachers' performance and academic achievement.

This is a quantitative research of a correlational descriptive type, a non-experimental design and cross sectional study.

The sample was represented by all 66 teachers who work in the Psychology Department at this university and also by all 608 students who are part of this department.

The instrument used to measure teaching performance was a 5 point likert scale questionnaire which has been designed and validated by the same entity. The students' academic achievement was obtained through the use of the evaluation system that the university utilizes within its academic system.

The results obtained after the application of the Pearson correlation test showed that there is a positive but very low relationship between both variables and this is not meaningful.

**KEY WORDS:** teachers' performance, academic achievement, private university, Psychology Department, students.

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de tablas	x
Introducción	xi

### **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema principal	15
1.2.2 Problemas secundarios	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Justificación practica - aplicativa	17
1.4.2 Justificación teórica y metodológica	18
1.5 Limitaciones del estudio	18

### **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Antecedentes internacionales	20
2.1.2 Antecedentes nacionales	23
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1 Evaluación de desempeño	26

2.2.1.1	Gestión del talento humano	26
2.2.1.2	Conceptos y definiciones de evaluación de desempeño	28
2.2.1.3	Desempeño docente, concepto y definiciones	30
2.2.1.4	Proceso de Evaluación del Desempeño Docente	31
2.2.1.5	Métodos y técnicas de Evaluación de Desempeño Docente	32
2.2.1.6	Factores, criterios o competencias de evaluación del Desempeño Docente	33
2.2.1.7	Factores que afectan la Evaluación del Desempeño Docente	39
2.2.1.8	Errores de la Evaluación del Desempeño Docente	40
2.2.1.9	Beneficios – Ventajas y desventajas de la Evaluación del Desempeño Docente	41
2.2.2	Rendimiento académico	43
2.2.2.1	Rendimiento conceptos y definiciones	43
2.2.2.2	Factores que afectan el rendimiento académico	44
2.2.2.3	Criterios de la evaluación del rendimiento académico	56
2.2.2.4	Sistema de evaluación del rendimiento académico	57
2.3	Definición de términos básicos	59

### **CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1.	Hipótesis de la investigación	61
1.3.1	Hipótesis general	61
1.3.2	Hipótesis específicas	61
3.2.	Definición conceptual y operacional de las variables	62
3.2.1	Variable: Desempeño docente	62
3.2.2	Variable: Rendimiento académico	62
3.3.	Operacionalización de variables, dimensiones e indicaciones	63

### **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

4.1	Diseño metodológico	66
4.1.1	Tipo de investigación	66
4.1.2	Diseño de la investigación	66
4.2	Diseño muestral	67
4.2.1	Población y muestra de la investigación	67

4.3 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	67
4.3.1 Técnicas de recolección de datos	67
4.3.2 Instrumentos de medición	68
4.4 Técnicas estadísticas en el análisis de la información	69
4.5 Aspectos éticos	69
<b>CAPÍTULO V                      PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y</b>	
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS, CONCLUSIONES Y</b>	
<b>RECOMENDACIONES</b>	71
5.1 Presentación e interpretación de resultados	71
5.1.1 Evaluación de desempeño docente en la Escuela de Psicología	71
5.2 Análisis inferencial	76
5.2.1. Relación entre desempeño docente y rendimiento académico	76
5.2.2. Relación entre las dimensiones de desempeño docente y rendimiento académico	77
5.3 Comprobación de hipótesis	78
5.3.1 Hipótesis general	78
5.3.2 Hipótesis secundarias	79
5.4 Discusión	81
5.5 Conclusiones	84
5.6 Recomendaciones	85
<b>REFERENCIAS</b>	86

## **ANEXOS**

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Cuestionario de evaluación de desempeño docente

Anexo 3 Validez y confiabilidad del cuestionario de evaluación de desempeño docente.

Anexo 4 Base de datos de evaluación de desempeño docente cuantitativo

Anexo 5 Resultados de evaluación cualitativa

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de las variables	63
Tabla N° 2: Resultados de la evaluación de desempeño de los docentes en la Escuela de Psicología.	72
Tabla N° 3: Dimensión cumplimiento de las normas establecidas	72
Tabla N° 4: Dimensión personalidad y actitud docente	73
Tabla N° 5: Dimensión dominio de la materia	74
Tabla N° 6: Dimensión orientación en el aprendizaje	74
Tabla N° 7: Dimensión sistema de evaluación	75
Tabla N° 8: Rendimiento académico de los alumnos	76
Tabla N° 9 Tabla de Correlaciones entre desempeño docente y rendimiento académico	77
Tabla N° 10: Correlación entre las dimensiones de desempeño docente y rendimiento académico.	77

## INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada trata sobre el desempeño docente y el rendimiento académico de alumnos de una Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima metropolitana.

En un mundo globalizado como el actual, lograr la excelencia en el ámbito educativo y laboral se ha convertido en un valor indispensable para las organizaciones de todo tipo, para el caso de las entidades de educación superior como las universidades, en el contexto actual por la competencia entre las universidades y las exigencias del organismo supervisor que es la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), lograr una buena formación académica con docentes calificados y con buenos métodos de enseñanza y lograr egresados con buenas competencias académicas y laborales se ha convertido en un elemento diferencial de la competitividad y de la calidad por ello esta investigación resulta relevante para dicha situación.

La presente investigación se divide en cinco capítulos que se han dividido de acuerdo al siguiente esquema.

En el capítulo I se presenta la descripción de la realidad problemática que aborda el problema de la investigación, se formulan los problemas y objetivos y se describe la justificación e importancia, así como las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se citan las investigaciones nacionales e internacionales de autores que han realizado investigaciones sobre el tema, las razones y el proceso por el que se evalúa el desempeño docente, así como los factores que interfieren con dicha evaluación, sumando a ello el criterio de evaluación que se utiliza en los alumnos para medir el rendimiento académico. También se hace una revisión teórica considerando la literatura actual sobre el tema y se definen los términos básicos de la investigación.

En el capítulo III se define conceptual y operacionalmente las variables de investigación y se hace la operacionalización de las variables, sus dimensiones e indicadores.

En el capítulo IV, se explica la metodología, el nivel y el tipo de investigación que se desarrolló, se describe la población y la muestra que se tomó para recopilar los datos, se describen los instrumentos que se utilizaron para valorar el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, finalmente la validación de los mismos.

En el capítulo V se presentan los resultados, en donde se hace la interpretación, la discusión y se formulan las conclusiones y recomendaciones, a partir de los resultados hallados en la investigación.

Finalmente se consignan las referencias y los anexos de la investigación.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Actualmente, producto de la globalización, se busca incansablemente la excelencia de todo servicio elevando por consiguiente el nivel de competitividad entre las diversas entidades. Perú, sumándose a los estándares de calidad, toma como sistema de medición en el ámbito educativo la evaluación docente.

La ley universitaria N° 30220 y la SUNEDU exigen que la plana docente de toda institución de enseñanza superior debe ser evaluada periódicamente a fin de establecer una calificación al desempeño que estos realizan midiendo así su nivel de profesionalismo. Es por esta razón que las universidades se ven forzadas a efectuar la evaluación docente para conocer en qué medida el trabajo de sus enseñantes es eficiente y de calidad. Pero, como es de esperarse, todo proceso trae consigo limitaciones y la evaluación de desempeño docente no es la excepción. Existen varias competencias que intervienen en el desempeño laboral de manera que los métodos de evaluación varían de una entidad a otra por esta razón no hay uniformidad en cuanto a los criterios que se deben de evaluar. Por otra parte, se sabe que la evaluación de desempeño docente no es bien vista por los mismos docentes por lo que en pocas universidades se aplica frecuente y formalmente.

La teoría de Lev Vygotsky, zona de desarrollo próximo, propone que existe un intervalo cognitivo entre lo que el aprendiz conoce con sus propios recursos producto de su desarrollo y lo que puede llegar a aprender con las aportaciones de un guía o adulto con mucha más pericia. (Hernández G. 1999, p. 3)

Los alumnos asimilan mejor los conocimientos impartidos por los docentes cuando estos dominan su tema, dosifican la complejidad de los contenidos durante el desarrollo de las clases, inspiran confianza, motivan el aprendizaje, son responsables y organizados.

Siguiendo las bases de la teoría se puede deslindar que cuando un docente es eficiente y eficaz, los alumnos obtienen buenas notas, es decir a buen desempeño docente corresponde un buen rendimiento académico.

Los estudiantes de la Escuela de Psicología del turno noche en muchas oportunidades desearon participar de la evaluación del desempeño docente, pero lamentablemente esa ventaja solo era factible para los turnos de mañana y tarde. En consecuencia, después de cinco años aproximadamente es política de la universidad y decisión de la dirección de la Escuela efectuar la evaluación del desempeño docente en los tres turnos para optimizar la calidad de la enseñanza.

El quehacer es arduo y los comprometidos con la excelencia pocos, sobre todo cuando en muchos casos los resultados del sistema de medición de calidad van a interferir en la contratación de nuevos docentes, ceses laborales y reajustes salariales.

Como también en la planificación y desarrollo de acciones correctivas que comprenden en muchos casos programas de capacitación o entrenamiento, rotación de cargos, establecer o replantear las políticas de gestión del personal que estén siendo inadecuadas, diseñar mejoras con la finalidad de mantener y/o elevar los niveles de calidad y productividad en la organización propiciando la productividad individual o grupal de los empleadores. (MINSAL, 1999, p. 101)

Se espera que poco a poco todas las entidades educativas puedan comprender la necesidad de este recurso para mejorar el sistema de educación y así en algún momento el Perú llegue a ser un país con un alto nivel de calidad, por lo menos en este ámbito del saber.

Fenollar, Román y Cuestas (2008) manifestaron que el rendimiento académico va más allá de la tradicional calificación o nota, extendiéndola a otras variables cualitativas tales como el aprendizaje percibido y la nota esperada (Küster y Vila, 2012, p.7). El rendimiento académico se relaciona con los resultados que se obtienen en la educación de los alumnos, el cual se expresan en las notas que alcanzan al concluir el periodo académico de un ciclo (semestre), este resultado puede ser malo, regular o bueno. Por investigaciones se sabe que el rendimiento académico es influido en gran medida por la calidad de enseñanza, la motivación que ejerce, por clima que genera y por la metodología que emplea un docente.

Por tanto, se presume que existe una relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico.

## **1.2 Formulación del problema**

De acuerdo a lo expuesto en la realidad problemática el problema quedaría planteado de la siguiente manera:

### **1.2.1 Problema principal**

¿Cuál es la relación entre evaluación de desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la Escuela de Psicología en una universidad privada de Lima Metropolitana 2016?

### **1.2.2 Problemas secundarios**

- a) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016?
- b) ¿Cuál es el rendimiento académico de los alumnos en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión dominio del tema con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016?
- d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016?
- e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre evaluación de desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la Escuela de Psicología en una universidad privada de Lima Metropolitana del año 2016.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar el nivel de desempeño docente en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.

- b) Determinar el rendimiento académico de los alumnos en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.
- c) Establecer la relación entre la dimensión dominio del tema con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.
- d) Establecer la relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.
- e) Determinar la relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación práctica - aplicativa**

Según Gómez (2011), la evaluación de desempeño docente, proporciona una serie de ventajas que contribuyen al mejoramiento del ejercicio de la profesión docente, así como también mejorar la calidad de la enseñanza, además permite potenciar la comunicación y cooperación con la persona evaluada, dar a conocer a los trabajadores (docentes) sus puntos fuertes y sus puntos débiles, así como las áreas donde debe mejorar, por tanto la investigación es importante porque permitió determinar el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos y ello proporcionó elementos de juicio para tomar decisiones de mejora en la universidad donde se realizó la investigación.

Adicionalmente la evaluación permitió efectuar una retroalimentación a los docentes acerca de su desempeño y lograr algunas mejoras.

Por otra parte los resultados de la investigación sirvieron para que la coordinación académica y la dirección de la escuela tomen decisiones acerca de capacitación a los docentes, proponer su contratación a tiempo completo y a tiempo parcial, también sirvió para asignar la carga lectiva de los docentes.

#### **1.4.2 Justificación teórica y metodológica**

Se utilizó los conceptos teóricos revisados y luego se contrastó con la realidad. Se probó la validez y confiabilidad de los instrumentos que se usaron para la medición del desempeño docente.

“La evaluación psicométrica provee la información suficiente y adecuada para determinar cuáles serán los trabajadores más productivos” (Rose, 1997, citado por Carvajal L., Morales M. y Ulloa I. , 2007, p.81).

#### **1.5 Limitaciones del estudio**

- La evaluación de desempeño abarcó solo el ciclo 2016 II, un semestre académico.
- La investigación comprendió solo a una escuela profesional de una universidad privada de Lima metropolitana, no abarcó una facultad que está compuesta por varias escuelas, tampoco abarcó a varias facultades o universidades.
- Solo se consideró a la sede de Lima, mas no a las filiales (provincias).
- La investigación comprendió a docentes universitarios de diferentes grados académicos y a alumnos de los tres turnos (mañana, tarde y noche).
- Se intentó abarcar a la mayor cantidad de alumnos, sin embargo no todos estuvieron presentes, como tampoco se evaluó a docentes que ya no laboraban en este momento.

- La evaluación de desempeño docente generó incomodidad en algunos profesionales restringiendo el correcto desarrollo de la misma y generando en los alumnos cierta preocupación por las expresiones faciales de esos docentes.
- Se elaboró diferentes métodos estadísticos procurando obtener en la brevedad los resultados recogidos, sin embargo el proceso fue un poco lento por la cantidad de criterios evaluados.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Alterio y Pérez (2009) efectuaron una investigación titulada: “Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil” en Ciudad de la Habana – Cuba, cuyo estudio corresponde al nivel cuantitativo - descriptivo de tipo ex post facto. El objetivo estuvo orientado a evaluar la función de los docentes según su desempeño y la opinión de los estudiantes. La muestra estuvo constituida por 52 docentes y 210 alumnos escogidos por medio del muestro aleatorio estratificado. Los instrumentos utilizados fueron encuestas (realizadas a los docentes) y cuestionarios (a los estudiantes), el último, propuesto por Camino 2001. La validez y confiabilidad estuvo garantizada por la intervención de expertos. Esta investigación concluyó que existió una mediana satisfacción en el desempeño docente.

Gómez, Rosales, García y Berrones (2011) ejecutaron una investigación sobre: “Correlación entre la práctica docente y rendimiento académico en un grupo de estudiantes de medicina” México siendo su estudio de nivel correlacional, observacional y

prospectivo. El objetivo de este trabajo fue determinar la correlación entre ambas variables, práctica docente y rendimiento académico de los estudiantes de medicina. La población para esta investigación estuvo conformada por 89 alumnos y los docentes que enseñaban los cursos de Microbiología, Farmacología, Patología y Propedéutica. Respecto a los instrumentos empleados fueron una encuesta de 25 ítems respondida por los estudiantes para calificar la práctica docente y un examen de 20 preguntas elaborado por los propios docentes de dichas asignaturas. Los resultados demostraron que no existe relación entre las variables en ninguno de los cuatro cursos evaluados.

Loaiza, Rodríguez y Vargas (2012) elaboraron una investigación sobre: “La práctica pedagógica de los docentes universitarios en el área de la salud y su relación con el desempeño académico” Colombia, su estudio fue de nivel descriptivo y el objetivo era determinar la relación existente entre la práctica pedagógica de los docentes y el desempeño académico de los alumnos del área de la salud. La población estuvo constituida por 10 docentes y 10 estudiantes de la facultad, en cuanto a la muestra participaron todos los alumnos, respecto a los docentes solo aquellos que disponían de tiempo para la entrevista. Acerca de los instrumentos empleados estuvieron las entrevistas, la observación de clases y los registros de evaluaciones de los alumnos. Los resultados demostraron que existe relación entre las variables estudiadas y que el desempeño docente tiene un modelo tradicional, por lo que sugieren un cambio de modelo pedagógico.

Martínez y Guevara (2015) efectuaron una investigación sobre: “La evaluación del desempeño docente”, en Chihuahua - México, la tipificación del estudio consistió en 2 partes en la primera cualitativa y en la segunda cuantitativa, fue de tipo mixto de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. El objetivo de la investigación fue

determinar la relación hay entre el desempeño docente y el rendimiento de los alumnos en las evaluaciones estandarizadas nacionales, para ello se contó con una población de 135 sujetos (en la primera parte del estudio) y 53 docentes, pero la muestra representativa fue de 42 profesores (en la segunda). Para recabar información cualitativa se aplicó cuestionarios auto administrados como también entrevistas. La información obtenida se trabajó con el software Atlas ti. En la parte cuantitativa se utilizó como instrumentos videograbaciones de una jornada escolar de los docentes, el análisis de sus planificaciones didácticas, así como una lista de cotejo diseñada exprofeso para valorar el desempeño docente. También se recabó información con las puntuaciones de los alumnos en evaluaciones de gran escala. Con los datos que se obtuvieron se realizó pruebas paramétricas y no paramétricas con el fin de poder dar respuesta a las preguntas planteadas. Los resultados mostraron que no existe relación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora.

Flores, Sánchez y Martínez (2016) realizaron una investigación sobre: “Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente” en México, su estudio fue de nivel cuantitativo – descriptivo de tipo es post facto, el objetivo de esa investigación fue identificar el modelo de regresión derivado de la evaluación del desempeño docente y determinar su impacto como predictor del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina. La población estuvo compuesta por 2091 estudiantes, el recojo de la información se realizó a través del instrumento opinest2011 (diseñado para evaluar el desempeño de los profesores basado en competencias por opinión de los estudiantes el cual se volvió a aplicar en el 2015), respecto a los resultados estos concluyeron que el desempeño docente por medio de las percepciones de los estudiantes

tiene un alto impacto en el uso de contextos de aprendizaje y la predicción de su desempeño académico, en cuanto al opine 2011 presenta un desarrollo sólido que reúne suficiente evidencia de validez para evaluar el desempeño por competencias de los profesores de Medicina e identifica su potencial como predictor del rendimiento de los estudiantes.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Bellido (2011) efectuó una investigación sobre: “Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de Ingeniería de alimentos de la facultad de Ingeniería pesquera y de alimentos de la Universidad nacional del callao, Lima-Perú” fue una investigación cuantitativa de nivel descriptivo – correlacional y del tipo ex post facto, el objetivo fue establecer la relación que existe entre desempeño docente y rendimiento académico la facultad y universidad referida, tuvo una población de 30 docentes y 465 alumnos cuya muestra en caso de los alumnos fue de 120 y en el de docentes 27. Para el recojo de la información se utilizó los instrumentos validados que fueron dos cuestionarios: de autoevaluación de desempeño docente y de evaluación de desempeño docente (evaluaciones de los docentes realizadas por los estudiantes). Los resultados demostraron que existió relación entre rendimiento académico y desempeño docente precisándose, sin embargo, que esa relación no fue significativa ya que los niveles que alcanzaron se ubicaron en el rango medio de calidad.

Maldonado (2012) presentó una tesis titulada: “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim en Lima-Perú. La investigación fue de tipo cuantitativo - descriptivo correlacional enmarcado dentro del diseño no experimental – transaccional (porque se asume que la variable

independiente “percepción del desempeño docente” ya existía) cuya temática buscó precisar la relación que existió entre la percepción del desempeño docente con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim. La población de estudio fue de 335 alumnos, de los cuales la muestra representativa constó de 144 alumnos del nivel secundario de 1° a 5° año. Para el recojo de la información se utilizó encuestas realizadas a los alumnos y a los docentes (validadas por expertos) como también registros de notas. Respecto al resultado se encontró que existió una correlación estadísticamente significativa entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje.

Juárez (2012) desarrolló un trabajo de investigación titulado: “Desempeño docente en una Institución educativa policial en Callao, Lima - Perú”, el cual tuvo por método el nivel cuantitativo -descriptivo con un diseño no experimental. La autora se planteó como objetivo determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria desde tres perspectivas (docente, estudiante y subdirector de formación general) y para ello contó con una población de 22 docentes de secundaria y una muestra que equivale a toda la población, siendo esta no probabilísticamente disponible. Los instrumentos que se aplicaron fueron tres, autoevaluación del desempeño docente, cuestionario a los estudiantes y heteroevaluación del subdirector de formación general, todos ellos elaborados por el Ministerio de Educación, pero validados por la autora y adaptados por expertos. Los resultados concluyeron que existió una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño docente en dicha institución y que este efecto se vio reflejado en las tres perspectivas.

Bujaico (2015) efectuó una investigación sobre: “Evaluación del desempeño docente y su relación con el Rendimiento académico de los estudiantes del primer año en

la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica -2012” en Lima –Perú, el tipo de estudio fue cuantitativo, descriptivo – correlacional no experimental de corte transversal, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre esas dos variables (desempeño docente y rendimiento académico) en los estudiantes de primer año de dicha facultad y universidad. La población constó de 400 alumnos cuya muestra probabilística alcanzó la cantidad de 196 participantes. Los instrumentos utilizados para el recojo de la información fueron la creación de una encuesta para medir la evaluación de desempeño docente y otra para medir el rendimiento académico de los estudiantes, los mismos que fueron previamente validados. En cuanto a los resultados se concluyó que la variable desempeño de evaluación docente está relacionada significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes en cuestión.

Paredes (2015) realizó una investigación sobre: “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” Lima – Perú cuya tipificación de estudio fue de nivel descriptivo – correlacional de corte transversal. El objetivo fue determinar la relación existente entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en las facultades mencionadas. La población estuvo constituida por 1140 alumnos de diferentes sedes (Huaura, Huaral, Barranca, Huaraz entre otras) y la muestra representada por 287 estudiantes (Agronomía 67, Zootecnia 71, Ambiental 89 y Alimentaria 60) en un promedio de edad entre los 17 y 23 años. Por lo que se refiere a los instrumentos se utilizó encuestas validadas por expertos para medir el desempeño docente y actas de notas finales de los cursos evaluados. Los

resultados mostraron que existe relación significativa entre ambas variables dando como producto un desempeño promedio.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Evaluación de desempeño**

#### **2.2.1.1 Gestión del talento humano**

El papel que desarrolla la persona dentro de una organización es muy importante ya que contribuye a alcanzar los objetivos que la empresa tiene, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que las personas constituyen el alma de la empresa.

Existen muchos conceptos propuestos por diversos autores sobre la Gestión del talento humano, a continuación, se expondrá algunos de ellos:

Gelvez (2013):

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro (Eslava, 2004).

La gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales (Mondy, 2005).

Son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía (Dessler,2006).

Es una actividad que señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa en la cual implica tomar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional (Vasquez,2008).

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).

Un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos (Lledo, 2011).

Existe consenso en que la administración o gestión del talento humano es una estrategia que permite a las empresas beneficiarse de las capacidades de sus colaboradores para obtener ganancias económicas que permitan a la empresa ser exitosa en el área en el cual desenvuelve. Sin embargo, este beneficio resulta siendo también provechoso para el trabajador ya que a través de ello puede generar dinero.

El área encargada para ejecutar dicha labor es el de Recursos Humanos que en diversas empresas puede cambiar de nombre sustituyéndose por: gestión del talento humano, gestión de capital humano, gestión de personas, etc.

La gestión del talento humano tiene diferentes actividades especializadas tales como; reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, capacitación y entrenamiento, compensación y retribuciones, bienestar y servicio social, relaciones laborales, etc.

De todas estas actividades la evaluación de desempeño es la que se desarrollará en la investigación.

### **2.2.1.2 Conceptos y definiciones de evaluación de desempeño**

El uso de la evaluación del desempeño no es una práctica novedosa que se está utilizando en los últimos tiempos, sino que tiene su origen desde que existía la presencia de subordinados para así medir y calificar el trabajo que ejecutaban, sin embargo, cobra mayor interés después de la Segunda Guerra Mundial.

Para comprender la evaluación de desempeño es importante precisar dos conceptos: de evaluación y de desempeño.

Respecto a la evaluación el diccionario de la Real Academia Española define el término evaluar como:

- Señalar el valor de algo.
- Estimar, apreciar, calcular el valor de algo.
- Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de alumnos o trabajadores.

Se puede decir entonces que evaluación es la acción de dar valor, valorar, justipreciar, calcular un hecho, un objeto o un sujeto en base a criterios impuestos por quien va a ser ejecutada la acción de evaluar.

Por otro lado, el término desempeño, Chiavenato (2007) lo explica como las acciones o comportamientos de los empleados encaminados a alcanzar los objetivos formulados por la organización. El desempeño alude a las labores realizadas en el trabajo, siendo sus sinónimos ocupación, cargo, rendimiento, performance y desde la perspectiva de la psicología denominada conducta laboral.

Al sumar ambos conceptos la evaluación de desempeño se puede definir como la acción de dar valor a las conductas laborales que ejecutan las personas dentro de la organización en un puesto de trabajo.

Segura (1988) La evaluación del desempeño, llamada también evaluación de méritos, es una técnica que permite obtener información sistemática sobre los atributos laborales de los trabajadores, así como sobre su conducta general y rendimiento (p.167).

Chiavenato (2002) La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización (p.198).

La evaluación actualmente es considerada un elemento imprescindible para alcanzar niveles óptimos de calidad de todo servicio en un mundo de alta competitividad. Para ello se dispone de muchos recursos que tendrán como objetivo principal evaluar lo más objetivamente posible el desempeño de un trabajador.

Chiavenato (2007) La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, es un concepto dinámico porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad (p.243).

El mismo autor en otro año refiere que este proceso, de evaluación de desempeño, es muy cotidiano en todas las empresas y que la seriedad con que esto se tome dependerá de sus administrativos.

Arnold y Randall (2012) Uno de los contextos más importantes para la evaluación del desempeño es la valoración del empleado. La evaluación del desempeño sirve para captar la información acerca de qué tan bien cumple un individuo con los requerimientos

de su función, para así determinar las mejores estrategias de mantenimiento o mejora del desempeño (p.184).

Aunque la evaluación del desempeño no siempre es bien vista por los que son evaluados, el propósito fundamental siempre ha sido la mejora continua para un mundo competitivo como en el que vivimos.

### **2.2.1.3 Desempeño docente, concepto y definiciones**

El docente tiene como finalidad principal impartir conocimientos, sin embargo, no es la única función. Con el transcurso de los años la práctica de la docencia ha pasado de tener una relación autoritaria (con ejercicio de violencia física y psicológica) de obediencia absoluta a una cultura de valoración a los derechos humanos, respeto por la democracia y la diversidad hasta la aceptación de que no todos los estudiantes poseen la misma capacidad para recibir una información, inteligencias múltiples.

La emergencia de nuevas generaciones y de la globalización ha permitido que los nuevos educadores sean flexibles a los cambios por los cuales atraviesa el mundo del saber. En este contexto, las demandas cada vez se van extendiendo de tal manera que se requiere de una constante preparación profesional.

Morales y Dubs de Moya (2001):

La educación debe cambiar para adaptarse a la nueva realidad nacional y mundial y, en este sentido, debe ser más permeable y más dinámica a los cambios que están sucediendo (Pastrana ,1994).

Al estar inmerso el sistema educativo en una sociedad en constante transformación, no es posible pensar que la institución educativa pueda mantenerse alejada de las modificaciones que permanentemente va sucediendo (Marchesi y Martín, 1998).

La calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser este uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo (Orellana, 1996).

#### **2.2.1.4 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente**

La evaluación del desempeño docente es un sistema que últimamente se ha venido aplicando en las diferentes instituciones educativas, sin embargo, no en todas.

El proceso de evaluación se concibe igualmente como estrategia adecuada para fundamentar la investigación sobre el proceso de enseñanza aprendizaje en cuyos resultados deberían basarse las pautas sugeridas para la necesaria innovación metodológica (Bolívar, 2008; Tejedor, 2009).

Respecto a la evaluación del profesorado se ha visto necesario calificar el trabajo que desempeñan a fin de contribuir a una mejora educativa.

El proceso de evaluación de desempeño consta de los siguientes pasos:

- Decisión de la entidad o universidad de hacer la evaluación.
- Elaboración de la directiva de evaluación.
- Determinar los factores o criterios de evaluación.
- Difundir y capacitar a los evaluadores.
- Ejecutar la evaluación.
- Evaluar los resultados hallados.
- Retroalimentar a los evaluados
- Implementar acciones correctivas derivadas de la evaluación.

### **2.2.1.5 Métodos y técnicas de Evaluación de Desempeño Docente**

La evaluación de desempeño docente va a variar de una institución a otra porque cada una de ellas tiende a evaluar de acuerdo a sus necesidades más urgentes, sin embargo, Chiavenato (2007) menciona los principales:

#### **A. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.**

Este método consiste en colocar los factores de evaluación separados por una línea horizontal de extremo a extremo, donde cada factor es definido por una descripción simple y objetiva.

- Escalas gráficas continuas: Existe la presencia de los factores separados por una línea en donde la persona que califique tendrá que colocar un punto en la medida que se acerque a lo que ella o él considere.
- Escalas gráficas semicontinuas: El procedimiento es similar con la diferencia que existe escalas del mínimo al máximo (incluyendo escalas intermedias) que facilitan la evaluación.
- Escalas gráficas discontinuas: Son escalas que describen puntualmente la calificación (cuantitativa y cualitativa).

#### **B. Método de elección forzosa.**

Consiste en evaluar el desempeño a través de frases que describen el tipo de desempeño que ejecuta cada sujeto, estas frases están colocadas por bloques en donde se distribuyen dos positivos y dos negativos.

#### **C. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.**

El proceso de este método radica en que el superior inmediato de los empleados solicita la colaboración de un staff (especialistas) para que evalúen el desempeño de los trabajadores con la opinión de cada jefe de área en base a criterios que van a servir para tomar decisiones futuras.

#### **D. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.**

Este método gira en torno a situaciones extremas excepcionales que se ponen de manifiesto polarizándolas en positivas y negativas.

#### **E. Método de comparación de pares.**

Este método de evaluación se ejecuta comparando el desempeño de los sujetos que comparten una misma área de trabajo de dos en dos hasta completar la totalidad de colaboradores anotando en una columna, con una puntuación ya otorgada, los mejores.

#### **F. Método de frases descriptivas**

A diferencia del método de elección forzosa aquí no es obligatorio escoger las frases, cada evaluador señala según considere ciertos criterios que caracterizan el desempeño del sujeto evaluado.

### **2.2.1.6 Factores, criterios o competencias de evaluación del Desempeño Docente**

Los criterios se refieren a los factores, los elementos o las competencias que se debe evaluar. Parra (2000) los criterios son indicadores que dan como resultado la ejecución de alguna tarea o actividad. Fijar los criterios de desempeño permite minimizar la aparición de elementos subjetivos en el proceso de evaluación.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) menciona que los criterios de evaluación de desempeño deben estar sujetos a principios que son necesarios para alcanzar los fines propuestos.

Cuando se menciona el término principios se hace referencia al valor supremo que dirige la conducta y que se asume como inviolable si se es coherente entre la práctica y el razonamiento.

A continuación, se detallará los principios que debe regir toda la evaluación:

## **A. Objetividad**

La evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- Identifica diferentes fuentes, personales y documentales, para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

## **B. Pertinencia**

La evaluación cumple este principio cuando:

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

## **C. Transparencia**

La evaluación es transparente cuando:

- Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes y directivos docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.
- Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

## **D. Participación**

La evaluación cumple con este principio cuando:

- La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

### **E. Equidad**

Se cumple este principio cuando:

- El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.

Los aspectos que se mencionaron describen los criterios generales que se deben tomar en cuenta a la hora de evaluar el desempeño docente, pero resulta evidente que existe otros factores más específicos que no se pueden eludir.

Una evaluación de carácter formativo, la evaluación del desempeño debe identificar logros y áreas de oportunidades de los docentes en servicio, con la finalidad, por un lado, de revelar los aspectos clave que deben fortalecer en su labor de manera oportuna, y por otro lado, mejorar sus prácticas de enseñanzas mediante acciones de formación continua, tutoría y asistencia técnica necesarias que les permitan ubicar sus avances a lo largo de su trayectoria profesional.

Una evaluación que permita identificar los conocimientos y habilidades de los docentes en servicio y la experiencia adquirida a lo largo de su trayectoria profesional, además de identificar los rasgos fundamentales, necesarios y suficientes de una práctica de enseñanza que conduzca al aprendizaje de los alumnos.

Una evaluación que recupere información sobre las condiciones del contexto en que laboran los docentes, que considere las características del entorno social y cultural y las condiciones específicas de la escuela y el aula, en que el docente desarrolla su práctica profesional de manera cotidiana (Nuño, Treviño, Granados y Aceves ,2017, p. 6).

Quienes se encargan del proceso de la evaluación del desempeño docente trabajan bajo la perspectiva de evaluar para mejorar pues solo así se puede crear alternativas enriquecedoras que comprometan a la plana administrativa en ofrecer un mejor servicio educativo.

Otros investigadores, Arnold y Randall (2012), en los criterios de evaluación de desempeño citan a Campbell y Bartram para definir las siguientes competencias:

Campbell, refiere que los criterios de evaluación de desempeño están compuestos por:

La habilidad para la tarea fundamental específica del puesto, comunicación oral y escrita, demostrar esfuerzo, mantener la disciplina, facilitar el desempeño de pares/equipo, supervisión/liderazgo, así como decisiones/administración.

Bartram agrega que los criterios de evaluación de desempeño son:

Emprendedor y desempeño, interacción y presentación, analizar y reportar, crear y conceptualizar, adaptación y enfrentar, apoyar y cooperar, liderazgo y decisión, organizar y ejecutar.

Respecto a los factores de evaluación Segura (1988) refiere que los méritos se pueden dividir en tres campos (atributos laborales, rasgos personales- conductas generales y resultados de trabajo) estos a su vez están compuestos por criterios.

#### **A. Atributos laborales específicos**

Se refiere a las competencias que tiene el empleado concerniente al trabajo, así como sus funciones, tareas y responsabilidades.

- Conocimiento del trabajo
- Habilidades
- Liderazgo
- Capacidad de organización

#### **B. Rasgos personales y conductas generales**

Vienen a ser las cualidades o atributos propios de la persona como trabajador que cumple dentro de una organización.

- Asistencia
- Puntualidad
- Cooperación
- Responsabilidad

#### **C. Resultados del trabajo**

Se refiere a aquellos objetivos y metas que logra el empleado en su puesto de trabajo.

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Costos
- Efectividad
- Oportunidad
- Uso de equipos, materiales y dinero

Francis (2006) en su investigación sobre la docencia de excelencia encuentra diversos criterios trabajados por autores de diferentes años que proponen las principales categorías que caracterizan al docente ideal:

Álvarez, García y Gil (1999) la labor del docente debe distinguirse por su profesionalidad, conocimiento de las características y necesidades del alumnado. Las destrezas docentes irán perfeccionándose por el don o vocación que tienen y que generará un entusiasmo en su trabajo, no obstante, se puede deslindar el efecto que ocasiona el número de alumnos, nuevos planes de estudio y estructuras administrativas, la docencia debe ir de la mano con la investigación, la cultura, la ciencia y la tecnología. Young & Shaw (1999) proponen que la excelencia del docente dependerá de la valoración del curso, motivación hacia los estudiantes para hacer el mejor trabajo, promoción de un ambiente agradable para el aprendizaje, organización y ejecución de la clase, así como la preocupación por el aprendizaje del estudiante. Campo (2001) considera que la manera de ser de un excelente docente generará un impacto en el estudiante ya sea como persona, maestro, investigador o profesional. Pues los alumnos observarán el resultado global de su hacer, su metodología, sus procedimientos al enseñar, sus procesos evaluativos y sus interacciones con el estudiante. Stronge (2002) también considera que la personalidad del docente es lo que hace de su desempeño un excelente educador, es por ello que toma en cuenta el papel de cuidado (escucha, entendimiento, conocimiento de los estudiantes), papel de justicia y respeto, interacción social con los estudiantes, entusiasmo y motivación. Uso de destrezas para el manejo y organización de la clase, manejo y reacción al comportamiento del estudiante, así como la organización y maximización del tiempo para la enseñanza. Corbett y Wilson (2002) refieren que el buen docente promueve el logro del estudiante, exige y apoya al mismo tiempo. Mantiene el orden durante el proceso de

aprendizaje y tiene disposición para ayudar. Explica hasta que todos entiendan, alterna las actividades de clase y trata de entender a los estudiantes.

### **2.2.1.7 Factores que afectan la Evaluación del Desempeño Docente**

Los factores que pueden afectar el proceso de evaluación pueden ser diversos desde internos a externos del propio docente.

Berón y Palma (2011) manifiestan algunos factores que influyen en el rendimiento laboral:

- A.** Inadecuada formación profesional; por ejemplo, excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas, falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, escasa información sobre el funcionamiento de las organizaciones en la que se va a desarrollar el trabajo.
- B.** Factores laborales o profesionales: condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo. Malas relaciones con compañeros y/o con superiores, excesiva presión.
- C.** Factores sociales: como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.
- D.** Factores ambientales: cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos, etc.

En todo proceso de cambio se suscitan inconvenientes, Altuve y Serrano (1999) plantean que la evaluación de desempeño presenta algunas limitaciones, las cuales son imprescindibles tomar en consideración, estas son:

- A.** La evaluación de desempeño considerada más como una fuente de información que como un método, no se le otorga la verdadera importancia de los resultados obtenidos

provocando la falta de credibilidad y una actitud negativa hacia los mismos lo que afecta la idoneidad de la evaluación.

- B.** Se ve afectada por la precaria experiencia y la poca madurez del evaluador, por el estilo de dirección y el de supervisión, por la cultura institucional, la estructura de la universidad, y además por el listado de cualidades y metas deseadas que en realidad son poco probables de que existan.
- C.** Los supervisores se niegan a dedicar largo tiempo para elaborar evaluaciones periódicas de sus empleados, porque les distrae de sus actividades principales.
- D.** Se involucran las opiniones, prejuicios e impresiones personales del evaluador acerca de evaluado.
- E.** Las evaluaciones, una vez realizadas, son registradas, archivadas y hasta olvidadas, no son consideradas como elementos de información para otras decisiones, como capacitación, promoción, ascensos o rotaciones de personal.
- F.** Se considera a veces más como elemento para otorgar incentivos y compensaciones dejando de lado el aspecto esencial que es ver el nivel de eficiencia del trabajador.

### **2.2.1.8 Errores de la Evaluación del Desempeño Docente**

Navarrete (1999) considera como errores a las siguientes causas:

- Margen de error del programa
- El tamaño de la muestra
- Programas mal diseñados
- Falta de compromiso de la dirección o plana administrativa
- Sensación de injusticia de los subordinados y actitud negativa
- Falta de aplicación de los resultados de la evaluación
- Parcialidad de los evaluadores

- Subjetividad de los estándares

### **2.2.1.9 Beneficios – Ventajas y desventajas de la Evaluación del Desempeño Docente**

En la búsqueda de una mejora constante siempre se tendrá que evaluar los beneficios, ventajas y desventajas de todo plan de intervención, en este caso se calculará los de la evaluación del desempeño docente.

Navarrete (1999) menciona que los beneficios se dan en tres dimensiones:

#### **A. Beneficios**

##### **a. Beneficios para el director:**

- Conocer cuál es el desempeño y el comportamiento de los docentes en el trabajo.
- Establecer estándares orientados a mejorar el patrón de comportamiento y desempeño docente.
- Propiciar una mejor comunicación entre docentes y alumnos.

##### **b. Beneficios para el docente:**

- Conocer los estándares que la universidad requiere que sean alcanzados por él.
- Conocer las expectativas del director y de la universidad.
- Conocer las fortalezas y debilidades en el desarrollo de su trabajo.
- Saber las medidas correctivas por parte del director, así como las medidas correctivas que el mismo va a establecer.
- Tiene acceso a información que le servirá para autoevaluarse.

##### **c. Beneficios para la universidad:**

- Está en condiciones de evaluar su potencial humano, y saber la contribución de cada docente.
- Puede identificar a los docentes que necesitan reforzamiento en determinadas áreas, y de la misma forma ubicar a los docentes en condiciones de promoción.

- Puede reforzar al departamento de recursos humanos para ofrecer oportunidades a los docentes, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

Otro estudio de la materia Eduxere (2007) explica con detenimiento las ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño docente que a continuación se expondrá:

#### **B. Ventajas:**

- La evaluación docente ayuda a saber si son idóneos quienes están a cargo de las prácticas educativas y así ir progresando en la calidad de la educación.
- Antes se evaluaba y cuestionaba al profesor sobre bases arbitrarias, ahora, con la evaluación docente, hay mediciones que demuestran la calidad del profesor en el conocimiento de su especialidad.
- Con la evaluación docente, hay un proceso evaluativo general para todos los docentes que trabajan en la institución, no solo para algunos.
- La creación de la evaluación docente, abre puertas al inicio de instancias evaluativas de otras instituciones y cargos de orden público.
- La evaluación docente, detecta a profesionales insatisfactorios y prepara programas de superación, no castiga, permite mejorar. Según los resultados de la evaluación pueden acceder a becas, cursos, becas de postgrado, financiamiento a proyectos individuales de innovación o a programas de capacitación y/o superación de su labor.

#### **C. Desventajas:**

- La reacción de los profesores frente a la evaluación docente, ya que hace que los profesores se resistan a ella porque su sensibilidad se orienta a una sensación de

sometimiento, a una tarea de control de su desempeño, que posiblemente y de acuerdo a como fuese el tipo de evaluación pudiesen ser considerados como meros productores de enseñanza y de aprendizajes, por lo que de acuerdo a sus niveles de producción serían sancionados o premiados.

- Se presenta como deficiencia de la evaluación docente que, al hacer el informe, el cual es consultado al director, deberían ser diferentes preguntas, ya que se tienen diferentes visiones del profesor.
- La evaluación docente presenta la desventaja de ser lenta, por el dinero que se debe invertir en este proceso evaluativo y que las personas que están a cargo de evaluar, no están bien preparadas y es esta preparación la que requiere también, de recursos como de tiempo.

## **2.2.2 Rendimiento académico**

### **2.2.2.1 Rendimiento conceptos y definiciones**

Con la intención de encontrar una definición acorde al trabajo de investigación realizado se mostrará diversas perspectivas por autores expertos en el asunto.

En primer lugar, la Real Academia Española (2014) define como rendimiento al producto o utilidad que rinde o da alguien o algo, proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Por otro lado, Moliner (2007) manifiesta que la palabra rendimiento proviene del latín "relatio" que significa relación, el cual se refiere a una situación que está ligada a otra. Aplicándolo al contexto académico, Reyes (2003) plantea que para entender el problema del rendimiento académico de manera científica se debe encontrar la relación de correspondencia existente entre el trabajo realizado por los profesores, estudiantes y la

educación, es decir, la perfección intelectual y moral lograda por éstos, dado un contexto socioeconómico y cultural en el que se desenvuelven (Montes y Lerner, 2011, p. 14)

Reyes (2003) en su tesis manifiesta que 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 (insight) en términos de utilizar también la evaluación como parte del aprendizaje. Ella indagó el que se expresa en las calificaciones escolares. En el sistema educativo peruano, en especial en las universidades -y en este caso específico, en la UNMSM-, la mayor parte de las calificaciones se basan en el sistema vigesimal, es decir de 0 a 20, Miljanovich (2000).

El rendimiento académico se mide en base a las notas que pueden ser expresadas de forma cualitativa (A/B/C/AD) o cuantitativa (de 0 a 20). Estos resultados son extraídos de los exámenes que se aplican a los alumnos continuamente y que tienen como principio la objetividad. Sin embargo, es sabido que no siempre son objetivas ya que puede involucrar otros factores que influyan en las calificaciones.

#### **2.2.2.2 Factores que afectan el rendimiento académico**

La demanda de análisis respecto a este tema es bastante ya que con el paso de los años se ha ido determinando y discriminando que el rendimiento académico de un estudiante puede deberse a muchos factores que pueden o no tener control sobre ellos mismos. Por los resultados de las calificaciones se tenía la idea preconcebida de alumno inteligente y no inteligente, sin embargo, gracias a muchas investigaciones hoy en día se dispone de más recursos para evaluar el rendimiento académico de los alumnos.

Heredia y Camacho plantean los siguientes factores:

#### **A. Liderazgo directivo**

Backhoff et. al. (2008) las condiciones escolares en donde el alumno aprende determinan, en buena medida, los resultados escolares de los estudiantes. Estas condiciones pueden categorizarse en políticas educativas, la estructura organizativa del sistema escolar, los recursos materiales de la escuela y las prácticas pedagógicas en el aula.

#### **B. Infraestructura educativa**

En relación con las instalaciones del centro educativo, es evidente que la existencia de una infraestructura adecuada es un requisito indispensable. La existencia de espacios de estudios, bibliotecas disponibles y áreas de lecturas ayuda a mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

#### **C. Docentes**

De acuerdo con las corrientes educativas actuales, el papel del profesor es de guía o facilitador del aprendizaje del alumno, es decir, en la responsabilidad compartida entre el alumno (que debe aprender a aprender) y el docente (que debe enseñar a aprender) este último deberá tener un perfil que responda a este nuevo rol que se le asigna.

#### **D. Factores relacionados con la familia**

- La pobreza
- El contexto familiar

Otros estudiosos (Durón y Oropeza, 1999, citado por Izar Ynzunza y López, 2011) mencionan la presencia de cuatro factores, los cuales son:

**A. Factores fisiológicos.** Se sabe que afectan, aunque es difícil precisar en qué medida lo hace cada uno de ellos, ya que por lo general están interactuando con otro tipo de

factores. Entre los que se incluyen en este grupo están: cambios hormonales por modificaciones endocrinológicas, padecer deficiencias en los órganos de los sentidos, desnutrición y problemas de peso y salud.

**B. Factores pedagógicos.** Son aquellos aspectos que se relacionan con la calidad de la enseñanza. Entre ellos están el número de alumnos por maestro, los métodos y materiales didácticos utilizados, la motivación de los estudiantes y el tiempo dedicado por los profesores a la preparación de sus clases.

**C. Factores psicológicos.** Entre estos se cuentan algunos desórdenes en las funciones cognitivas básicas, como son la percepción, la memoria y la conceptualización, los cuales dificultan el aprendizaje.

**D. Factores sociológicos.** Son aquellos que incluyen las características familiares y socioeconómicas de los estudiantes, tales como la posición económica familiar, el nivel de escolaridad, ocupación de los padres y la calidad del ambiente que rodea al estudiante.

Así mismo, es sabido que los procesos cognitivos pueden verse influenciados por los estados de ánimo, es por ello que factores como la ansiedad, depresión, tristeza, cólera, motivación, etc. se ven constantemente en los alumnos frente a un examen.

Garbanzo (2007) refiere que el rendimiento académico de los estudiantes universitarios sigue siendo un asunto de interés mundial ya que los resultados de investigaciones respecto al tema contribuirán a una mejora en la calidad educativa. A continuación, se mostrará factores que de acuerdo a la investigación de la autora son influyentes en el área del saber:

**A. Determinantes personales:**

- a. Competencia cognitiva: Se define como la autoevaluación de la propia capacidad del individuo para cumplir una determinada tarea cognitiva, su percepción sobre su capacidad y habilidades intelectuales.
- b. La motivación: La orientación motivacional del estudiante juega un papel significativo en el desempeño académico.

**A).** *Motivación académica intrínseca:* Se muestra por lo general, cuando las personas manifiestan sentir felicidad al realizar las tareas académicas, pues para ellas el estudio es un disfrute que implica dedicación, conlleva una alta implicación en las tareas, por lo que se experimenta entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por lo que se hace, y la absorción ocurre cuando se experimenta un alto nivel de concentración en la labor y compromiso.

**B).** *Motivación académica extrínseca:* Se relaciona con aquellos factores externos al estudiante, cuya interacción con los determinantes personales da como resultado un estado de motivación. Dentro de los elementos externos al individuo que pueden interactuar con los determinantes personales, se encuentran aspectos como el tipo de universidad, los servicios que ofrece la institución, el compañerismo, el ambiente académico, la formación del docente y condiciones económicas entre otras. La interacción de estos factores externos puede afectar la motivación del estudiante para bien o para mal, por lo que se asocia con una repercusión importante en los resultados académicos.

**C).** *Las atribuciones causales:* Se refieren a la percepción que tiene el individuo sobre el desarrollo de la inteligencia y, en consecuencia, de los resultados académicos, en el

sentido de si se atribuye que la inteligencia se desarrolla con el esfuerzo o es casual; es decir, si los resultados académicos son consecuencia del nivel de esfuerzo del estudiante, de su capacidad, del apoyo recibido o un asunto de suerte. Se ha demostrado que asumir que los resultados académicos se deben a la propia capacidad y esfuerzo, ello influye en el logro de buenos resultados académicos.

- c. Condiciones cognitivas: Son estrategias de aprendizajes que el estudiante lleva a cabo relacionado con la selección, organización, y elaboración de los diferentes aprendizajes. Se definen como condiciones cognitivas del aprendizaje significativo. El uso de mapas conceptuales, hábitos de estudio, horas asignadas al estudio, y las prácticas académicas son algunas estrategias de aprendizaje utilizadas por los estudiantes.
- d. Autoconcepto académico: Está fuertemente vinculado con la motivación del estudiante y sus resultados académicos. Se define como el conjunto de percepciones y creencias que una persona posee sobre sí misma, es así como la mayoría de variables personales que orientan la motivación parten de las creencias y percepciones que el individuo tiene sobre aspectos cognitivos. La capacidad percibida por parte del estudiante, el rendimiento académico previo y creer que la inteligencia se desarrolla a partir del esfuerzo académico, contribuyen a mejorar un autoconcepto académico positivo.
- e. Auto eficacia percibida: Se dan casos de estudiantes que por distintas razones carecen de autoeficacia. Esta condición se presenta cuando hay ausencia de un estado de motivación intrínseca que permita al estudiante cumplir con un desempeño académico aceptable. Se asocia con estados de agotamiento, desinterés y falta de proyección con

sus estudios, y es conocido como burnout, que es la fatiga o la sensación de estar “quemado” por las actividades académicas. La motivación y el compromiso de los estudiantes con el logro académico son fundamentales en sus resultados. (Pérez, Ramón, Sánchez, 2000).

- f. Bienestar psicológico: Estudios como los de Oliver (2000) señalan una relación importante entre bienestar psicológico y rendimiento académico. Estudiantes con mejor rendimiento académico muestran menos burnout y más autoeficacia, satisfacción y felicidad asociadas con el estudio y es común en aquellos estudiantes que no proyectan abandonar los estudios. Se ha encontrado que cuanto mayor rendimiento académico haya habido en el pasado, mayor será el bienestar psicológico en el futuro, y este, a su vez, incidirá en un mayor rendimiento académico y viceversa.
- g. La asistencia a clases: Se refiere a la presencia del alumno en las lecciones. En la investigación realizada por Pérez, Ramón, Sánchez (2000) con estudiantes universitarios, se encontró que la motivación está asociada a la asistencia a clases, y que la ausencia a las lecciones se relaciona con problemas de repetición y abandono a los estudios. Cuanta mayor asistencia, mejor calificación; la asistencia es una de las variables más significativas que influye en el rendimiento académico del alumno. Conclusiones similares las encontró Montero y Villalobos (2004) en estudio realizado con universitarios de la universidad de Costa Rica, en la que se evidenció que los estudiantes y las estudiantes que asisten a clases regularmente siempre o casi siempre tienen en promedio 0,26 puntos más que aquellos estudiantes que no lo hacen en forma regular.

- h. La inteligencia: Es una de las variables más estudiadas dentro de los determinantes de índole personal, pues no solo implica pruebas de comprensión verbal y razonamiento matemático, sino también la inteligencia emocional y social. La inteligencia es un buen predictor de los resultados académicos, que sobresale en el rendimiento académico, lo cual produce una relación significativa entre inteligencia y rendimiento académico; sin embargo, los coeficientes de correlación son moderados, lo que podría asociarse con la influencia recibida de variables como las sociales e institucionales. (Castejón, Pérez, 1998).
  
- i. Aptitudes: Se asocian a habilidades para realizar determinadas tareas por parte del estudiante, mediante diferentes pruebas (Castejón, Pérez, 1998).
  
- j. El sexo: No se puede afirmar del todo una relación directa con el rendimiento académico y el sexo; sin embargo, hay estudios (Rodríguez, Fita, Torrado, 2004, Gonzales, 1996) que le dan a la mujer una ligera tendencia al rendimiento superior que a los hombres.
  
- k. Formación académica previa a la universidad: La autora refiere que diferentes estudios explican que el rendimiento académico previo a la universidad es un claro indicador del éxito académico en los estudios universitarios. El rendimiento académico previo a la universidad constituye uno de los indicadores con mayor capacidad predictiva en el rendimiento académico en estudiantes universitarios y tiene mucho que ver la calidad educativa de la institución de la que proviene el estudiante.

1. Nota de acceso a la universidad: Estudios realizados en la enseñanza superior asociados al rendimiento académico enfatizan el valor de la nota obtenida en las pruebas de admisión a la universidad como un predictor de los más importantes en el rendimiento académico, junto con los rendimientos académicos previos a la universidad. Esta subcategoría se encuentra traslapada, a su vez, con los determinantes institucionales, en el sentido de que el puntaje obtenido y con el que se logra el ingreso a la universidad está determinado por políticas universitarias en lo que a cupos se refieren. Sobre este tema, Toca y Tourón (1989, p. 32) comprobaron que “aquellos países que practican un proceso de selección pormenorizado y completo, en cuanto a los requisitos de entrada presentan un bajo grado de fracaso entre sus estudiantes”. Carrión (2002) coincide con los autores mencionados, al afirmar que el puntaje en las pruebas de admisión a la universidad es fundamental, e indica que los exámenes de ingreso desempeñan un papel relevante en esta materia. Montero y Villalobos (2004) también coinciden en que el promedio de admisión a la Universidad es estadísticamente significativo y de importancia práctica como predictor del promedio ponderado del estudiante, en el estudio en que estas investigadoras realizaron el promedio de admisión a la Universidad presenta uno de los coeficientes beta más elevado en el grupo de variables independientes.

**B. Determinantes sociales:**

- a. Diferencias sociales: Está ampliamente demostrado que las desigualdades sociales y culturales condicionan los resultados educativos. Marchesi (2000) cita un informe de la OCDE-CERI de 1995, donde señala que factores como la pobreza y la falta de apoyo social están relacionados con el fracaso académico; advierte que, sin embargo, no existe una correspondencia estricta entre las desigualdades sociales y las

educativas, aduciendo que hay otros factores como la familia, el funcionamiento del sistema educativo y la misma institución que pueden incidir en forma positiva o negativa en lo que a desigualdad educativa se refiere.

- b. Entorno familiar: La influencia del padre y la madre, o del adulto responsable del estudiante, influye significativamente en la vida académica. Un ambiente familiar propicio, marcado por el compromiso, incide en un adecuado desempeño académico, así como una convivencia familiar democrática entre padres e hijos.
- c. Nivel educativo de la madre: Al incremento del nivel educativo de la madre, éste favorece un fortalecimiento hacia lo educativo. Mujeres con mejores niveles educativos son madres que tienden a tener una actitud positiva hacia el estudio de sus hijos, más preocupadas por el desempeño de ellos y con una mayor orientación hacia la importancia de la continuación de los estudios hasta su titulación. (Marchesi, 2000).
- d. Capital cultural: Hace referencia al conjunto de relaciones entre el ambiente familiar, sus recursos didácticos como acceso al Internet, a literatura, relaciones familiares marcadas por discusiones que propician el saber, por la búsqueda constante de experiencias que enriquezcan un ambiente educativo; todo este capital cultural contribuye a resultados académicos positivos.
- e. Contexto socioeconómico: Numerosos estudios (Montero y Villalobos, 2004, Cohen, 2002, Castejón y Perez, 1998) han permitido establecer correlaciones entre el aprendizaje y el contexto socioeconómico, atribuyendo a causales económicas el éxito o fracaso académico, sin embargo, en este punto hay que tener cuidado, ya que si bien

es cierto el contexto socioeconómico afecta el nivel de calidad educativa, pero que de ningún modo lo determinan si atienden a otras causales.

- f. Variables demográficas: Condiciones como la zona geográfica de procedencia, zona geográfica en la que vive el estudiante en época lectiva entre otros, son factores que eventualmente se relacionan con el rendimiento académico en forma positiva o negativa.

### **C. Determinantes institucionales:**

- a. Complejidad de los estudios: Se refiere a la dificultad de algunas materias de las distintas carreras o áreas académicas que usualmente las universidades las clasifican basándose en estadísticas de aquellas materias con mayores índices de reprobación.
- b. Condiciones institucionales: Indican que elementos como: condiciones de las aulas, servicios, plan de estudios y formación del profesorado, se presentan como obstaculizadores del rendimiento académico; que a su vez también pueden ser facilitadores.
- c. Servicios institucionales de apoyo: Se refiere a todos aquellos servicios que la institución ofrece al estudiantado, principalmente según su condición económica, como lo son: sistemas de becas, servicio de préstamo de libros, asistencia médica, apoyo psicológico, entre otros.
- d. Ambiente estudiantil: Un ambiente marcado por una excesiva competitividad con los compañeros puede ser un factor tanto obstaculizador como facilitador del rendimiento

académico. Se destacó la solidaridad, el compañerismo, y el apoyo social como importantes elementos que inciden positivamente.

- e. Relaciones estudiante - profesor: Las expectativas que el estudiante tiene sobre las relaciones con sus profesores y con sus compañeros de clase son factores importantes que intervienen en los resultados académicos. Al respecto Castejón & Pérez (1998) hacen referencia a que el estudiante desea encontrar en el profesor tanto una relación afectiva, como didáctica y que ello tiene repercusiones en el rendimiento académico.
- f. Pruebas específicas: Se refiere a aquellas carreras universitarias que establecen además de las pruebas de admisión a la universidad, pruebas específicas de aptitud con la carrera que el estudiante desea cursar.

Sin duda, existen factores endógenos y exógenos que repercuten en el rendimiento académico de los estudiantes, sin embargo, no se puede afirmar que son determinantes ni excluyentes ya que cada estudiante debe, en base a una madurez psicológica y resiliente, decidir qué actitud tomar frente a cada situación. Los hallazgos encontrados en las investigaciones planteadas por autores diversos muestran que el rendimiento académico no es un asunto fácil de evaluar y que, pese a que los universitarios tengan a su favor mayor “experiencia” en el ámbito educativo, este se ve obstaculizado muchas veces por situaciones ajenas a su propio control, por lo que es importante considerar estos factores al momento de una evaluación sobre esta variable.

Vásquez et al. (2012) realizaron una investigación sobre el rendimiento académico encontrando como resultado factores que influyen en esta variable:

**A. Causas relacionadas con la institución:**

- ✓ Número de asignaturas
- ✓ Extensión de los programas
- ✓ Dificultad de las materias
- ✓ Coordinación entre los programas de las materias
- ✓ Recursos para la docencia
- ✓ Ratio profesor- alumno
- ✓ Horario de las clases
- ✓ Número de clases prácticas
- ✓ Número de exámenes y trabajos
- ✓ Clima institucional

**B. Causas relacionadas con el profesor:**

- ✓ Número de opción en la elección de la titulación
- ✓ Orientación recibida hacia los estudios
- ✓ Aptitud del alumno
- ✓ Dominio de técnicas de estudio
- ✓ Responsabilidad y nivel de exigencia del alumno
- ✓ Nivel de motivación hacia los estudios
- ✓ Absentismo-participación-asistencia
- ✓ Clima de clase
- ✓ Desinterés/perspectiva laboral
- ✓ Falta de esfuerzo

**C. Causas relacionadas con el alumno:**

- ✓ Excesiva exigencia
- ✓ Tipo de examen

- ✓ Adecuación de las pruebas de evaluación
- ✓ Subjetividad en la corrección de los exámenes
- ✓ Escasa información sobre los criterios de evaluación
- ✓ Estrategias de motivación
- ✓ Comunicación profesor-alumno

Las autoras de esta investigación encontraron que el rendimiento académico no solo depende del esfuerzo del alumno por obtener una nota aprobatoria y óptima sino también por el docente y la institución donde se desempeña el estudiante, encontrándose así importantes hallazgos como: la cantidad de cursos, el horario de estos, recursos para el aprendizaje, cantidad de trabajos académicos a presentar, tipo de exámenes, subjetividad en las notas, etc. que explican las diferencias cuantitativas en el rendimiento académico de los estudiantes evaluados.

### **2.2.2.3 Criterios de la evaluación del rendimiento académico**

#### **Educación superior**

En la Resolución Ministerial N° 216 – 2017 MINEDU, art. 16, respecto a la Evaluación se manifiesta lo siguiente:

- La evaluación es un proceso integral permanente y sistemático que permite identificar el nivel de aprendizaje del estudiante en relación a las competencias que debe lograr. La evaluación está basada en criterios e indicadores que valoran el dominio de competencias propias del quehacer profesional. Tiene una finalidad formativa.
- El proceso de evaluación se define en el Reglamento Institucional, el cual es comunicado a los estudiantes oportunamente. El Minedu establece mediante documento técnico los criterios básicos de la evaluación y los formatos correspondientes.

- Para el caso de la Escuela de Educación Superior Pedagógica, la evaluación contempla un sistema de calificación del aprendizaje por el cual se establece un valor determinado en una escala, que refleja el nivel de logro de la competencia alcanzada. El sistema de calificación es cualitativo y responde a los criterios planteados en los lineamientos académicos generales.

#### **2.2.2.4 Sistema de evaluación del rendimiento académico**

##### **A. Educación superior**

Cada institución educativa superior es autónoma en cuanto a sus reglamentos, respecto al sistema de calificación se tiene que existe por cada ciclo una semana de prácticas, otra de parciales, finales y de recuperación. En la calificación se incluye las asistencias, trabajos académicos y notas de los exámenes rendidos por los universitarios.

Un indicador que se usa comúnmente es la acumulación de créditos académicos que debe tener cada alumno para subir de grado.

##### **B. En la universidad de investigación**

La evaluación en la universidad investigada, es de procesos y de productos, se caracteriza por ser permanente, integral y presencial según el avance de las sesiones de aprendizaje programadas semanalmente; permite el logro de las competencias a través de los rubros: conceptual, procedimental y actitudinal considerando los siguientes aspectos:

- Logro de conocimientos y muestra de desempeño
- Desarrollo y adquisición de destrezas operativas, aplicativas y capacidades y competencias.
- Adquisición de actitudes.

Adicionalmente existen evaluaciones más específicas y complementarias para el logro de cada una de las metas que son las siguientes:

- Perceptivos o de apreciación.

- Casos prácticos.

- Evaluaciones escritas.

- Monografías.

- Administración de test

- Orales

- Intervenciones.

- Exposiciones.

Las ponderaciones de la evaluación final en cada asignatura es el promedio ponderado de la evaluación continua siendo los porcentajes ponderados los siguientes:

- Examen Parcial (E1) : 30%

- Examen Final (E2) : 30%

- Trabajo Académico (TP) : 40%

Nota Final:  $\frac{E1*30\% + E2*30\% + \{(P1+P2+P3+P4)/4\}*40\%}{100\%}$

100%

Al finalizar el ciclo el alumno habrá logrado una calificación final de acuerdo a la escala vigesimal donde:

Aprobado : De 11 a 20

Desaprobado : De 0 a 10

### 2.3 Definición de términos básicos

- **Acta de notas:**

Documento donde se registra las notas de los estudiantes matriculados en una institución educativa

- **Aprendizaje significativo:**

Es la suma del nuevo aprendizaje más el anterior, integrándolos dialécticamente para crear un solo significado.

- **Calidad educativa:**

Supone una serie de cualidades y requisitos que se cumplen para alcanzar niveles altos de eficiencia en el plano académico.

- **Ciclo de estudios:**

Es el nivel académico de estudios que cursan los estudiantes al estudiar una carrera o profesión.

- **Cumplimiento de las normas establecidas:**

Es el grado en el que el docente cumple las tareas y disposiciones de la universidad en la que labora.

- **Desempeño docente:**

Es la labor pedagógica que realizan los docentes y que es calificado por el cumplimiento o no de su trabajo en el ámbito educativo.

- **Docente:**

Es aquella persona que se encarga profesionalmente del proceso de la enseñanza.

- **Dominio de la materia**

Dominio del tema es el nivel de conocimientos de la materia que enseña un docente, asimismo es la eficiencia como transmite dichos conocimientos a los alumnos y el grado de comprensión que tienen los alumnos sobre lo comunicado, implica experiencia,

conocimientos y habilidades pedagógicas, didácticas y metodológicas de parte del docente.

- **Evaluación:**

Es el proceso intencional de medición que se hace al trabajo realizado a fin de dar una valoración de la misma. Evaluar es asignar valor a un hecho, objeto o sujeto. Evaluación por tanto es asignar un valor, una calificación o una ponderación a las funciones que cumple el docente.

- **Orientación en el aprendizaje**

El docente debe estimular el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo y para necesitará de estrategias que lo ayuden a cumplir con lo propuesto.

- **Personalidad y actitud docente:**

Es el conjunto de cualidades que expresan la manera personal de cada uno manifestándose en un determinado comportamiento, el cual se observa dentro y fuera del aula de clases.

- **Rendimiento académico:**

Es el resultado cuantitativo y cualitativo que alcanza un estudiante en el proceso de la enseñanza ejercida por un docente.

- **Rendimiento académico universitario:**

“Es el resultado del aprendizaje suscitado por la actividad educativa del profesor y producido por el alumno, aunque es claro que no todo aprendizaje es producto de la acción docente”. (Touron, 1984, citado por Vildoso, 2003).

- **Sistema de evaluación**

Es un conjunto de procedimientos, criterios y valores que se utilizan para efectuar una evaluación.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

Existe alta relación entre evaluación de desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la facultad de psicología en una universidad privada de Lima Metropolitana del año 2016.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe buen nivel de desempeño docente en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.
- b) Existe buen rendimiento académico de los alumnos en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.
- c) Existe alta relación entre la dimensión dominio del tema con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.
- d) Existe alta relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.

- e) Existe alta relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana 2016.

### **3.2. Definición conceptual y operacional de las variables**

#### **3.2.1 Variable: Desempeño docente**

##### Definición conceptual:

“El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.” (Estrada, 2013, citado por Espinoza, 2014, p.7)

##### Definición operacional:

Es el grado de eficiencia con el que un profesor o docente desarrolla sus labores. Es una variable cualitativa que se evaluó con la escala de evaluación de desempeño docente de la Universidad., que es una escala tipo Likert en donde existió 5 niveles siendo cuyas valoraciones fueron las siguientes: 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 pocas veces y 1 nunca.

#### **3.2.2. Variable: Rendimiento académico**

##### Definición conceptual:

“Es el producto de la asimilación del contenido de los programas de estudio, expresado en calificaciones dentro de una escala convencional,” (Figuerola, 2004, citado por García, 2013, p.34) para la investigación es el promedio de notas que obtiene el alumno en cada asignatura.

### Definición operacional:

Es el grado de aprovechamiento de los alumnos en el aprendizaje de una asignatura, se expresa en notas que usa una escala vigesimal de 0 a 20. Se mide mediante las notas que arroja el sistema académico de la universidad.

## 3.3 Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

### A. Desempeño docente

El cuestionario está conformado por 31 ítems, 28 ítems divididos en cinco dimensiones las cuales describen criterios que se tomarán en cuenta para su correcta puntuación (del 1 al 5) y 3 ítem que presentan preguntas abiertas. Cada docente está representado por una letra de la A hasta la J.

*Tabla N° 1: Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías
Desempeño docente	Cumplimiento de las normas establecidas	Inicia y termina sus clases	1	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Dedica el tiempo asignado al desarrollo el tema a tratar	2	
		Entrega las notas de evaluaciones oportunamente	3	
		Cumple con la programación establecida en el silabo	4	
		Mantiene la disciplina en el aula	5	
		Es respetuoso y cordial con el trato a los estudiantes	6	
		Entrega el silabo oportunamente al inicio del ciclo académico	7	
		Al iniciar la clase el profesor toma asistencia de los alumnos	8	
	Personalidad y	Se presenta vestido apropiadamente	1	1: Nunca 2: Pocas veces
		Utiliza un lenguaje apropiado	2	
		Refuerza las conductas	3	

actitud docente	positivas y las fortalezas del estudiante		3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Resuelve situaciones problemáticas e imprevistas	4	
	Enseña hábitos de trabajo académicos	5	
Dominio de la materia	Demuestra dominio de la asignatura a su cargo	1	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Emplea ejemplos que promueven el aprendizaje	2	
	Relaciona la teoría con la realidad	3	
	Emplea adecuadamente materiales didácticos que facilitan el aprendizaje	4	
Orientación en el aprendizaje	Indica con la claridad los objetivos al inicio de cada sesión de aprendizaje	1	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Facilita el aprendizaje de contenidos actualizados	2	
	Es ordenado en el desarrollo de cada clase	3	
	Propicia el debate crítico y reflexivo	4	
	Atiende las interrogantes que le plantean los estudiantes	5	
	Promueve la investigación	6	
Sistema de evaluación	Aplica diversas formas de evaluación	1	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	La evaluación responde al contenido de la asignatura	2	
	Toma en cuenta la participación de los alumnos	3	
	Desarrolla y entrega los resultados de las evaluaciones	4	
	Informa oportunamente sobre el rendimiento académico	5	

Preguntas abiertas:

1. ¿Existe aspectos que no han sido considerados en esta evaluación y que quisieras ampliar en tu respuesta? SI \_\_\_\_ ¿Cuáles son? NO \_\_\_\_
2. ¿En qué aspectos considera que se destaca positivamente el profesor? (A, B, C, D, E, F, G, H, I o J)
3. ¿En qué aspectos considera que debería mejorar el profesor? (A, B, C, D, E, F, G, H, I o J)

## **B. Rendimiento académico**

Es el ponderado de notas de los alumnos en cada asignatura y de todos los cursos, como se detalló en el párrafo 2.2.2.4 Sistema de evaluación del rendimiento académico del Capítulo II.

Para establecer el rendimiento académico de los alumnos se utiliza el sistema de evaluación de la universidad en el cual se considera:

$$\text{Nota: } \frac{4(P) + 3(E.P) + 3(E.F)}{100}$$

Además, la escala de rendimiento académico es vigesimal de 0 a 20, en donde:

0 – 10 significa desaprobado

11 – 20 aprobado

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Diseño metodológico**

##### **4.1.1 Tipo de investigación**

Este trabajo de investigación se realizó bajo el método cuantitativo, tipo descriptivo correlacional.

Descriptivo porque busca analizar un grupo de indicadores que darán como resultado la interpretación de una realidad. Salkind (1999) refiere: “el propósito de la investigación descriptiva es describir la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio” (p. 220).

El estudio correlacional analiza el grado de asociación que existiría entre las variables de estudio, dos o más variables.

“Los estudios correlacionales miden dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación” (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 73).

##### **4.1.2 Diseño de la investigación**

La investigación es no experimental de corte transversal.

No experimental porque no se controla ni manipula variables dentro de un ambiente controlado. Más bien es una investigación de campo porque se hace en el lugar de los hechos que en este caso es en una universidad privada. Es de corte transversal porque el recojo de la información se realizó en un único momento.

Salkind (1999) sostiene sobre el diseño de investigación: “La distinción importante entre los métodos no experimentales y los demás es que las investigaciones no experimentales no establecen, ni pueden probar, relaciones causales entre variables” (p.10).

## **4.2 Diseño muestral**

### **4.2.1 Población y muestra de la investigación**

#### **A. Población**

La población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia; o bien, unidad de análisis”. (Jany, 1994; citado por Bernal, 2010, p. 160).

#### **B. Muestra**

“La muestra es parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”. (Bernal, 2010, p. 161). La muestra a tomar es una muestra censal, porque abarca a toda la población de docentes y de alumnos.

## **4.3 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

### **4.3.1 Técnicas de recolección de datos**

La técnica aplicada para la recolección de datos fue una encuesta elaborada en base a la necesidad de la medición de variables, evaluación docente, y el sistema de evaluación de alumnos de la universidad, registro de notas.

### **4.3.2 Instrumentos de medición**

#### **A. Instrumento para el desempeño docente**

Los instrumentos que se utilizaron fueron una escala de evaluación de desempeño docente, para la variable desempeño docente.

#### **Ficha técnica**

- Nombre: Cuestionario de evaluación de desempeño docente
- Autor: Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada.
- Características del instrumento:

Es un instrumento tipo Likert que evalúa 5 dimensiones del desempeño docente con 28 ítems, que están graduadas en 5 niveles que van del 1 al 5.

- Tipo de aplicación: Colectiva
- Tiempo de aplicación: 30 a 40 minutos
- Número de ítems: 28
- Factores: Los factores o criterios de evaluación exploran las siguientes competencias del desempeño docente.
  - Cumplimiento de normas, 8 ítems
  - Personalidad y actitud docente, 5 ítems
  - Dominio de la materia, 4 ítems
  - Orientación en el aprendizaje, 6 ítems
  - Sistema de evaluación, 5 ítems
- Validez y Confiabilidad:

La validez y confiabilidad se muestra en el Anexo 03.

## **B. Instrumento para el rendimiento académico**

El instrumento para medir el rendimiento académico es el software de la universidad denominado “sistema académico”, el cual cuenta con la calificación en las actas de evaluación de donde se toman los datos.

### **4.4. Técnicas estadísticas en el análisis de la información**

El procesamiento de la información se efectuó siguiendo los siguientes procedimientos:

- Diseño, elaboración y validación de la encuesta del desempeño docente.
- Aplicación de la encuesta a los alumnos de la Facultad de Psicología, en los tres turnos (mañana, tarde y noche).
- Revisión y verificación de los datos consignados en la encuesta del desempeño docente.
- Elaboración de la matriz de datos previo análisis de la información obtenida.
- Clasificación de las dimensiones e indicadores del desempeño docente.
- Elaboración de las tablas de frecuencias y cuadros estadísticos en el programa de Excel.
- Se efectuó la correlación entre las variables con las funciones estadísticas Coeficiente de correlación y Pearson.
- Al finalizar se realizó la interpretación y discusión de los resultados.

### **4.5 Aspectos éticos**

La presente investigación: “Desempeño docente y rendimiento académico de alumnos, en una Universidad Privada de Lima Metropolitana, 2016”; cumple con los principios establecidos en el código ético del psicólogo respetando las normas internacionales de citas y referencias del estilo APA asegurando de esta manera que esta tesis no es plagio ni en su totalidad ni parcialmente. Por lo tanto, se tuvo en cuenta los siguientes criterios éticos:

- ✓ Se solicitó la autorización a la Escuela de Psicología de la universidad privada para efectuar la investigación.
- ✓ Se informó a los alumnos y docentes encuestados los fines de la investigación.
- ✓ Se respetó la privacidad de las opiniones y el anonimato de los encuestados.
- ✓ Se informó a los encargados de la Escuela de Psicología de la universidad el resultado del trabajo de investigación de manera fiel a lo hallado respetando la confidencialidad de las respuestas proporcionadas por los alumnos encuestados.
- ✓ Se respetó la autoría en la citación de textos.

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Presentación e interpretación de resultados**

En la medición del desempeño docente de la universidad privada de Lima se evaluaron 161 cursos, los cuales fueron atendidos por 66 docentes, lo que implica que hay docentes que dictaban varios cursos, (15 docentes tenían 1 curso a cargo, 20 enseñaban 2 cursos, 21 tenían a cargo 3 cursos, 7 enseñaban 4 cursos y 3 tenían a cargo 5 cursos) que usualmente son aquellas que tienen mejor dominio, los promedios de notas del cual resulta la nota final, para evaluar el rendimiento académicos abarca la totalidad de alumnos de la Escuela, lo que implica 608 alumnos.

##### **5.1.1. Evaluación de desempeño docente en la Escuela de Psicología**

Respecto a la evaluación del desempeño docente en la escuela se halló lo siguiente:

*Tabla 2: Resultados de la evaluación de desempeño de los docentes en la Escuela de Psicología.*

Nivel	Docentes	%
Excelente	15	9
Bueno	108	67
Regular	35	22
Deficiente	3	2
Total	161	100

(\*) Son 66 docentes, algunos dictaban varios cursos.

En la Tabla 2, se muestra el resultado del desempeño docente en 161 cursos que la Escuela de Psicología brinda a los estudiantes de una universidad privada calificando a la mayoría de los docentes (67%) con un desempeño de nivel bueno, otro grupo (22%) consideró que el desempeño fue regular, un grupo minoritario (9%) como excelente y finalmente otro grupo lo percibió (2%) como deficiente. De acuerdo a estos datos se podría considerar que el desempeño docente en general alcanza en su mayoría el nivel bueno, lo que implica que las expectativas estudiantiles son atendidas satisfactoriamente.

*Tabla 3: Dimensión cumplimiento de las normas establecidas*

Nivel	Docentes	%
Excelente	31	19
Bueno	116	72
Regular	13	8
Deficiente	1	1
Total	161	100

Respecto a la tabla 3, se observa que los alumnos perciben en los docentes que dictan los 161 cursos en la Escuela de Psicología que la gran mayoría (72%) cumple con las normas establecidas para la universidad categorizándolos en un nivel bueno, mientras que otro grupo (19%) lo califica como excelente, otro (8%) considera que los docentes cumplen las normas en un nivel regular, y un grupo minoritario (1%) lo considera deficiente. Por lo que se infiere que más de la mitad de la muestra opina que existe un apropiado cumplimiento a las normas por parte de los docentes hacia una universidad privada de Lima.

*Tabla 4: Dimensión personalidad y actitud docente*

Nivel	Docentes	%
Excelente	20	12
Bueno	104	65
Regular	36	22
Deficiente	1	1
Total	161	100

Al examinar los resultados de la tabla 4 se evidencia que la gran mayoría de los docentes (65%) que enseñan en los 161 cursos para la Escuela de Psicología tienen una buena actitud frente a los alumnos, otro grupo menos de la mitad (22%) considera que su disposición es regular, otro (12%) lo califica como excelente y solo un grupo reducido (1%) opina que la personalidad de los docentes es deficiente. Estos datos muestran que existe una muy buena apreciación de los estudiantes de la Escuela de Psicología respecto de la actitud y personalidad docente, lo que facilita la comunicación entre ellos frente a los cursos enseñados.

*Tabla 5: Dimensión dominio de la materia*

Nivel	Docentes	%
Excelente	30	19
Bueno	120	75
Regular	9	6
Deficiente	2	1
Total	161	100

En la tabla 5, se muestra que de los 161 cursos que dictan los docentes en la Escuela de Psicología la gran mayoría (75%) demuestran un buen manejo en las asignaturas, otro grupo (19%) considera que el dominio que los docentes ejercen sobre sus materias es excelente, otro (6%) lo percibe como regular y solo un grupo minoritario (2%) afirma que el desempeño de los docentes en esta dimensión es deficiente. Frente a estos resultados se puede deducir que los docentes tienen buen conocimiento de las materias que enseñan y saben comunicar sus conocimientos, por lo que los alumnos opinan cuentan con buenos profesionales y profesores con conocimientos y experiencia en su respectiva especialidad.

*Tabla 6: Dimensión orientación en el aprendizaje*

Nivel	Docentes	%
Excelente	25	16
Bueno	102	63
Regular	32	20
Deficiente	2	1
Total	161	100

Respecto a la tabla 6 se puede observar que de los 161 asignaturas enseñadas por los docentes de la Escuela de Psicología en una universidad privada de Lima la gran mayoría (63%) facilitan el aprendizaje con estrategias adecuadas dando como resultado un nivel bueno, sin embargo otro grupo (20%) considera que la forma de cómo orientan y guían el aprendizaje de los alumnos, se ubica en un nivel regular, otro (16%) opina que el desempeño en esta dimensión es regular y solo un grupo reducido (1%) considera que el desempeño del docente es deficiente. Con los datos se refleja un desempeño adecuado por parte de los docentes y brindan una orientación adecuada hacia el aprendizaje de los alumnos y motivan a los mismos para aprender mejor.

*Tabla 7: Dimensión sistema de evaluación*

Nivel	Docentes	%
Excelente	10	6
Bueno	89	55
Regular	56	35
Deficiente	6	4
Total	161	100

En la tabla 7, se puede apreciar que los alumnos de la Escuela de Psicología de una universidad privada manifiestan que de los 161 cursos que llevan, la gran mayoría (55%) de los docentes tienen un buen sistema de evaluación, no obstante existe un grupo (35%) que opina que la valoración que los docentes realizan al rendimiento académico es regular, otro (6%) considera que la evaluación en esta dimensión es excelente y solo un grupo un poco menor que el rango de excelente (4%) percibe el sistema de evaluación como deficiente. Frente a estos resultados se infiere que casi la gran mayoría de alumnos se encuentra conforme con el sistema de evaluación que realizan los docentes, sin embargo,

es prudente considerar que la evaluación no siempre ha de resultar agradable para los alumnos por lo que la puntuación obtenida respecto a las otras dimensiones era de esperarse.

*Tabla 8: Rendimiento académico de los alumnos*

Nivel	Notas	%
Excelente	1	1
Bueno	35	22
Regular	103	64
Deficiente	22	14
Total	161	100

En la tabla 8, se muestra que solo el 1% de alumnado (de 161 cursos) tiene un rendimiento académico excelente en la Escuela de Psicología de una universidad privada de Lima, mientras que la gran mayoría obtiene un 64% categorizándolos en el nivel regular, el 22% tiene un nivel bueno y el 14% tiene un rendimiento académico muy bajo que se encuentra en el nivel de deficiente. Se infiere con estos resultados que el rendimiento académico general de los alumnos corresponde a la categoría de regular, el cual difiere del desempeño docente.

## **5.2 Análisis inferencial**

### **5.2.1. Relación entre desempeño docente y rendimiento académico**

Para el análisis inferencial de acuerdo a los objetivos de la investigación se desea medir el grado de asociación entre el desempeño docente y el rendimiento académico. Para

ello se aplican las pruebas de correlación para analizar el sentido y el grado de asociación de las variables. Los cuales se muestran en las tablas siguientes:

*Tabla 9 Tabla de Correlaciones entre desempeño docente y rendimiento académico*

VARIABLES	1	2
1. Desempeño docente	0	0.16
2. Rendimiento académico		0

De acuerdo a los resultados de la Tabla 9, la relación es directa (positiva) y la fuerza de asociación es baja (0.16) lo cual indica que hay una relación poco significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico.

### **5.2.2. Relación entre las dimensiones de desempeño docente y rendimiento académico.**

*Tabla 10: Correlación entre las dimensiones de desempeño docente y rendimiento académico.*

Dimensiones del Desempeño	Rendimiento Académico
1. Cumplimiento de Normas	- 0.15
2. Personalidad y actitud	0.15
3. Dominio de la materia	- 0.18
4. Orientación al aprendizaje	0.08
5. Sistema de evaluación	0.49

En la Tabla 10 de acuerdo a los datos mostrados, se aprecia que existen bajos niveles de asociación entre las dimensiones del desempeño docente con el rendimiento académico.

Entre el cumplimiento de normas y el rendimiento académico la relación es baja y negativa, lo que se interpreta que a mayor cumplimiento de las normas menor rendimiento académico. En la relación entre la personalidad y actitud docente con el rendimiento académico existe una asociación baja positiva lo que indica que a mejor actitud docente mejora levemente el rendimiento académico. En la relación entre dominio de la materia, se observa una baja asociación, pero de nivel negativo, lo que se interpretaría que, a mayor dominio de la materia del docente, el rendimiento académico no necesariamente se incrementa. En la relación orientación al aprendizaje y rendimiento académico se observa que hay una relación muy baja y positiva, lo que indica que la orientación y motivación que brinda el docente eleva en baja medida en el rendimiento académico de los alumnos. Finalmente, en la relación entre y sistema de evaluación y rendimiento académico se observa una regular asociación de tipo positiva, lo que se interpreta que a mejor evaluación mejor rendimiento académico.

### **5.3. Comprobación de hipótesis**

#### **5.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>p</sub>:** Existe alta relación entre evaluación de desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la Escuela de Psicología en una universidad privada de Lima Metropolitana del año 2016.

**H<sub>o</sub>:** No existe alta relación entre evaluación de desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la facultad de psicología en una universidad privada de Lima Metropolitana del año 2016.

**Contrastación:**

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 9, se observa que el grado de asociación entre el desempeño docente y rendimiento académico es positivo y bajo (0.16), lo que indica que hay relación muy baja entre ambas variables; no es alta por lo que se rechaza la hipótesis alternativa.

**5.3.2 Hipótesis secundarias**

a) **H1:** Existe buen nivel de desempeño docente.

**Ho:** No existe buen nivel de desempeño docente.

**Contrastación:**

Para comprobar esta hipótesis se analiza el resultado presentado en la tabla 2, donde se muestra que la percepción de los alumnos sobre el desempeño es buena. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

b) **H2:** Existe buen rendimiento académico de los alumnos.

**Ho:** No existe buen rendimiento académico de los alumnos.

**Contrastación:**

Los datos obtenidos de la tabla 8 infieren que el nivel del rendimiento académico de los alumnos se encuentra en un nivel regular, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

c) **H3:** Existe alta relación entre la dimensión dominio de la materia con el rendimiento académico.

**Ho:** No existe alta relación entre la dimensión dominio de la materia con el rendimiento académico.

**Contrastación:**

Conforme a los datos obtenidos en la tabla 10, se observa que existe una relación baja y negativa (-0.18) entre la dimensión dominio del tema y la variable rendimiento académico. Por lo que se rechaza la hipótesis alternativa.

d) **H4:** Existe alta relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico.

**H<sub>0</sub>:** No existe alta relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico.

**Contrastación:**

Para efectuar la comprobación de esta hipótesis se extrae el resultado de la tabla 10, en la cual se observa que el grado de asociación positiva, pero muy débil (0.08). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa.

e) **H5:** Existe alta relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico.

**H<sub>0</sub>:** No existe alta relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico.

**Contrastación:**

Con el resultado obtenido en la tabla 10, se infiere que la asociación entre el sistema de evaluación y el rendimiento académico es directa, positiva, pero de nivel regular (0.49), por lo que se afirma que hay mediana asociación y es positiva. Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

## 5.4 Discusión

El desempeño docente de la Escuela de Psicología en una universidad privada de Lima Metropolitana se ubica en el nivel bueno y ese resultado coincide en cada una de sus dimensiones evaluadas: cumplimiento de las normas establecidas, personalidad y actitud docente, dominio de la materia, orientación en el aprendizaje y sistema de evaluación, sin embargo el rendimiento académico de los estudiantes se ubica en el nivel regular, resultado que en términos generales es adecuado pero que no supera las expectativas de los alumnos. Por otro lado, al establecer la relación entre las dimensiones de la variable desempeño docente y la variable rendimiento académico se obtuvo como resultado que existe una baja asociación de tipo positiva entre ambas variables, lo cual puede considerarse como una relación no significativa.

Por otra parte, se solicitó a los alumnos que efectuaran una evaluación cualitativa respecto al desempeño docente, cuyos resultados globales se muestran en el Anexo 5, en dicha evaluación, se detectó que hay ciertas diferencias en cuanto a la evaluación en donde ellos afirman no estar satisfechos con el desempeño docente por su forma de calificación, actitud frente a ellos, su impuntualidad y conocimiento frente al curso enseñado, sin embargo estas percepciones no es para todos los docentes, puesto que evalúan negativamente a algunos docentes. Estos resultados nos permiten vislumbrar que las posibles causas para la baja relación entre las variables se deben a diversos elementos; el rendimiento académico de acuerdo a la revisión teórica depende no solo del buen desempeño docente sino de otros factores como hábitos de estudio, método y técnicas de estudios, nivel de inteligencia del estudiante, atención durante las clases, buen material didáctico, etc. Además, existen otros factores internos del estudiante (problemas familiares, económicos, baja autoestima, distrés, entre otros, etc.) que le impiden obtener un excelente rendimiento académico. Vásquez et. al. (2012) y Garbanzo (2007) en sus

investigaciones demostraron que el rendimiento académico depende de condiciones personales, sociales e institucionales, estos hallazgos no solo muestran indicadores planteados por las mismas autoras sino también desde la perspectiva estudiantil universitaria reforzando así que la variable desempeño docente con el rendimiento académico no siempre están relacionadas. Asimismo, los resultados hallados en la investigación coinciden con las investigaciones de Gómez, Rosales, García y Berrones (2011) y Martínez y Guevara (2015) quienes también no hallaron relaciones significativas entre el desempeño docente y el rendimiento académico.

Por otro lado, si bien es cierto que todas las dimensiones del desempeño docente obtienen un nivel bueno, existen diferencias entre los porcentajes de las dimensiones en el que los resultados no alcanzan la completa satisfacción esperada por los alumnos.

En la dimensión Cumplimiento de normas los alumnos califican a los docentes en el nivel bueno alcanzando así el 72% (porcentaje segundo más alto comparándolo con otras dimensiones) dato que al contrarrestar con las apreciaciones cualitativas se observa un incumplimiento de las normas en la mayoría de ellos, “llega tarde, no entrega a tiempo las notas”, etc. criterios que al parecer no son tan relevantes para los alumnos a la hora de calificar como sí lo son, las otras dimensiones que se evaluaron.

En la dimensión Personalidad y actitud docente los alumnos evalúan a los profesores en el nivel bueno ubicándolos en un rango de 65%, esta apreciación sí coincide con la evaluación cualitativa donde se observa una satisfacción por la plana docente, con la que cuenta la universidad, sin embargo, la satisfacción que ellos manifiestan no es para todos.

En la dimensión Dominio de la materia los docentes obtienen un nivel bueno de 75% (porcentaje más alto entre todas las dimensiones) sin embargo este resultado como se pudo apreciar al relacionar con la variable rendimiento académico, pues no tiene correlación, lo

que se infiere que el rendimiento académico no solo depende del profesionalismo del docente sino también de las condiciones internas y externas que rodean al alumno.

En la dimensión Orientación al aprendizaje también se muestra un nivel bueno en el desempeño docente (63%) pero el porcentaje no es tan alto como se describe en las tres primeras dimensiones, interpretándose a partir de esto que existe un grupo de alumnos que califican casi al 40% de los docentes como no adecuados en esta dimensión.

Por último, en la dimensión Sistema de evaluación los alumnos calificaron a los docentes con 55% ubicándolos en el nivel bueno, sin embargo, pese a estar dentro de este nivel el porcentaje obtenido es el más bajo en comparación de las otras dimensiones mencionadas (cumplimiento de normas, personalidad y actitud docente, dominio de la materia y orientación en el aprendizaje) resultados que son congruentes con la apreciación cualitativa por parte de los alumnos. Los resultados generales hallados en las variables de investigación concuerdan con la tesis de Bellido (2011) en donde precisa que la relación entre desempeño docente y rendimiento académico no es estadísticamente significativa.

## 5.4 Conclusiones

- La relación entre desempeño docente y rendimiento académico de los alumnos de la Escuela de Psicología en una universidad de Lima Metropolitana del año 2016 es directa (positiva) y la fuerza de asociación es baja (0.16) lo cual indica que hay una relación poco significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico.
- El desempeño docente de la Escuela de Psicología es percibido por los alumnos en el nivel bueno.
- El rendimiento académico de los alumnos se encuentra en el nivel regular.
- La relación entre la dimensión Dominio del tema con el Rendimiento académico es indirecta, baja y negativa.
- La relación entre la dimensión Orientación al aprendizaje con el Rendimiento académico es directa, positiva, pero muy débil.
- La relación entre la dimensión del Sistema de evaluación con el Rendimiento académico es directa, positiva, pero de nivel regular.

## 5.6 Recomendaciones

- Se recomienda comparar con investigaciones de desempeño docente en otras universidades, que pueden utilizar otros instrumentos con diferentes factores de evaluación de desempeño docente, en base a ello enriquecer la base teórica sobre el tema y los métodos de evaluación de desempeño docente.
- Se recomienda seguir con las evaluaciones periódicas del desempeño docente con el objetivo de mejorar la calidad educativa en la Escuela de Psicología.
- Respecto a las dimensiones que no percibieron en la totalidad como bueno superando el 70% se recomienda ser más exhaustivos en los criterios de evaluación considerando que son las áreas de mayor interés por parte de los alumnos.
- En cuanto al instrumento sería conveniente efectuar un rediseño para dosificar mejor la calificación y obtener evaluaciones más objetivas y ceñidas a la realidad.
- Se recomienda mejorar el sistema de evaluación por parte de los docentes para que el rendimiento académico de los alumnos sea percibido como justo y adecuado.
- Se recomienda no prescindir de la apreciación cualitativa en la evaluación del desempeño docente.
- Formular recomendaciones a la Dirección de la Escuela donde se hizo la evaluación, para que en base a los resultados del desempeño docente pueda tomar decisiones de capacitación, resolución o renovación de contratos.

## REFERENCIAS

- Alterio, G. y Pérez, H. (2009). *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil*. Educación Médica Superior, 23 (3)  
Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412009000300001&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000300001&lng=es&tlng=es)
- Altuve, E. y Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral*. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Recuperado de:  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5 ed.) Pearson. Granjas Esmeralda, México.
- Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de Ingeniería pesquera y de alimentos de la Universidad nacional del callao*. Tesis para optar el grado de Magister en docencia. Recuperado de:  
[http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/Marzo\\_2011/IF\\_BELLIDO\\_FLORES\\_FIPA.PDF](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Prentice Hall, tercera edición. Colombia.
- Berón, D. y Palma, F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería*. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. Recuperado de:  
[http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5918/beron-daniela.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf)
- Bujaico, M. (2015). *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Tesis

para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación mención Psicología Educativa y Tutorial. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/906/TD%20CE%20B894%202015.pdf?sequence=1>

Carbajal, L., Morales M. y Ulloa I. (2006). *La utilización de pruebas psicométricas: ¿un absurdo en una EST?* Univ. Psychol. 6 (1). Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/96/26>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw- Hill Interamericana S.A. Bogotá-Colombia.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8va ed.) McGraw- Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. Granjas Esmeralda, México.

Eduxere. (2007). *La evaluación docente: ventajas y desventajas*. Recuperado de: <http://eduxere.blogspot.pe/2007/10/ventajas-la-evaluacin-docente-ayuda.html>

Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato*. (Tesis para optar el grado académico de licenciada en educación) Centro universitario Portovelo. Ecuador. Recuperado de: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinoza\\_Galarza\\_Gina\\_Fab\\_iola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinoza_Galarza_Gina_Fab_iola.pdf).

Flores, F., Sánchez, M. y Martínez, A. (2016). *Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente*. Revista Mexicana de Investigación

Educativa, 21(70) 975-991. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14046162015>

Francis, S. (2006). *Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario*. Costa Rica. Revista Educación 30. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/440/44030103.pdf>

García, R. (2013). *Un acercamiento al rendimiento académico de los estudiantes de la licenciatura en Sociología de la Universidad de Guadalajara*. México. Recuperado de:  
[http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/pdfs/vinculos4/V4\\_3.pdf](http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/pdfs/vinculos4/V4_3.pdf).

Garbanzo, G. (2007). *Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública*. Educación 31(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44031103.pdf>

Garbarini, M. (2011). *La personalidad del docente: su influencia en el alumnado*. Investigación de grado. Recuperado de:  
[http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/encuentro2010/administracion-concursos/archivos\\_conf\\_2012/496\\_51611\\_554con.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2010/administracion-concursos/archivos_conf_2012/496_51611_554con.pdf)

Gelvez, J. (2013). *Gestión del Talento Humano: definición hecha por algunos autores*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>

Gomez, J. (2011). *Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente*. Recuperado de:  
<http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>

Gómez, L., Rosales, G., García, G. y, Berrones, S. (2011). *Correlación entre la práctica docente y rendimiento académico en un grupo de estudiantes de medicina*. México.

Revista Medicina Familiar 13 (3). Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/507/50730960003.pdf>

Heredia, Y. y Camacho, D. s.f. *Factores que afectan el desempeño académico*. México. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Yolanda\\_Heredia-Escorza/publication/281294042\\_Factores\\_que\\_afectan\\_el\\_desempeno\\_academico/links/55e08c7b08ae2fac471bf247.pdf#page=11](https://www.researchgate.net/profile/Yolanda_Heredia-Escorza/publication/281294042_Factores_que_afectan_el_desempeno_academico/links/55e08c7b08ae2fac471bf247.pdf#page=11)

Hernández, G. (1999). *La zona de desarrollo próximo. Comentarios en torno a su uso en los contextos escolares*. Perfiles educativos (86) 0185-2698. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/132/13208604.pdf>

Hernández, R., Fernández, y Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México. Mac Graw-Hill. Interamericana.

Izar, J., Ynzunza, C. y López, H. (2011). *Factores que afectan el desempeño académico de los estudiantes de nivel superior en Rioverde, San Luis Potosí, México*. CPU-e, Revista de Investigación Educativa, 12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283121721005>

Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa policial de la región Callao* (Tesis para optar el grado académico de maestro en educación) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Ju%C3%A1rez\\_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)

Küster, I. y Vila, N. (2012). *El modelo del rendimiento académico del estudiante universitario: aplicación a una facultad de economía*. Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información. 13 (3) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=201024652005>

- Loaiza, Y., Rodríguez, J. y Vargas, H. (2012). *La práctica pedagógica de los docentes universitarios en el área de la salud y su relación con el desempeño académico*. Colombia. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos 8. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1341/134129256006.pdf>
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado\\_r.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf)
- Martínez, G. y Guevara, A. (2015). *La evaluación del desempeño docente*. Ra Ximhai, 11(4) 113-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Minedu. (2017). *Resolución Ministerial N° 216 – 2017. Evaluación*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/rm-n-216-2017-minedu.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Principios y orientaciones: Criterios que guían una evaluación constructiva*. Manual de la evaluación de desempeño. Bogotá, Colombia. Recuperado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf)
- MINSA. (1999). *La evaluación del desempeño del personal*. Lima, Perú. Ministerio de Salud.
- Montes, I. y Lerner, J. (2011). *Rendimiento académico de los estudiantes de pregrado de la universidad EAFIT*. Recuperado de: <http://www.eafit.edu.co/institucional/calidad-eafit/investigacion/Documents/Rendimiento%20Ac%20C3%A1demico-Perspectiva%20cuantitativa.pdf>

- Morales, M. y Dubs, R. (2001). *Indicadores de calidad en el desempeño del docente del área educación para el trabajo*. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 2(1)  
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/410/41020104.pdf>
- Navarrete, A. (1999). *Desarrollo de un modelo del desempeño para docentes de instituciones educativas de nivel superior, mediante el uso y la aplicación de herramientas de calidad total*. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Administración de empresas con especialidad en recursos humanos. Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de:  
<http://eprints.uanl.mx/7984/1/1020126220.PDF>
- Nuño, A., Treviño, J., Granados, O. y Aceves, A. (2017). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos: proceso de evaluación del desempeño docente*. Secretaría de Educación Pública. México. Recuperado de:  
[http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/EAMI/EAMI\\_DOCENTES\\_E\\_B\\_2017.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/EAMI/EAMI_DOCENTES_E_B_2017.pdf)
- Paredes, R. (2015). *La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Lima- Perú. Tesis para optar el grado de Doctorado. Recuperado de:  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/922/TD%20CE%20P26%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, M. (2000). *La Evaluación de desempeño y la gestión de RRHH*. Recuperado de:  
<http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=28>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario*. (23 ed.) Recuperado de:  
<http://dle.rae.es/?id=H8KIdC6>

- Reyes, Y. (2003). *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el auto concepto y la asertividad en estudiantes del primer año de psicología de la UNMSM*. Tesis para optar el título de psicólogo. Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/Reyes\\_T\\_Y/T\\_completo.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/Reyes_T_Y/T_completo.pdf)
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México. Prentice Hall. pag 223.  
Investigación correlacional.
- Segura, S. (1998). *Diseño y administración del sistema salarial*. Tomo II. Editorial Técnico Científica S.A. Lima, Perú.
- Tejedor, F. (2012). *Evaluación del desempeño docente*. 1 (5). Recuperado de:  
[http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art24\\_hm.html](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24_hm.html)
- Vásquez, C. et al. (2012). *Factores de impacto en el rendimiento académico universitario: un estudio a partir de las percepciones de los estudiantes*. Recuperado de:  
[https://www.fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vazquez\\_c factores de impacto en el rendimiento academico.pdf](https://www.fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vazquez_c factores de impacto en el rendimiento academico.pdf)
- Vildoso, V. (2003). *Influencia de los hábitos de estudio y la autoestima en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de Agronomía de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/vildoso\\_gv/t\\_completo.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/vildoso_gv/t_completo.pdf)

## **ANEXOS**

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Cuestionario de evaluación de desempeño docente

Anexo 3 Validez y confiabilidad del cuestionario de evaluación de desempeño docente.

Anexo 4 Base de datos de evaluación de desempeño docente cuantitativo

Anexo 5 Resultados de evaluación cualitativa

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	DESEMPEÑO DOCENTE	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la Escuela de Psicología en una universidad de Lima Metropolitana 2016?	Determinar la relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la Escuela de Psicología en una universidad de Lima Metropolitana del año 2016.	Existe relación entre evaluación de desempeño docente y rendimiento académico en los alumnos de la facultad de psicología en una universidad de Lima Metropolitana del año 2016.	Es la labor pedagógica que realizan los docentes y que es calificado por el cumplimiento o no de su trabajo en el ámbito educativo. <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las normas establecidas.</li> <li>• Personalidad y actitud docente.</li> <li>• Dominio de la materia.</li> <li>• Orientación en el aprendizaje.</li> <li>• Sistema de evaluación.</li> </ul> <b>Instrumento:</b> Cuestionario de evaluación de desempeño docente.	La población son los docentes y los alumnos de la Escuela de Psicología de la Universidad, se calcula en 608 alumnos y 66 docentes.  La muestra fue de tipo censal porque se consideró a todos los docentes y alumnos, de la Escuela de Psicología.
PROBLEMA SECUNDARIOS	OBJETIVO SECUNDARIOS	HIPOTESIS SECUNDARIAS	RENDIMIENTO ACADEMICO	DISEÑO METODOLOGICO
a) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente? b) ¿Cuál es el rendimiento académico de los alumnos? c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión dominio del tema con el rendimiento académico? d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico? e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico?	a) Identificar el nivel de desempeño docente. b) Determinar el rendimiento académico de los alumnos. c) Establecer la relación entre la dimensión dominio del tema con el rendimiento académico. d) Establecer la relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico. e) Determinar la relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico.	a) Existe buen nivel de desempeño docente. b) Existe buen rendimiento académico de los alumnos. c) Existe relación entre la dimensión dominio del tema con el rendimiento académico. d) Existe relación entre la dimensión orientación al aprendizaje con el rendimiento académico. e) Existe relación entre la dimensión del sistema de evaluación con el rendimiento académico.	Se denomina rendimiento académico al resultado cuantitativo y cualitativo que alcanza un estudiante en el proceso de la enseñanza ejercida por un docente.  <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Examen Parcial (E1) : 30%</li> <li>▪ Examen Final (E2) : 30%</li> <li>▪ Trabajo Académico (TP) : 40%</li> </ul> <b>Nota Final:</b> $\frac{E1*30\% + E2*30\% + \{[(P1+P2+P3+P4)/4]\}*40\%}{100\%}$ <b>Instrumento:</b> El Sistema de evaluación de la universidad se mide en las notas que se publica en el sistema académico.	El Método es cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de tipo no experimental, transversal y ex post facto.

## ANEXO 2: FICHA DE EVALUACIÓN DOCENTE



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA HUMANA**

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo de esta encuesta es recoger la valoración del ESTUDIANTE sobre la actuación docente del profesorado de la Escuela Académico Profesional. Su colaboración es imprescindible para mejorar la calidad de la docencia, por lo que es importante que responda con sincera y objetividad.

CICLO: \_\_\_\_\_ TURNO: \_\_\_\_\_

**DOCENTES:**

EAP	Curso	Docente
		A.
		B.
		C.
		D.
		E.
		F.
		G.
		H.
		I.
		J.

Valora el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, según la siguiente escala:

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>NUNCA</b>

<b>I. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS</b>	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1. Inicia y termina sus clases.										
2. Dedicar el tiempo asignado al desarrollo del tema a tratar.										
3. Entrega las notas de evaluaciones oportunamente.										
4. Cumple con la programación establecida en el sílabo.										
5. Mantiene la disciplina en el aula.										
6. Es respetuoso y cordial en el trato a los estudiantes.										
7. Entrega el sílabo oportunamente al inicio del ciclo académico.										
8. Al iniciar la clase, el profesor toma asistencia de los alumnos.										

<b>II. PERSONALIDAD Y ACTITUD DOCENTE</b>	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1. Se presenta vestido apropiadamente.										
2. Utiliza un lenguaje apropiado.										
3. Refuerza las conductas positivas y las fortalezas del estudiante.										
4. Resuelve situaciones problemáticas e imprevistos.										
5. Enseña hábitos de trabajo académico.										

Valora el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, según la siguiente escala:

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>NUNCA</b>

<b>III. DOMINIO DE LA MATERIA</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
1. Demuestra dominio de la asignatura a su cargo.										
2. Emplea ejemplos que promueven el aprendizaje.										
3. Relaciona la teoría con la realidad.										
4. Emplea adecuadamente materiales didácticos que facilitan el aprendizaje.										

<b>IV. ORIENTACIÓN EN EL APRENDIZAJE</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
1. Indica con claridad los objetivos al inicio de cada sesión de aprendizaje.										
2. Facilita el aprendizaje de contenidos actualizados.										
3. Es ordenado en el desarrollo de cada clase.										
4. Propicia el debate crítico y reflexivo.										
5. Atiende las interrogantes de los estudiantes.										
6. Promueve la investigación.										

<b>V. SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
1. Aplica diversas formas de evaluación.										
2. La evaluación responde al contenido de la asignatura.										
3. Toma en cuenta la participación de los alumnos.										
4. Desarrolla y entrega los resultados de las evaluaciones.										
5. Informa oportunamente sobre el rendimiento académico.										

**PREGUNTAS ABIERTAS:**

1. ¿Existen aspectos que no han sido considerados en esta evaluación y que quisieras ampliar en tu respuesta? SI \_\_\_ ¿Cuáles son? NO \_\_\_
2. ¿En qué aspectos considera que se destaca positivamente el profesor? (A, B, C, D, E, F, G, H, I o J)
3. ¿En qué aspectos considera que debería mejorar el profesor? (A, B, C, D, E, F, G, H, I o J)

Gracias por tu participación



## **ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL MANUAL DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA**

El instrumento de evaluación de desempeño de los docentes, fue diseñado por la universidad privada para sus propios fines, el cual pasó por el siguiente proceso de validación.

1. Selección y estudio de los factores que debían medir el desempeño docente, en base al reglamento docente y a los fundamentos teóricos de la evaluación de desempeño de docentes universitarios. Los factores que se eligieron inicialmente fueron 8; de este total se redujo solo a 5 factores de evaluación después de su validación. Que son los siguientes:

- Cumplimiento de normas
- Personalidad y actitud docente
- Dominio de la materia
- Orientación en el aprendizaje y
- Sistema de evaluación.

2. Se hizo una aplicación preliminar del cuestionario para evaluar a un grupo de docentes. Con los datos hallados, se efectuaron las pruebas estadísticas, con el fin de verificar que si los factores de evaluación cumplían el requisito de ser comunes a todos los puestos, que se presenten en distinta intensidad y sean independientes unos de otros esto con la finalidad de verificar la validez y la confiabilidad del instrumento.

### 2.1. Validez

Las pruebas estadísticas que se aplicaron para verificar la validez del manual fueron:

- *Desviación estándar*; se hizo para verificar la capacidad discriminadora de los factores, es decir que el factor de evaluación sean común a todos los docentes y que se presente en distinta intensidad en cada evaluación, vale decir que la distribución de las calificaciones sea normal y no sesgada en algún nivel de calificación.
- *Pruebas de correlación lineal*; se hizo para verificar la independencia de los factores de evaluación, con esta prueba se comprobó que los factores no midan el mismo criterio de evaluación, sino que deberían medir aspectos del desempeño docente que sean diferentes entre sí, pero que sean complementarios globalmente.
- *Ajustes a los puntajes de evaluación*; después de las pruebas estadísticas, se verificó que los puntajes de evaluación se distribuyan normalmente para evitar sesgos hacia la izquierda (negativos) o a la derecha (positivos).

## 2.2. Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba estadística alfa Cronbach. Esta prueba permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida, construida a partir de  $n$  variables elegidas. La medida de la fiabilidad asume que los ítems, en este caso los factores de evaluación, siempre midan lo que tienen que medir y que estas mediciones estén altamente correlacionadas. Cuanto más cerca se encuentre el valor del coeficiente alfa a 1, mayor será la consistencia interna de los factores de evaluación analizados.

La escala de los coeficientes alfa Cronbach es la siguiente:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente

- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

En la aplicación preliminar de los instrumentos y con las puntuaciones halladas en las evaluaciones, se hizo una prueba de consistencia interna de los factores de evaluación con la prueba de alfa Cronbach para comprobar la confiabilidad de los instrumentos; el índice obtenido fue de 0.94, lo cual confirmó la confiabilidad de los mismos, ya que se ubicó en el nivel excelente de la escala.

ANEXO 4 BASE DE DATOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA

DATOS GENERALES		DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE					RESULTADO GENERAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE		RENDIMIENTO ACADÉMICO	
Docentes	Cursos	Normas	Personalidad	Dominio	Orientación	Evaluación	GENERAL	NIVEL	NOTA	NIVEL
1	Ofimática I	31	21	16	23	19	110	Regular	15	Bueno
	Ofimática I	34	22	17	25	21	120	Bueno	17	Bueno
	Ofimática II	22	17	10	14	11	74	Deficiente	17	Bueno
2	Psicología de la Personalidad	36	24	19	28	23	130	Bueno	12	Regular
	Psicología Organizacional	32	22	17	25	19	115	Bueno	12	Regular
	Psicología Publicitaria y Marketing	34	21	17	24	20	116	Bueno	12	Regular
3	Metodología del Trabajo Universitario	33	22	17	25	20	117	Bueno	14	Regular
	Psicología Clínica y de la Salud II	35	23	18	27	22	125	Bueno	15	Bueno
	Psicología de Pareja y Familia	34	21	17	25	21	118	Bueno	14	Regular
4	Psicología General	30	19	14	21	18	102	Regular	14	Regular
	Psicología del Aprendizaje	36	23	18	26	23	126	Bueno	13	Regular
5	Cc.Sociales (Sociología y Antropología)	36	24	19	29	24	132	Excelente	12	Regular
	Metodología del Trabajo Universitario	38	24	19	28	23	132	Excelente	13	Regular
	Historia y Sistemas de la Psicología	37	24	19	29	24	133	Excelente	14	Regular
	Historia y Sistemas de la Psicología	35	23	19	26	23	126	Bueno	13	Regular
6	Biología General	34	21	16	25	20	116	Bueno	11	Regular
	Biología General	36	21	17	25	22	121	Bueno	10	Deficiente
7	Procesos Afectivos	38	25	19	29	24	135	Excelente	15	Bueno
	Procesos Afectivos	36	23	18	27	23	127	Bueno	14	Regular
8	Química General	35	21	17	24	20	117	Bueno	14	Regular
9	Desarrollo Personal I	32	20	16	23	19	110	Regular	15	Bueno
	Psicología y Política	34	21	17	25	22	119	Bueno	14	Regular
10	Matemática	35	22	16	24	22	119	Bueno	13	Regular
11	Realidad Nacional y Defensa Civil	36	22	18	27	22	125	Bueno	15	Bueno
	Psicología de la Comunicación	38	24	19	28	23	132	Excelente	14	Regular
12	Comunicación I	36	23	18	27	22	126	Bueno	14	Regular
13	Informes Psicológicos	34	22	17	26	22	121	Bueno	15	Bueno
14	Comunicación I	34	20	17	25	19	115	Bueno	11	Regular
	Comunicación II	33	22	17	25	21	118	Bueno	10	Deficiente
	Procesos Cognitivos	35	23	19	28	22	127	Bueno	7	Deficiente
	Psicología del Desarrollo I	34	23	18	27	23	124	Bueno	11	Regular
15	Problemas de Aprendizaje	38	23	19	28	23	131	Excelente	12	Regular
	Psicología Educativa	35	20	17	25	20	117	Bueno	14	Regular
16	Psicología Educativa	35	23	18	26	21	123	Bueno	13	Regular
	Matemática	37	23	18	27	23	128	Bueno	11	Regular
17	Psicología de la Comunicación	37	23	19	28	23	130	Bueno	10	Deficiente
	Psicología Organizacional	33	21	17	24	19	114	Bueno	10	Deficiente
18	Psicología Publicitaria y Marketing	35	22	18	27	22	124	Bueno	12	Regular
	Cc. Sociales (Sociología y Antropología)	34	21	16	25	20	116	Bueno	11	Regular
19	Inglés IV	37	23	19	29	23	131	Excelente	15	Bueno
20	Química General	35	22	17	25	21	120	Bueno	9	Deficiente
21	Inglés III	36	23	18	26	23	126	Bueno	17	Bueno
	Inglés III	37	23	19	27	24	130	Bueno	14	Regular
22	Biofísica	33	22	17	24	20	116	Bueno	13	Regular
	Biofísica	34	21	17	25	21	118	Bueno	13	Regular
	Biofísica	31	20	16	23	19	109	Regular	12	Regular
23	Psicología y Conciliación	31	19	16	24	20	110	Regular	14	Regular
	Psicología y Conciliación	30	19	16	22	18	105	Regular	14	Regular
	Psicología y Conciliación	32	21	17	25	21	116	Bueno	13	Regular
	Psicología y Conciliación	32	21	18	24	20	115	Bueno	13	Regular
24	Inglés I	31	21	16	24	20	112	Regular	15	Bueno
	Inglés I	33	22	17	25	20	117	Bueno	15	Bueno
	Inglés I	33	22	17	25	20	117	Bueno	13	Regular
	Inglés III	28	19	14	20	19	100	Regular	16	Bueno
	Inglés IV	36	23	19	27	23	128	Bueno	15	Bueno
25	Informes Psicológicos	33	19	16	23	18	109	Regular	13	Regular
	Informes Psicológicos	38	23	19	27	23	130	Bueno	13	Regular
	Informes Psicológicos	33	21	17	25	20	116	Bueno	12	Regular
26	Desarrollo Psicológico Personal I	37	24	18	28	23	130	Bueno	12	Regular
	Desarrollo Psicológico Personal I	36	22	18	27	22	125	Bueno	10	Deficiente
27	Pruebas Proyectivas	35	20	18	26	21	120	Bueno	9	Deficiente
	Pruebas Proyectivas	34	18	15	21	15	103	Regular	10	Deficiente
	Pruebas Proyectivas	36	21	18	26	21	122	Bueno	11	Regular
28	Etología	34	22	17	26	20	119	Bueno	11	Regular
	Etología	36	23	18	28	22	127	Bueno	12	Regular
	Etología	36	24	19	28	22	129	Bueno	11	Regular
29	Desarrollo Personal II	34	23	18	25	22	122	Bueno	16	Bueno
	Psicología y Política	29	20	17	23	20	109	Regular	15	Bueno
	Psicología y Política	31	20	16	25	21	113	Bueno	13	Regular
30	Ética y Moral	37	22	18	27	22	126	Bueno	13	Regular
	Ética y Moral	35	22	18	27	21	123	Bueno	12	Regular
31	Psicología Organizacional	35	23	19	27	22	126	Bueno	18	Excelente
	Psicología Organizacional	33	23	18	26	22	122	Bueno	17	Bueno
32	Bioestadística	29	22	16	24	21	112	Regular	10	Deficiente
	Bioestadística	33	22	16	24	22	117	Bueno	8	Deficiente
33	Ética y Moral	34	21	15	24	19	113	Bueno	10	Deficiente
	Psicolingüística	34	22	16	25	21	118	Bueno	14	Regular
	Psicolingüística	33	20	14	21	18	106	Regular	13	Regular
34	Desarrollo Personal II	27	18	13	20	18	96	Regular	15	Bueno
35	Ecología	36	22	18	27	22	125	Bueno	12	Regular
	Procesos Cognitivos	23	13	9	13	14	72	Deficiente	10	Deficiente
	Procesos Cognitivos	36	22	17	27	25	125	Bueno	14	Regular
36	Pruebas Psicométricas	35	22	18	26	21	122	Bueno	14	Regular
	Pruebas Psicométricas	31	21	17	23	20	112	Regular	13	Regular
	Pruebas Psicométricas	32	20	17	22	17	108	Regular	13	Regular
	Pruebas Psicométricas	30	20	15	22	18	105	Regular	14	Regular
37	Bioestadística	34	21	17	25	20	117	Bueno	13	Regular
38	Psicología del Desarrollo I	35	24	19	28	22	128	Bueno	12	Regular
	Psicología Educativa	30	20	16	22	16	104	Regular	11	Regular
	Psicología Educativa	31	20	16	22	18	107	Regular	13	Regular

39	Comunicación II	34	21	16	25	21	117	Bueno	12	Regular
40	Literatura	33	21	16	25	20	115	Bueno	14	Regular
	Historia y Sistemas de la Psicología	36	23	18	27	22	126	Bueno	14	Regular
41	Olmática II	36	23	18	26	22	125	Bueno	9	Deficiente
42	Inglés II	30	19	14	21	18	102	Regular	15	Bueno
	Inglés II	33	21	16	24	21	115	Bueno	14	Regular
	Inglés II	37	22	18	27	22	126	Bueno	17	Bueno
	Inglés Técnico II	37	24	19	28	23	131	Excelente	16	Bueno
	Inglés Técnico II	33	22	18	26	21	120	Bueno	17	Bueno
43	Neuroanatomía y Neurofisiología	37	23	18	27	22	127	Bueno	13	Regular
	Neuroanatomía y Neurofisiología	37	24	19	29	24	133	Excelente	11	Regular
44	Filosofía	33	20	15	24	20	112	Regular	13	Regular
	Psicolingüística	32	19	15	21	15	102	Regular	11	Regular
	Psicolingüística	30	17	14	20	16	97	Regular	11	Regular
	Psicolingüística	33	21	17	25	20	116	Bueno	11	Regular
	Literatura	33	20	16	24	19	112	Regular	11	Regular
45	Literatura	37	23	18	27	23	128	Bueno	7	Deficiente
	Psicología del Aprendizaje	32	17	14	20	17	100	Regular	13	Regular
46	Inglés II	33	22	17	25	21	118	Bueno	17	Bueno
	Inglés Técnico I	32	20	16	22	20	110	Regular	17	Bueno
	Inglés Técnico I	34	21	17	25	22	119	Bueno	16	Bueno
47	Inteligencia y Creatividad	33	21	15	23	20	112	Regular	14	Regular
	Inteligencia y Creatividad	34	21	16	25	21	117	Bueno	12	Regular
	Metodología de la Tesis Universitaria	27	19	11	19	18	94	Deficiente	14	Regular
48	Neuroanatomía y Neurofisiología	34	21	16	24	20	115	Bueno	12	Regular
49	Psicología General	33	22	17	25	21	118	Bueno	14	Regular
	Psicología General	37	24	18	28	22	129	Bueno	10	Deficiente
50	Procesos Afectivos	39	24	19	28	23	133	Excelente	13	Regular
51	Inteligencia y Creatividad	37	24	19	28	24	132	Excelente	16	Bueno
	Psicología de la Personalidad	34	22	16	23	20	115	Bueno	15	Bueno
	Psicología de Pareja y Familia	33	22	16	23	19	113	Bueno	17	Bueno
52	Psicología del Aprendizaje	37	23	18	27	23	128	Bueno	14	Regular
	Pruebas Psicométricas	39	25	19	29	25	137	Excelente	14	Regular
53	Desarrollo Personal II	33	21	17	24	22	117	Bueno	15	Bueno
	Dinámica de Grupos	35	22	18	25	21	121	Bueno	15	Bueno
	Dinámica de Grupos	37	24	19	28	22	130	Bueno	12	Regular
54	Filosofía	36	22	18	27	21	124	Bueno	12	Regular
	Filosofía	36	22	18	27	23	126	Bueno	8	Deficiente
	Psicología y Religión	39	25	20	29	24	137	Excelente	11	Regular
	Psicología y Religión	37	22	18	27	22	126	Bueno	13	Regular
55	Realidad Nacional y Defensa Civil	37	24	18	28	23	130	Bueno	14	Regular
	Realidad Nacional y Defensa Civil	38	24	19	30	24	135	Excelente	11	Regular
56	Pruebas Proyectivas	31	20	14	21	19	105	Regular	13	Regular
	Pruebas Proyectivas	32	22	16	24	20	114	Bueno	13	Regular
	Psicología de la Excepcionalidad	36	22	18	27	22	125	Bueno	12	Regular
	Psicología de la Excepcionalidad	35	22	18	25	21	121	Bueno	12	Regular
57	Psicología y Política	32	20	17	24	18	111	Regular	16	Bueno
58	Técnicas Psicoterapéuticas I	35	20	16	23	20	114	Bueno	12	Regular
	Técnicas Psicoterapéuticas I	32	19	15	22	19	107	Regular	10	Deficiente
59	Psicología de la Sexualidad	32	19	16	22	19	108	Regular	11	Regular
	Psicología de la Sexualidad	30	19	15	22	19	105	Regular	12	Regular
60	Metodología de la Investigación Científica	32	21	15	24	20	112	Regular	10	Deficiente
	Metodología de la Tesis Universitaria	32	22	18	26	21	119	Bueno	13	Regular
61	Psicología en Emergencias y Desastres	34	21	18	25	21	119	Bueno	13	Regular
	Problemas de Conducta y del Comportamiento	34	22	18	26	22	122	Bueno	12	Regular
	Psicología Clínica y de la Salud II	37	24	19	28	24	132	Excelente	13	Regular
	Psicología Clínica y de la Salud II	37	23	18	27	22	127	Bueno	11	Regular
62	Psicología Clínica y de la Salud I	37	22	19	26	21	125	Bueno	15	Bueno
	Psicología Clínica y de la Salud I	34	21	18	27	21	121	Bueno	15	Bueno
63	Estimulación Temprana	33	21	18	26	21	119	Bueno	12	Regular
	Estimulación Temprana	34	21	18	25	21	119	Bueno	14	Regular
	Estimulación Temprana	34	19	15	23	20	111	Regular	12	Regular
54	Psicofarmacología	34	21	17	25	19	116	Bueno	10	Deficiente
	Psicofarmacología	35	22	17	25	21	120	Bueno	10	Deficiente
	Psicofarmacología	31	20	15	23	18	107	Regular	9	Deficiente
65	Técnicas Psicoterapéuticas II	36	22	19	27	21	125	Bueno	15	Bueno
	Técnicas Psicoterapéuticas II	37	22	19	27	22	127	Bueno	14	Regular
	Técnicas Psicoterapéuticas II	36	22	19	27	23	127	Bueno	14	Regular
66	Psicología de las Poblaciones en Riesgo Social	35	22	17	26	21	121	Bueno	14	Regular
	Psicología de las Poblaciones en Riesgo Social	36	22	17	25	21	121	Bueno	15	Bueno
	Psicología de las Poblaciones en Riesgo Social	35	22	17	26	21	121	Bueno	13	Regular

**ANEXO 5 EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE**  
**(ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS)**

**Docente 1:**

*“Tiene paciencia, enseña bien, desarrollar mejor su clase, pese a que no haya laboratorio, corteja a las alumnas, responde preguntas, muestra entusiasmo por trabajar, respeta el horario, no desarrolla bien su clase, brinda temas de interés, mejorar la metodología del aprendizaje...”*

**Docente 2:**

*“Demuestra vocación por su carrera, es puntual en la entrega de trabajos, domina su curso, tiene paciencia, promueve la investigación, enseña con ejemplos, profundiza en los temas, informa oportunamente el rendimiento académico de sus alumnos, cumple con el silabus, falta buen trato, mal carácter, discrimina a los alumnos, no se deja entender, no tiene buena metodología y muchas veces llega tarde, tiene dificultad para aceptar sus errores”....*

**Docente 3:**

*“Explica bien, debe hacer más dinámica la clase, es impuntual, califica la participación, debe ser más tolerante, fomenta la participación, domina el curso, es ordenada, es memorística...”*

**Docente 4:**

*“Es dinámica, no sabía nada del curso, se contradice en muchas cosas, siempre llega tarde, impuntual, no brinda adecuada información, mal trato a los alumnos, solo lee la diapositiva, falta metodología, le falta conocimientos, baja preparación, escaso conocimiento, sin llegada al alumno, estricta e intolerante con unos y permisiva con otros, sin considerar el rendimiento del alumno, no revisa tareas, da muchas vueltas a su tema y*

*no avanza nunca, rígida no tiene empatía, y hace su clase el mismo día, no hay conocimiento adecuado y menos asesoría adecuada, rígida, sin empatía, no tiene conocimiento de psicología, poca capacidad para relacionarse y entender a los alumnos, clases monótonas y solo lectura de diapositivas, no prepara clases, redundante y redundante en el tema, falta de tolerancia a los alumnos, mala actitud con los alumnos, maltrato a los alumnos, soberbia, pedante, malísima, no se deja comprender sus clases, poco didáctica, repetía las clases, no ofrecía facilidades para estudiar, mala actitud con los estudiantes, indiferente con los alumnos y prepotente, no demuestra conocimientos, descarga sus problemas con los demás”...*

**Docente 5:**

*“Enseña bien, fomenta la participación, didáctico, disipa las dudas, es preciso, es respetuoso, domina el curso, tiene paciencia, es responsable, motiva el aprendizaje, es ordenado, promueve la investigación, acepta opiniones, es puntual, buena metodología, es empático,... no domina ni maneja los temas que brinda, no se le entiende la clase, el contenido es malo, cuando se le pregunta no sustentan las respuestas”...*

**Docente 6:**

*“Es ordenada, debe tener más paciencia, mejorar su trato con los alumnos, no domina el curso, déspota, monótona en el desarrollo del curso, debe mejorar su metodología, irascible, no termina la clase a su hora, es respetuosa, conoce su tema, dinámica, debe ser más empática, mejorar su presentación...”*

**Docente 7:**

*“Debe de imponer más orden en el aula, organizar mejor los temas, enseña bien, es dinámico, facilita el aprendizaje con casos prácticos, promueve la participación, motiva a los alumnos, acepta opiniones, brinda buen trato a los alumnos, domina el curso, es empático, no se expresa de la manera adecuada, mete prejuicios propios a sus temas” ...*

**Docente 8:**

*“Debe tener más paciencia, explicar mejor su clase...”*

**Docente 9:**

*“Es didáctico, explica bien el curso, sabe escuchar, llega tarde y conversa con las alumnas sin hacer clases, no tiene disciplina, tiene preferencias, no cumple sus clases, ausencia constante, favorecía a sus preferidos, no avanza sus clases, no enseñaba referente al curso, es relajado, es flojo, no dedica el tiempo asignado a la enseñanza, le falta conocimientos, improvisa todos sus clases, son muy desorganizados, poca capacidad para interrelacionarse con los alumnos, muchas inasistencias, falta conocimientos técnicos, viene a pasar el tiempo, poco entendible y muy flojo, persona despectiva que cree que él es el mejor y no considera a los alumnos, solo atiende a un grupo, falta mucho, no prepara clases, se retira antes de tiempo, no da buenas clases, solo da diapositivas y no da material adicional, contenido de sus diapositivas de internet, viene desaliñado, no tiene buen trato con los alumnos, no tenía mucho conocimiento de su materia, sus conocimientos acerca de la psicología son muy limitados, problemas no resueltos”...*

**Docente 10:**

*“Su clase es monótona, tiene paciencia, domina el curso, fomenta la participación, mejorar la metodología de enseñanza...”*

**Docente 11:**

*“Es dinámica, empática, fomenta el análisis, domina el curso, es ordenada, su metodología es muy buena, es respetuosa, tiene paciencia, es carismática, cambia de humor y se desquita con los alumnos, su actitud frente al alumno dependía de su estado de ánimo, mal trato, reniega mucho y no acepta opiniones, cuando se le pregunta se molesta y tiene preferencias por algunos alumnos”...*

**Docente 12:**

*“Debe explicar mejor, es dinámico, tener más paciencia...”*

**Docente 13:**

*“Es dinámica, enseña bien, es empática, domina su tema, debería de ser más ordenada...”*

**Docente 14:**

*“Domina su curso, facilita y motiva el aprendizaje, lee toda la diapositiva, cobra para aprobar, hace sus clases muy rápido, no acepta preguntas, no se le entiende, muy déspota en su trato a los alumnos, suele evaluar cada semana, es muy teórica, la mayoría no entendía su clase”...*

**Docente 15:**

*“Su actitud es positiva, es dinámica, tiene paciencia, es empática, enseña bien, domina el curso, es estricta, es responsable, falta de empatía, no es dinámica, acelerada, muy poco paciente, no ayuda a resolver dudas o buscar soluciones en el aprendizaje”...*

**Docente 16:**

*“Domina su tema, es paciente, le falta empatía...”*

**Docente 17:**

*“Se actualiza, motiva el aprendizaje, no explica bien, no realiza mucha clase, domina el curso, disipa dudas, debería realizar clases más dinámicas, enseña bien, elabora muchos ppt que no culmina de explicarlos, es didáctico, es empático, comparte sus experiencias, buena metodología...”*

**Docente 18:**

*“Es dinámica, explica bien, deja mucho trabajo, no explica las exposiciones de los alumnos y eso evalúa, no domina el curso, corregir el método de enseñanza...”*

**Docente 19:**

*“Es dinámica, tiene voz baja, tiene paciencia...”*

**Docente 20:**

*“No tiene mucha paciencia, explica bien, no se comunica con los alumnos, domina el curso...”*

**Docente 21:**

*“Es didáctica, explica bien, promueve la participación, motiva el aprendizaje, domina su curso, es dinámica, es puntual, tiene paciencia, hablar un poco en español para los que no entienden...”*

**Docente 22:**

*“Domina su curso, no explica bien, voz baja, falta de disciplina en el aula, explica muy rápido, debe ser más dinámico, debe ser más tolerante, es responsable, no explica bien, motiva, es impuntual, tiene paciencia, falta mucho, no explica bien, disipar las dudas, irascible, da la espalda cuando se le pregunta mucho, ignora a los alumnos, es puntual, debe ser más ordenado al explicar la clase...”*

**Docente 23:**

*“Enseña bien, llega tarde, motiva el aprendizaje, debería ser más dinámica, mejorar su trato con los alumnos, muy estricta, es dinámica, domina su curso, ser más ordenada en sus registros para evitar confusiones, mejorar la metodología, debería ser puntual, organizarse mejor...”*

**Docente 24:**

*“Enseña bien, debería de dar materiales de aprendizaje, es impuntual, debe ser más dinámico y tener paciencia, debería utilizar también el español, tiene paciencia, es didáctico, buena metodología, llega tarde, domina su curso, es muy estricto, los alumnos lo corrigen, no respeta a los alumnos, no domina el curso...”*

**Docente 25:**

*“Domina su curso, es didáctica, debería de ser más precisa, fomenta la participación, se preocupa por el aprendizaje de sus alumnos, disipa las dudas, es impuntual, no explica bien, es detallista...”*

**Docente 26:**

*“Tiene buena metodología, es muy irascible, es autoritaria, es puntual, es didáctica, domina su curso...”*

**Docente 27:**

*“Domina su curso, es puntual, fortalece el aprendizaje, enseña muy bien, motiva, disipa dudas, no es comprensivo, falta trato y humilla a los alumnos, no le gusta que le hagan preguntas, no respeta a los alumnos, ni su privacidad en los resultados de las pruebas, maltrata a los alumnos, trato déspota y menosprecio a los alumnos, se involucra con las alumnas, menciona experiencias personales inadecuadas, muestra preferencia por alumnas, hace sutilmente propuestas indecentes”...*

**Docente 28:**

*“Tiene voz baja, habla muy rápido y no se logra comprender su explicación, debe informar las notas de los alumnos a tiempo, no debe avanzar muy rápido los temas, domina su curso, es comprensivo, es puntual, es dinámico, es didáctico, no articula muy bien y por ende no se le entiende, solo habla, no explica, no sabe enseñar, no se hace entender, no tiene vocación docente, no tiene metodología, , tenía poca paciencia, utiliza un tono de voz muy bajo, clases poco entendibles”...*

**Docente 29:**

*“Es dinámica, disipa dudas, explica bien, fomenta el debate crítico, tiene empatía, motiva el aprendizaje, le gusta enseñar, falta mucho, no hace nada, regalaba notas como quería, solo trabaja la mitad de su hora, ausencia constante y favoritismo a su alumnos*

*preferidos, falta metodología, no entrega notas, no hacía clases, siempre hace chistes de mal gusto, nada productiva, a veces no venía a clases, muy relajada, es floja, hace hora, le falta conocimientos, no emplea el tiempo que corresponde a enseñar, realiza actividades inapropiadas en horario de clases, vocabulario inapropiado, pocas actividades útiles, muy desorganizada, poca capacidad para interrelacionarse con los alumnos, muchas inasistencias, usaba a los alumnos para sus propios trabajos, mala metodología, poco entendible y muy floja, improvisaba el contenido de su curso lo cual no es aceptable, deja que los alumnos hagan lo que quieren, tardona, incoherencia en las clases, no parecía que dominara el curso, no vino a tomar examen porque se olvidó que era de día, sus clases carecían de información, poco contenido en su clase, trata mal a los alumnos, falta a las clases, muy impuntual, problemas personales no resueltos, psicopática, desinterés por enseñar, se hacía reemplazar constantemente, no dejaba tareas para reforzar el tema, dejaba a cargo las notas a la delegada del curso”...*

**Docente 30:**

*“Tiene paciencia, es didáctica, es ordenada, explica bien, es puntual, fomenta la participación, tiene buen trato con los alumnos, debería de ser más dinámica, tiene buen trato con los alumnos, escucha las opiniones, enseña bien...”*

**Docente 31:**

*“Explica bien, domina el curso, promueve la investigación, es didáctica, es respetuosa, motiva el aprendizaje, falta trato y respeto al alumno, demasiado estricta, carácter exaltado, no aclara dudas, copiaba sus trabajos de monografias.com y no conocía su tema”...*

**Docente 32:**

*“Impuntual, debe tener más paciencia, es didáctico, mejorar su trato con los alumnos, es flexible, explica bien...”*

**Docente 33:**

*“Es tolerante, es dinámico, faltón y no enseña, falta empatía, falta dinámica, demasiado tosco, no sabe expresarse y se ponía de mal humor, muy cerrado, no explica bien, no sabe explicar, poco cordial, no da las indicaciones, exámenes no coherentes con las clases, toma lo que no enseña, didáctica malísima, es muy desorganizado, poca capacidad para interrelacionarse con los alumnos, no explica nada, solo viene a contar su historia y como le iba en el trabajo, no comprometido con sus clases, no aprendí nada de él, el peor de los profesores, no cumple los sílabos, no explica bien sus clases, no se deja entender, no explica nada, no tiene metodología ni pedagogía, solo gritaba y nos mandaba a investigar fue un ciclo perdido, nunca se acuerda de lo que deja, un flojo de primera, no maneja información de sus curso, hace pasar vergüenza en público con sus ‘bromitas’ que más eran faltas de respeto, cero empatía, amargado...”*

**Docente 34:**

*“Llega tarde, no se le entiende, no domina ni maneja los temas que brinda, no se le entiende la clase, el contenido es malo, cuando se le pregunta no sustenta las respuestas”*

...

**Docente 35:**

*“Es puntual, tiene paciencia, es didáctica, enseña bien, domina el curso, trabaja en grupo , debería emplear más materiales de aprendizaje, debería dar más teoría, no domina el curso, es muy teórica, solo dicta las diapositivas, no tiene autoridad en el salón, debe ser más dinámica, cambiar su metodología, responder con propiedad a las preguntas de los alumnos, solo lleva lecturas...”*

**Docente 36:**

*“Es empática, tiene vocación para enseñar, maneja teoría, es ordenada, llega tarde, hace comprar test y nunca los usa... solo para verlo un día, falta metodología, poco*

*conocimiento, siempre llega tarde, no conoce su tema de metodología, falta constantemente, corre mucho y no explica bien..., califica bajo, sus clases son improvisadas, para malhumorada, , no muestra interés por los alumnos y no acepta sus errores, falta de compromiso educativo, mala metodología, poco entendible y muy floja, autoritaria, no sabe del respeto ni la comprensión, solo me motivaron a dejar su curso, es muy déspota, no tiene tino para expresarse, pésima disposición para enseñar, gestualiza mucho ante las preguntas, no le gusta explicar dudas de la clase, llega tarde...”.*

**Docente 37:**

*“Es impuntual, tiene paciencia, enseña bien, debe enseñar bien, falta mucho y contesta llamadas por el celular, brindar más apoyo académico, promueve el aprendizaje, tiene buen trato con los alumnos, dejar más tiempo para copiar la pizarra, es elocuente...”*

**Docente 38:**

*“Disipa las dudas, domina su curso, falta metodología, no entrega notas, lenguaje pobre, dice sí o no, no se le entiende pero ella piensa que sí, no enseña bien, es poco exigente, se la pasa con el celular, no conoce el respeto ni la comprensión, solo me motivo a dejar su curso”...*

**Docente 39:**

*“Es puntual, no tiene dominio de aula, no explica bien, es comprensivo, tiene buena comunicación con los alumnos...”*

**Docente 40:**

*“Es dinámica, es comprensiva, promueve la participación, brinda lecturas, debe ser puntual, debe ser más precisa, tiene paciencia, domina el curso, a veces falta...”*

**Docente 41:**

*“Es puntual, es respetuoso, promueve la participación, enseña bien, debe ser más didáctico, llega tarde, disipa dudas, tiene paciencia, cambiar la metodología de enseñanza...”*

**Docente 42:**

*“Domina su curso, disipa las dudas, es ordenada, Enseña solo lo básico, no tiene metodología, no domina ni maneja los temas que brinda, no se le entiende la clase, el contenido es malo, cuando se le pregunta no sustenta las respuestas, sus conocimientos de inglés son muy básicos”...*

**Docente 43:**

*“Sabe escuchar a los alumnos, es puntual, es comprensiva, domina su curso, a veces muestra intolerancia e impaciencia, no tiene metodología, no sabe escuchar, información que brindaba era no atendible, actitud muy pasiva”...*

**Docente 44:**

*“Motiva el aprendizaje, invita a la reflexión de la carrera, enseña bien, es renegón, mañoso, no explicaba los temas, no emplea diálogo con el alumno, falta de ética y profesionalismo con los alumnos, sobrepasa la confianza con las alumnas, sobrepasa la confianza, desaliño personal, se duerme en clase, es irrespetuoso y pervertido con las chicas, no tiene una adecuada metodología de enseñanza, causa malestar en los alumnos, huele mal, no sabe enseñar, no escucha las necesidades de los alumnos, muy coqueto y se deja convencer por las alumnas para no dar prácticas, muy entrometido y confianzudo, no busca una mejora en el curso, hace ejemplos que no van con el tema, no tiene empatía, no tiene llegada al alumno, bajo nivel educativo, poco o escaso conocimiento, no tiene paciencia y no sabe enseñar, muy teórico y no hay práctica, no se le entiende, es desorganizado y poca capacidad para interrelacionarse con sus alumnos, había muchas*

*relaciones dudosas con las alumnas, no muestra énfasis en temas importantes, es irrespetuoso, confianzudo con las alumnas muchas veces mostrando intenciones sexuales, desinterés por educar, mucho ego y olía muy mal, favoritismo, no tiene criterio para evaluar, sucio, busca su propio beneficio, falta de tono de voz, no se le entiende, fanfarroneaba, no se le entiende, solo hablaba otras cosas, tomaba exámenes al pie de la letra de las diapositivas, habla en doble sentido delante de todos, falta de criterio en la evaluación, comentarios en doble sentido, que en vez de broma pasaba a la barbaridad, poco flexible, muy cambiante, no explicaba bien, realiza bromas muy sexista, poco cuidado personal, preferencia por alumnas y falta de higiene, exagera demasiado en su teoría, y un solo tema lo repite como 3 veces y sus ejemplos son obscenos, mala actitud con los alumnos, no considera al alumno el desempeño mostrado, no resuelve preguntas de los alumnos”...*

**Docente 45:**

*“Domina su curso, es culta, trata mal, llega tarde, maltrata a los alumnos según su estado anímico, maltrata a los alumnos, demasiada teoría, no se deja entender, no tiene trato a los alumnos, solo con los preferidos, cero empatía, amargada, desinteresados por los alumnos”...*

**Docente 46:**

*“Debe ser más dinámica, disipa las dudas, domina su curso, debe dar más teoría, debe entregar los exámenes a tiempo, debería explicar más y hacer más clase, no solo sentarse y mirar, es puntual, no corrige las preguntas del examen, brinda buena información...”*

**Docente 47:**

*“No domina el tema, no explica bien, los alumnos se duermen en la clase, clase monótona, solo lee las diapositivas, es muy teórico muy capacitado, disipa las dudas, le falta más*

*dinamismo, debe mejorar su trato, buen profesor, es muy rutinario actualizarse en los temas...”*

**Docente 48:**

*“Enseña bien, debe ser más dinámica, promueve la investigación, domina su curso, debería brindar notas, deja como tarea lo más difícil, es respetuosa, las preguntas de los exámenes deben ser más fáciles, facilita el aprendizaje con su explicación, tiene paciencia, imponer más orden en el salón...”*

**Docente 49:**

*“Es amable, tiene voz baja, propicia el diálogo, explica bien, mejorar su método de enseñanza, domina el curso, disipa las dudas, debería de ser más dinámica, es puntual...”*

**Docente 50:**

*“Domina el curso, facilita el aprendizaje, es dinámico, explica bien, es puntual, no reconoce sus errores, desordenado, falta de profesionalismo, no maneja los conceptos, vaga durante las clases, sus clases son muy básicas, sin mayores aportes, solo se limita a las diapositivas, pobre manejo del tema, improvisación...”*

**Docente 51:**

*“Motiva el aprendizaje, es dinámica, interactúa con sus alumnos, muy pasiva, falta metodología, información inadecuada al curso, no busca mejoras en la materia, baja preparación, escaso conocimiento, impuntual, no le interesa si el alumno aprende, no motiva”...*

**Docente 52:**

*“Excelente profesora, es amable, metodología adecuada, domina el curso, fomenta la participación, tiene paciencia, no tiene técnica de enseñanza, está muy mayor, la gente se aprovecha de ello, no se hace entender, no tiene técnica de enseñanza”...*

**Docente 53:**

*“Tiene paciencia, es dinámica, es empática, es ordenada, enseña bien, aconseja, es floja, hace hora, no tiene metodología, no toma asistencia, impuntual, falta mucho, no enseña nada, realiza actividades inapropiadas en horario de clases, vocabulario inapropiado, pocas actividades útiles, su clase no es dinámica de grupos, sino un relajo, se hace amigos de todos los alumnos, no tiene criterio para evaluar, hace leer libros sin invitar a debate, ideas cerradas, no hace clases y se le pierden las notas, domina muy poco sus clases, a veces faltaba” ...*

**Docente 54:**

*“No sabe tratar, poco empático, poco empático, muy básico en sus conocimientos, no hay buen trato con el alumnado, tiene mala actitud” ...*

**Docente 55:**

*“Domina su curso, es puntual, promueve la participación, explica bien, es comprensiva, domina su curso, es amable, es puntual, es respetuosa...”*

**Docente 56:**

*“No domina el curso, es dinámico, es respetuoso, debe innovar, es empático, da mucha teoría, enseña bien, fomenta el debate, ppt más específicos, no censura las opiniones erradas, motiva, ppt muy cargados de letras, explicar despacio para la vocalización...”*

**Docente 57:**

*“No permite la intervención, brinda ppt sin explicar, conoce su tema, disipa dudas...”*

**Docente 58:**

*“Es puntual, es culta, no se le entiende en clase, muy estricta, no tiene trato ni respeto a los alumnos, poco flexible, falta metodología, injusta, inflexible maltrato al alumno, no se deja entender, no contesta preguntas, clases monótonas y memorísticas, lee toda la clase, intolerante, impaciente, intolerante, metodología malísima, no acepta sus errores, se*

*equivoca al calificar, no realiza una adecuada enseñanza, es impulsiva, no maneja lenguaje apropiado para los alumnos, no explicaba bien su clase, inasistencia, dicta clases sin objetivos, se equivocó con notas en el curso y jaló a alumnos con buen promedio y no admitió su error, no hay buen trato al alumno, cero empatía, amargada, desinteresados por los alumnos, no tiene método de enseñanza, trato déspota, falta didáctica y metodología, falta de metodología, problemas no resueltos, no facilita el aprendizaje de manera dinámica, no tenía paciencia”...*

**Docente 59:**

*“Es didáctico, no tiene adecuada metodología, no brinda información adecuada, no tiene didáctica, no brinda información adecuada, impuntual, poca atención a los alumnos, comentarios en doble sentido, no es entendible su manera de explicar el curso y al momento de responder las preguntas a los alumnos sus respuestas eran cortantes, pésimo, se lleva la corona del peor maestro, no sabe nada de su materia, y encima pide dinero para que pasen el curso y no den sustitutorio, habla sobre meditación en todas sus clases y menos en sexualidad, no se le entiende nada, es muy teórico, cierra la puerta y no deja pasar a su clase, aburrido, todas las clases lo hace el alumno, no tiene metodología, esperaba otra cosa del curso de sexualidad, utilizaba un humor no adecuado, sarcástico en clases, lo cual no era compartido por los alumnos, no utiliza el lenguaje adecuado, vestimenta desadaptada, no entrega notas, se sale del parámetro establecido, está a favor de alumnos, no entrega material de aprendizaje, no entrega notas a tiempo, clases poco dinámicas, aprobó a los alumnos sin tomar en cuenta el rendimiento, sino por preferencias, acepta sobornos por aprobar...”*

**Docente 60:**

*“Promueve la investigación, domina su curso, explica bien, no sabe el respeto ni la comprensión, solo me motivó a dejar su curso, no tiene paciencia, buenos conocimientos*

*pero mala metodología de enseñanza, impuntual, muy rígido, poca dinámica de enseñanza, poco colaborativo para resolver dudas, falta mucho y muy cuadriculado, muy teórico, no sabe llegar a los alumnos, no contesta las preguntas, déspota, solo se preocupa por algunos alumnos y no coordina con otra asesora para usar el mismo formato, demasiado estricto, no explicaba bien sus clases, además avanzaba muy rápido, su enseñanza no es pareja, no enseña por pasos, y enseña apurado, cero empatía, amargado, desinteresado por los alumnos, soberbio, no tiene tino, pedante arrogante, maltrato psicológico, no se deja entender, no hay actualización de temas y poca oportunidad para aprobar, trauma a todos, explicaciones muy aburridas”...*

**Docente 61:**

*“Es responsable, muy dinámico, explica bien, domina el curso, buen docente, promueve la investigación, no tiene adecuada metodología, déspota, con trastornos de personalidad”...*

**Docente 62:**

*“Es didáctico, facilita el aprendizaje, es elocuente, que sus pruebas sean conforme a las clases, propicia la participación, domina el curso, es dinámico, brinda ejemplos de la realidad, buen docente, entrega a tiempo sus evaluaciones, no sabe tratar, poco empático, muy básico en sus conocimientos, no hay buen trato con el alumnado, tiene mala actitud...”*

**Docente 63:**

*“Es didáctica, promueve la investigación, no tiene adecuada metodología, mezcla sus problemas personales, con su enseñanza, falta de control de sus impulsos, agresividad, cambios bruscos de humor, no explica los temas, desactualizada, deja que las clases hagan los alumnos, no tiene trato, falta dinámica a su clase, muy altiva, poco comprensiva, muy rígida, no aprendí nada solo a bailar, rigidez, crítica con respecto a las intervenciones, no tiene vocación docente, falta de respeto a los alumnos en múltiples*

*ocasiones, trato déspota en ocasiones humilla a los alumnos, falta de teoría, déspota, impuntual”...*

**Docente 64:**

*“No tiene consideración por los alumnos, tiene relación con una alumna, debe explicar más despacio, impuntual, entregar las evaluaciones oportunamente, ser más didáctico...”*

**Docente 65:**

*“Domina el curso, es didáctico, es respetuoso, es puntual, tiene buen trato con los alumnos, debe mejorar su léxico, habla de temas poco interesantes”...*

**Docente 66:**

*“Domina su curso, es ordenada, es amable, no carismática, falta a las clases, para metida en el celular cuando exponen”...*