

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO



**RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA
ANTENOR ORREGO – TRUJILLO, 2014**

**INFORME DE TESIS
PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA
EN EDUCACIÓN**

AUTORA:
Ms. Marina Uribe Orellana

ASESOR:
Dr. Lorenzo Matos Deza

Trujillo – Perú
2015

DEDICATORIA

A mi esposo:

Walter Esteban por su apoyo moral y espiritual que me brinda cada día.

A mis hijos:

Myriam Devaki y Juan de Dios Gabriel porque son el motor para el cumplimiento de mis metas.

A mis padres:

Wilfredo y María Luisa que desde el cielo me bendicen y protegen.

A mis hermanos y hermanas:

Por ser tan bondadosos conmigo.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Lorenzo Matos Deza asesor del presente estudio por sus acertadas sugerencias que contribuyeron concluir con éxito el mismo.

A los Doctores miembros del comité revisor de Tesis: Dr. Elmer Robles Ortiz, Dr. Luis Bonilla Mercado, y al Dr. Oster Paredes Fernandez.

A la directora de la Escuela Profesional de Enfermería Dra. Antonieta Tresierra de Venegas por brindar las facilidades para la ejecución del presente trabajo de investigación

A todas las (o) docentes de la Escuela Profesional de Enfermería por permitir el ingreso a las aulas de clase y aplicar el instrumento a las estudiantes que participaron en el presente estudio,

A cada una de las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería por participar voluntariamente en el estudio.

Al Dr. Walter Esteban Obeso Terrones, esposo, amigo y compañero, por brindarme su apoyo permanente y amor incondicional.

A los señores de la biblioteca central de UPAO, especialmente a la sección de Posgrado por brindar las facilidades pertinentes.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de las estudiantes en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego. Trabajamos con una muestra conformada por 424 estudiantes matriculadas, que llevaron asignaturas con profesor único en el 2014- 20, y que se encontraron presentes en el aula en el momento de la aplicación del instrumento.

Es una investigación descriptiva, correlacional de corte transversal. Para medir la calidad del desempeño docente se optó por una escala tipo Likert. El cuestionario estuvo conformado con 16 ítems; y para identificar los niveles del rendimiento académico, las calificaciones se obtuvieron de las actas promocionales semestrales, en la oficina de evaluación y registro técnico UPAO. Se determinó la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UPAO a través de la prueba del X^2 que arrojó un valor $p < 0.05$ (el valor del χ^2 es = a 30.44 y χ^2 es = a 7.4).

Palabras claves: Calidad, desempeño docente, rendimiento académico

SUMMARY

The target for this study was to identify the correlation between the teacher's quality performance and student's academic performance at Nursing Professional School of Antenor Orrego University. We worked with 424 students as investigation sample, they had a unique teacher during 2014-II semester with the condition to be present at their classroom during our survey. Our field investigation is a correlational descriptive with a cross section. Likert's scale was used to measure the teacher's quality performance. The question paper had sixteen (16) items; on the other hand, to know the student's academic performance we had to recourse to Evaluation and Technic Register' University office in order to obtain the official records of all the students. The correlation between the teacher's quality performance and student's academic performance at Nursing Professional School of Antenor Orrego University through X² test with a nominal value of $p < 0.05$ ($\chi^2_c = 30.44$ and nominal value of $\chi^2_t = 7,4$).

Key words: Quality, teacher's performance, student's academic performance

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	8
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	8
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.3. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS	15
1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO	16
1.6. LIMITACIONES DEL TRABAJO	17
2. MARCO TEÓRICO.....	17
3. MATERIAL Y MÉTODOS.....	39
3.1. MATERIAL	39
3.1.1. POBLACIÓN.....	39
3.1.2. MUESTRA	39
3.1.3. UNIDAD DE ANÁLISIS	40
3.2. MÉTODOS.....	40
3.2.1. TIPO DE ESTUDIO	40
3.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	40
3.2.3. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	41
3.2.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.2.5. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE DATOS	45
3.2.6. PROCEDIMIENTOS PARA GARANTIZAR ASPECTOS ÉTICOS EN LA INVESTIGACIÓN CON SUJETOS HUMANOS	45
4. RESULTADOS.....	46
5. DISCUSIÓN.....	55
6. PROPUESTA.....	62
7. CONCLUSIONES	72
8. RECOMENDACIONES	73
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
10. ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Niveles de la Calidad del Profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO.....	46
Tabla N° 02	Niveles de la Calidad del Pensamiento de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería –UPAO.....	47
Tabla N° 03	Niveles de la Planificación, fijación de expectativas de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO.....	48
Tabla N° 04	Niveles de la Calidad del Liderazgo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO.....	49
Tabla N° 05	Niveles de la Calidad del Relación con los demás de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO	50
Tabla N° 06	Rendimiento Académico de las estudiantes de la escuela profesional de enfermería UPAO	51
Tabla N° 07	Promedio de la Calidad del Desempeño Docente de los profesionales que enseñan en la Escuela Profesional de Enfermería según la evaluación de las estudiantes	52
Tabla N° 08	Rendimiento Académico de las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería 2014-20	53
Tabla N° 09	Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en promedios. Prueba de X ²	54

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01	Niveles de la Calidad del Profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO.....	46
Gráfico N° 02	Niveles de la Calidad del Pensamiento de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería –UPAO.....	47
Gráfico N° 03	Niveles de la Planificación, fijación de expectativas de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO.....	48
Gráfico N° 04	Niveles de la Calidad del Liderazgo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO.....	49
Gráfico N° 05	Niveles de la Calidad del Relación con los demás de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO.....	50
Gráfico N° 06	Rendimiento Académico de las estudiantes de la escuela profesional de enfermería UPAO.....	51
Gráfico N° 07	Promedio de la Calidad del Desempeño Docente de los profesionales que enseñan en la Escuela Profesional de Enfermería según la Evaluación de los Estudiantes.....	52
Gráfico N° 08	Rendimiento Académico de las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería 2014-20.....	53
Gráfico N° 9	Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en promedios. Prueba de X2.....	54

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes del problema

En las universidades el usuario es el estudiante y quien brinda el servicio es el docente, es entonces este último quien deberá brindar al máximo sus competencias para que el estudiante se sienta satisfecho de haber aprendido, tener un docente altamente capacitado en su disciplina, un ser humano que lo comprende, y que es un modelo de moral y buenas costumbres. Solo de ese modo podríamos afirmar que se está brindando un servicio de alta calidad docente y que ello redundará en fomentar y acelerar el prestigio de la institución educativa que lo cobija, formando ciudadanos y profesionales verdaderamente útiles (Chiavenato, I, 2013).

Corresponde, pues, al profesorado actuar como un orientador y formador que tiene la responsabilidad de rediseñar la enseñanza en el salón de clases, comprendiendo la necesidad del pensamiento crítico, para preparar al estudiante en el uso, control y desarrollo de sus capacidades mentales, que lo faculte para asumir los vertiginosos cambios en el conocimiento y lo prepare para los inesperados retos a que es sometido en su vida laboral y cotidiana.

Solórzano, N. (1989) menciona algunos principios clave para realizar la práctica de la calidad, por ejemplo, la calidad se mide en base a la satisfacción del cliente, por lo tanto necesitamos algún instrumento o herramienta que nos permita obtener la opinión del cliente con respecto a nuestro servicio. Esta retroalimentación es muy valiosa por parte del cliente ya que puede darnos su perspectiva de calidad y mejorar puntualmente en algunos procesos. De otro lado, la calidad del docente se observa en su desempeño diario como persona de mente analítica abierta, como profesional capacitado, planificador, líder, capaz de fomentar grandes expectativas positivas en sus alumnos, y como

elemento sociable dentro de los grupos humanos especialmente con sus alumnos.

Domínguez, C. (1999) en su Tesis titulada El desempeño docente, las metodologías y el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina, de la UNMSM, concluye "en general, los factores desempeño docente y métodos didácticos, influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes". "El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes. Por otro lado, en forma específica, sostiene que "el eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje, incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes del Ciclo Básico de Obstetricia.

Checchia, B. (2009) escribe sobre "Las competencias del docente universitario", donde analiza, que a partir de los años 90 se ha iniciado un importante debate sobre la necesidad de realizar profundas transformaciones cuantitativas y cualitativas en la educación superior como respuesta a las nuevas demandas económicas, sociales y educativas. Aspectos tales como la apertura de los mercados, la internacionalización de las economías, la globalización y la diversificación de los sistemas productivos, reclaman a las instituciones de educación superior formar graduados preparados para actuar, es decir que en la práctica pedagógica demuestren un buen desempeño docente en un entorno cambiante, donde las competencias profesionales se presentan como factores distintivos de la calidad de la formación; razones suficientes para plantearnos desafíos e interrogantes.

Entonces las estrategias de enseñanza-aprendizaje demandadas para el aprendizaje por competencias exigen tanto su renovación como innovación.

En un trabajo de León Quiroz, (2010) titulado El profesionalismo del docente de ciencias básicas médicas y su relación con la calidad docente universitaria realizado en la UPAO llegó a las conclusiones siguientes:

El nivel de profesionalismo de los docentes de ciencias básicas médicas según su autoevaluación fue, buenos 26.92%, muy buenos 61.54% y excelente 11.54%. Este nivel de profesionalismo realizado por los estudiantes fue el siguiente:

Malos 6.67%, buenos 26.92%, muy buenos 48.89% y excelente 14.81%.

Otra importante conclusión fue que el profesionalismo docente mostró mayor deficiencia en las dimensiones de investigación científica y gestión académica, situaciones que estarían afectando el rendimiento de sus estudiantes

Loret De Mola, J. (2011) en su investigación Estilos y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad peruana “Los Andes de Huancayo”, identificó que los estudiantes utilizan los estilos de aprendizaje de manera diferenciada, así mismo la estrategia más utilizada es la codificación y la menos usada el apoyo al procedimiento, en cuanto al rendimiento académico los estudiantes se ubican en el nivel bueno. Además que la relación entre las variables de estudio fue significativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Calidad en la Educación

Este concepto es muy amplio en cuanto a sus enfoques. Cano García al definir calidad educativa presenta las definiciones de Cobo, J.M.(1985) quien afirma que una definición será de calidad en la medida que en todos sus elementos que intervienen en ella se orienten a la mejor

consecución posible. Y agrega la concepción de López, F. (1944) que afirma: La calidad no es solo calidad producida sino también y, sobre todo, calidad percibida.

Por eso como lo enfatiza Villar Angulo y Alegre de la Rosa (2004) la enseñanza universitaria tiene que ser testimonial y comprometida con la realidad de aprendizajes de estudiantes de orientaciones intrínsecas (tendencias a cambiar activamente cuando los alumnos están motivados) y extrínsecas (reflejadas en la consecución de notas, certificados o títulos).

Elguea S., (citado por Solana, F. 2002). Indica cinco elementos de la calidad educativa.

- ✓ La detección de las necesidades educativas o de capacitación, es decir, la identificación de carencias en esa materia.
- ✓ El desarrollo de contenidos curriculares adecuados para la consecución de esas habilidades y conocimientos que fueron detectados como necesidades de educación.
- ✓ El desarrollo de los instructores capaces de transmitir ese conocimiento.
- ✓ La tecnología educativa utilizada para ello, dentro de la cual se incluye la pedagogía o metodología de la educación.
- ✓ La evaluación permanente de los procesos educativos para el trabajo.

1.2.2. Calidad de desempeño docente

Fourés C. (2011): Dice que es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de brindar un buen servicio educativo a los jóvenes. Esto implica considerar como dice Coronado (2009) que desempeño docente

acontece en un contexto, y se configura como un proceso social estructurado. La posible “eficacia” que pueda tener un docente no depende entonces de su grado de apropiación y calidad de ejecución de un conjunto de técnicas, cuya aplicación estandarizada sería imposible en entornos diversos y cambiantes, sino de ser consciente, de poder adecuar, diseñar y rediseñar estrategias, y de intentar controlar- en el mejor sentido- el conjunto de variables que inciden las tareas que le son propias para mejorar la calidad educativa que ejerce.

Desarrollar la calidad del desempeño docente requiere considerar algunas situaciones básicas como:

- ✓ Los docentes deben tener cualidades especiales como dominio de su especialidad, conocimiento de estrategias, técnicas y recursos psicopedagógicos al realizar su enseñanza. La UNESCO (1995), indica que la calidad del profesorado universitario debe entenderse como un proceso de mejora continua de su cualificación académica. Que la educación superior tiene como misión esencial la formación de profesores altamente capacitados que actúen como personas responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social (UNESCO conferencia mundial sobre educación superior en el siglo XXI. 1998)

De otro lado Zabalza M.A. (2004) sugiere 10 dimensiones de una docencia de calidad.

- Diseño y planificación de la docencia
- Organización de las condiciones y del ambiente de trabajo
- Selección de contenidos interesantes y forma de presentación
- Materiales de apoyo a los estudiantes (guías dossieres, información complementaria)
- Metodología didáctica
- Incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos
- Atención personal a los estudiantes y sistemas de apoyo
- Estrategias de coordinación con los colegas

- Sistemas de evaluación utilizados
- Mecanismos de revisión del proceso

Estas concepciones presentadas sobre la calidad del desempeño docente se orienta a desarrollar tres áreas de la dimensión del docente universitario: El área profesional, el área docente y el área humana. Estas áreas se confirman con el trabajo de Pozo y colaboradores (2000) realizado en la universidad de Almería-Andalucía en 2221 estudiantes entre 17 y 35 años indicaron que el docente debe mostrar cualidades como estar bien documentados, ser experto en su materia, tener capacidad para comunicar, habilidades de saber escuchar, ser accesible, sociable con objetivo en sus observaciones y evaluaciones, ser seguro de sí y activo.

Sin lugar a dudas estas dimensiones de la calidad del desempeño docente guardan una relación estrecha con el rendimiento académico de sus estudiantes. Vamos a precisar ahora lo que entenderemos por entendimiento académico.

1.2.3. Rendimiento Académico

Todo proceso educativo busca mejorar la calidad de la educación en todos los niveles de la educación. En este sentido, el aprovechamiento del estudiante es una permanente preocupación, siendo la variable dependiente clásica en la educación escolarizada el rendimiento académico (Kerlinger, 1988). Al respecto Vílchez (1991) indica que el rendimiento académico de los estudiantes es el punto de partida y el insumo básico para todos los procesos de evaluación curricular. Esto es lo que el docente debe tener en cuenta en su desempeño académico.

Treviños, L. (2013) considera que el rendimiento académico es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que

manifiestan, en forma estimativa lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. En tal sentido el rendimiento académico es el resultado cuantificado de un conjunto de acciones pedagógicas que el docente utiliza como indicadores entre los que participan exámenes orales, escritos, participación en el aula, la realización de tareas y de trabajos complementarios. Estos logros académicos se cuantifican en las notas que obtienen en una determinada materia.

A pesar de los riesgos de medir el rendimiento académico por las notas el carácter subjetivo de estas calificaciones, se supera con la fundamentación que hace Cascón (2000), indica que los resultados de la bondad psicométrica de las calificaciones escolares cuando se toma la media global como criterio de rendimiento académico. Los resultados que arrojan los análisis factoriales y los coeficientes de fiabilidad justifica este uso.

Por ello las notas son en última instancia el criterio de rendimiento escolar del que se valora, en buena parte el estado de salud del sistema educativo (Consejo Escolar de Canarias, 1995)

Por todas estas consideraciones se observa que la calidad del desempeño docente está relacionada con el rendimiento académico en las estudiantes de una institución educativa.

En base a ello nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de las estudiantes en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego- Trujillo, 2014?

1.3. Objetivos:

General

Determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de las estudiantes en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo 2014.

Específicos

Medir la calidad del desempeño docente en las dimensiones Profesionalismo, Pensamiento, Planificación y fijación de expectativas, Liderazgo y Relaciones con los demás de los profesores de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Identificar los niveles del rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego.

En base a los resultados, hacer una propuesta que permita mejorar o mantener la calidad del desempeño docente.

1.4. Formulación de hipótesis

Existe relación directa entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego- Trujillo. 2014.

1.5. Justificación del trabajo

El docente, considerado muy importante para el progreso y mejora del sistema educativo, precisa especial atención; la capacitación, el perfeccionamiento e incentivos son acciones fundamentales a tener en cuenta para un buen desempeño docente. Actualmente con el incremento acelerado del conocimiento surge la necesidad de docentes profesionalmente muy bien capacitados para contribuir de este modo al logro de los objetivos educacionales.

De acuerdo con Mateo (2005) en todos los países del mundo se está reorientando los sistemas educativos porque se entiende que la educación es el eje fundamental del desarrollo para las generaciones futuras y de las que se están formando.

Siguiendo esta línea creemos que el decisivo rol de los docentes en cualquier proceso de cambio educativo profundo constituye el elemento activo más importante del mismo viéndose evidenciado en la contribución y aportes a soluciones efectivas en el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes con el propósito de mejorar el rendimiento académico y la calidad de la educación en nuestro medio.

En este sentido para que la transformación educativa sea significativa los docentes debemos asumir un compromiso cabal en la asunción de nuestras funciones. Sin embargo aún se observa que muchos docentes nos preocupamos muy poco o casi nada por asumir tales funciones, situación que pudiera retrasar la búsqueda del camino hacia una eficaz labor pedagógica, lo que hace que surjan preocupaciones, esfuerzos y

voluntad por encontrar la eficacia profesional que mejore el rendimiento académico de los estudiantes. Es importante que el docente sea consciente de sus debilidades y fortalezas que influyen en el logro del aprendizaje de los estudiantes, por tanto es indispensable que instituciones y sujetos involucrados busquen permanentemente fomentar y favorecer el perfeccionamiento de la labor docente, que se traducirá en el mejor rendimiento académico de los estudiantes.

Con los resultados obtenidos se hará una propuesta para mejorar o mantener el buen desempeño docente acción que repercutirá positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

1.6. Limitaciones del trabajo

Una de las limitaciones del presente trabajo y de cualquier otro que se oriente a evaluar la labor del docente, a los funcionarios y directivos toca con la escasa cultura de evaluación, donde el prejuicio y la subjetividad puedan sesgar la objetividad del resultado. Por ello se ha buscado la mayor objetividad en las condiciones de las respuestas y el recojo de los datos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CALIDAD DOCENTE

2.1.1. Calidad

Según la Red Iberoamericana de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, no hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más con dos aspectos: (a) formación de las personas que terminan el programa, y (b) capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación – y la planificación de ese cambio – así como la operativización de estrategias para el cambio institucional. La educación no es meramente adquisición de

conocimientos, sino también de herramientas, educación multicultural, uso de las tecnologías, pensamiento crítico, y capacidad de aprender.

La calidad, dentro del marco legal vigente, se define como el conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas. Así una carrera profesional de calidad define claramente su misión o propósito en función de sus grupos de interés, estos propósitos abarcan las actividades confiadas por la sociedad.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (UNESCO, 1998) hace referencia que “la calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de calidad. Deberían crearse instancias nacionales independientes, y definirse normas comparativas de calidad, reconocidas en el plano internacional. Con miras a tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad, debería prestarse la atención debida a las particularidades de los contextos institucional, nacional, y regional. Los protagonistas deben ser parte integrante del proceso de evaluación institucional”.

“Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad entre los países y los

establecimientos de enseñanza superior y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos”.

La calidad se define como el conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie. “Propiedades inherentes que satisfacen las necesidades, gustos y preferencias de los usuarios”. Es decir, calidad es hacerlo mejor, es una cuestión de actitud de todos los miembros de una organización.

La calidad reside en la mente de las personas, es la percepción o fijación mental que se tiene acerca de un servicio, con el que el consumidor asume conformidad o no con dicho producto o servicio; según como se la perciba podemos afirmar que el servicio o producto recibido es de “buena calidad” o de “mala calidad”.

En general, podríamos decir que un producto o servicio es de calidad cuando cuenta con insumos de primera, cuenta con una buena presentación, es durable en el tiempo, y está acompañado de un buen servicio al cliente, a tal grado que satisface necesidades, gustos y preferencias, y cumple o sobrepasa expectativas en el consumidor.

Veamos la definición que dan de la calidad algunos de los padres de la idea de la gestión de la calidad: Según E. Deming (1989), calidad es “Conformidad con los requisitos y confianza en el funcionamiento”. Según González, M. (2013): Calidad es “Adecuación para su uso” y pone más énfasis en la prevención: “hacerlo bien a la primera”. La calidad percibida por el consumidor es de alguna manera la intersección entre la

calidad que se espera y la calidad que *deleita*, ésta se da cuando existen propiedades y características que los consumidores no solicitan porque no saben que puedan existir, pero que cuando están presentes y agradan, los consumidores quedan muy satisfechos; sin embargo, si no las encuentran, quedan insatisfechos. La calidad que deleita supera las expectativas del consumidor.

La calidad y la satisfacción del cliente son responsabilidad de la más alta jerarquía de la organización y debe de convencerse de la importancia de satisfacer al cliente y supervisar que las expectativas del cliente se cumplan.

Otro punto relevante es desarrollar a los docentes, en el caso del servicio educativo, con la actitud de cumplir las expectativas de los estudiantes y los estándares de calidad que exige la institución educativa. Este debe ser el objetivo más importante dentro de la organización educativa. La administración de la calidad total se basa en la prevención de problemas y errores, no es una resolución. Debemos de incluir la cultura de hacer las cosas bien y a la primera. Es importante hacerles ver a los docentes en lo que repercute a la organización en prestigio, tiempos y costos.

2.1.2. Desempeño docente.

La vida profesional de los docentes está en continuo reto y cambio y sin interrupción dentro de este proceso se produce el desarrollo profesional. Este desarrollo profesional conlleva a la necesidad de adquirir conocimientos y competencias, al respecto Fullan (1991) citado por Marchesi, A. y Martín, E. (2002) refiere que para ello es necesario:

1. Los seminarios intensivos
2. Selección de temas apropiados conexos a su formación
3. Apoyo posterior a estos conocimientos
4. Evaluación de la formación adquirida
5. Enriquecer la formación con profesores de variadas escuelas

6. Contar con una base conceptual educativa sólida que oriente la labor educativa (desempeño docente).

Basados en los aportes de Feiman- Nemser y Floden (1986) y Hargreaves (1992) se busca desarrollar en los profesores lo que se denomina la *cultura de los profesores*.

Para el Consejo Nacional de Educación del Perú (2011), el desempeño docente es una noción que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo. Ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de la investigación educativa, sea este desde los estudios, sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y a la evaluación. Esta (re)aparición de la noción de desempeño docente fue debido a los cambios experimentados en los discursos sobre el magisterio, a inicios de la década pasada.

Sin embargo, la situación de los profesores y su desempeño tienen que ver con aspectos que dependen, también, de los Ministerios de Economía, Trabajo y Salud; además de otros espacios políticos como los parlamentos, los medios de comunicación y los movimientos ciudadanos. El carácter intersectorial de las políticas públicas se concreta pues en las alianzas entre distintos sectores involucrados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los docentes y en la inclusión de estrategias de apoyo, al mejoramiento de la condición docente en las agendas políticas de cada sector (OREALC– UNESCO, 2007).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE 2001), identifica el carácter relacional del desempeño docente, aunque, centrado fundamentalmente en la relación con los estudiantes. En la dimensión sobre el conocimiento que el profesor debiera tener del estudiante, forma parte del desempeño el apoyo al crecimiento de los

planos cognitivo, social, físico y emocional de los estudiantes con miras al entendimiento y el respeto por las diferencias vinculadas a las características culturales, a la experiencia familiar, a las formas de inteligencia, a las maneras de aprender. Incluso, forma parte de esta dimensión de “conocimiento del estudiante”, diseñar situaciones ad hoc para que el estudiante exprese sus ideas y sus emociones de la mejor manera posible. En esto último, sin duda, el conocimiento sobre las características individuales de los alumnos y grupales del aula es fundamental.

Según la propuesta chilena consignada en el Marco de la Buena Enseñanza; el modelo de desempeño docente descansa fundamentalmente en la práctica pedagógica y didáctica dentro del aula. Las cuatro áreas que definen principalmente el desempeño docente son la preparación de la enseñanza, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y las responsabilidades profesionales (CPEIP 2003).

El Centro de Perfeccionamiento Experimentado e Investigaciones Pedagógicas. (CPEIP). Organismo del Ministerio de Educación, el cual se encarga de regular, de orientar, de promover y de ejecutar las distintas acciones profesionales del personal docente, donde se apoya a las profesoras y profesores, con el objetivo de que puedan impartir una formación y aprendizaje de calidad para todo su alumnado.

En general, un buen docente es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizaje de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje.

Sin duda, para hablar de desempeño docente, debemos tener presente las “competencias” docentes, y éstas nos llevan a un arduo debate. Se trata de un término complejo, que admite diversas acepciones. Así, entenderemos que “competencia” es aquel conjunto integrado y

dinámico de saberes, habilidades, capacidades y destrezas, actitudes y valores puestos en juego y en la toma de decisiones, en la acción –en el desempeño concreto- del sujeto en un determinado espacio (profesional, laboral, etc.). Implica tanto un saber, como habilidad, motivación y destreza para actuar en función de dicho conocimiento de una manera ajustada, reflexiva y creativa a la situación o problema y el contexto (Coronado 2009).

Le Boterf (1995) define “competencias” desde una doble perspectiva: tanto como “un saber actuar”, es decir un desempeño docente responsable y validado, como “un saber movilizar”, integrar y transferir recursos (conocimientos, capacidades, etc.), en un contexto profesional. Saber hacer, querer hacer, poder hacer y hacer se articulan en un constructo: en la competencia. Un actuar competente pone evidencia un saber hacer reflexivo y contextualizado, en un espacio pautado y estructurado, con sus referencias de desempeño, dotan al individuo de la capacidad de actuar, con un saber hacer y saber estar. El nivel de competencia de un sujeto, en un campo de actuación, se referencia al logro de desempeños propios de un campo profesional.

Gonczy (2001), considera que el desarrollo de una competencia es una actividad cognitiva compleja que exige a la persona:

Establecer relaciones entre la práctica y la teoría, transferir el aprendizaje a diferentes situaciones, aprender a aprender, plantear y resolver problemas, actuar de manera inteligente y crítica en una situación en función de los cuatro primeros criterios. **El desempeño docente** es el punto donde se pone en juego la competencia; espacio de convergencia de conocimientos, experiencias, habilidades y actitudes relevantes para abordar las diversas situaciones laborales.

La docencia, como trabajo, es una actividad situada en un campo: el laboral. Tanto el profesor de educación básica como el Ingeniero/

Abogado/Sociólogo que enseñan, ejercen la docencia, se desempeñan como tales. Quien se inicia en el trabajo docente, con o sin formación específica previa, cuenta con recursos, concepciones, disposiciones y algunas competencias muy básicas (acompañadas de una imperiosa necesidad de aprender); la experiencia personal como estudiante, la demanda laboral cotidiana y algunas ayudas externas irán dando forma a su trabajo. (Bernal Agudo J. y Teixidó J. 2012).

El trabajo docente responde a determinados lineamientos y se desarrolla en marcos institucionalizados. Barba y otros (2007), al analizar sus funciones, expresan que "las tareas propias de los docentes se desarrollan a partir de lineamientos o bases curriculares propuestas por el nivel central.

La mejora del desempeño de los docentes se ha convertido en una de las principales preocupaciones de los gobiernos de América latina. Asegurar una formación inicial y un desarrollo profesional docente de calidad, comienza a ser el eje dominante de la política educativa. Este proceso es, al mismo tiempo, promisorio y riesgoso. Si bien existe consenso en que los buenos maestros o profesores son el principal insumo para lograr la calidad educativa. También existe acuerdo en que se trata de un proceso complejo y de largo plazo que requiere voluntad gubernamental, capacidad técnica, continuidad de las políticas y amplio apoyo social.

Uno de los primeros temas de agenda, es la definición de capacidades docentes para una buena enseñanza. Otra de las prioridades refiere al diseño y a la implementación de adecuados sistemas de formación inicial y desarrollo profesional docente. La prioridad, hoy, es el vínculo entre capacidades para una buena enseñanza, formación y desarrollo profesional. Este es el camino privilegiado para lograr adecuados aprendizajes en niños y jóvenes. Entonces se hace necesario conocer con qué cualidades cuentan nuestros docentes.

Para Semeco, O. (2008), el profesor universitario es un profesional que contribuye para la sociedad por intermedio de la universidad como agente transformador, comprometido con el desarrollo de la producción del conocimiento, impartido en salones de clases, talleres, laboratorios, entre otros. Debe a su vez estimular a los estudiantes a avanzar en sus procesos de aprendizaje con autonomía e interpretación crítica del conocimiento, visión de la sociedad, visión del mundo, del ser humano contextualmente insertado en la sociedad. Entre los rasgos más destacados, es decir, ¿cuál es el perfil que debe poseer el docente? Se detallan los siguientes:

Consciente de su posición como profesional universitario y de sus funciones como docente de la educación superior universitaria.

Estable emocionalmente, auto controlado, con alto sentido de dignidad humana, reflexivo, responsable, integro moral y éticamente.

Con una concepción de la educación como un proceso de creación, construcción del conocimiento, investigación y divulgación.

El profesor debe ser proactivo, es decir, generar soluciones donde detecte una problemática. Capaz de manejar la efectividad. Con gran vocación de servicio y una actitud de cooperación.

Con una mentalidad abierta a las transformaciones sociales, cambios tecnológicos y a los nuevos paradigmas.

El profesor debe tener una clara concepción de que las funciones universitarias: docencia, investigación y extensión, deben estar interrelacionadas constantemente, conformando una unidad que genere calidad, competitividad y productividad.

Debe ser un profesional que logre armonizar, a través de la planificación de la instrucción, los objetivos de su asignatura con el perfil del egresado.

El profesor debe actuar en todo momento con un sentido de justicia y equidad en la atención de los cursos a su cargo y en toda tarea que le sea encomendada por las autoridades de la facultad o departamento al cual pertenezca.

El profesor debe mostrar características propias de la adultez y de líder positivo. En este sentido, debe estar capacitado para resolver los conflictos académicos o interpersonales que se presenten en clase, así como también tener conocimiento de la vía jerárquica como administrarlos.

Capaz de fomentar el aprendizaje en las cuatro dimensiones propuestas en el informe Delors (1997) aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

El mismo Semeco, O. (2008), de acuerdo a su trabajo de investigación, refiere que las funciones del profesor universitario se deben avocar a las siguientes vertientes: a) El estudio y la investigación, b) La docencia, su organización y el perfeccionamiento de ambas, c) La divulgación de sus investigaciones, d) La innovación y comunicación de las nuevas creaciones pedagógicas, e) La tutoría y evaluación de los estudiantes, f) La participación activa y responsable en la escogencia de otros docentes, g) La evaluación de la docencia y la investigación, h) La participación en la gestión académica.

Todo lo antes mencionado es cada una de las responsabilidades que el profesor universitario debe cumplir como docente del aula en clase, donde el estudio y la investigación permanente logran el alcance de los objetivos propuestos, no solo con los estudiantes, sino también como un compromiso educativo, institucional y social, a través de la cooperación, participación y comunicación.

Pérez Lugo, J. (2002) dice que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso.

Es conveniente destacar, continua Pérez, que la administración de la cual se habla, se refiere a la micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clase. En este sentido, el docente debe:

Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza – aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos. Es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados. Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo. Es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación. Así, por ello es importante considerar los siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar?. De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

Organizar, se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos. Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el

aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué forma. Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación. De allí que el docente debe seleccionar junto con los educandos las actividades, definir las actividades y sus responsables, entre otras.

Dirigir, es poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares. Aquí el docente debe interrelacionar cada componente pensando no en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza – aprendizaje. Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. La parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

Controlar, todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo. Sólo de esta manera, es como se puede eliminar uno de los aspectos que ha caracterizado al proceso de enseñanza – aprendizaje, la improvisación, es decir, con el cumplimiento cabal de cada una de las fases descritas se evita el derroche de energía, la pérdida de tiempo y de recursos materiales y humanos. El control en el transcurso de enseñanza básicamente está determinado por el proceso de evaluación, ésta es la función que

consiste en verificar el logro de los objetivos planteados en la planificación. Permite determinar el desenvolvimiento del alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje, comparando los resultados con las expectativas señaladas en la planificación. Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir. Implica en consecuencia, que con el cumplimiento de las fases de la micro administración se hace más eficaz y eficiente el desempeño del docente en procura de los objetivos preestablecidos en la organización educativa.

Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) de México 2004, evaluar al personal académico de los institutos de educación superior, significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que uno de los actores centrales de la vida de las instituciones educativas, el profesor, asume el cumplimiento de todas las actividades sustantivas del quehacer universitario, sobre su preparación y su capacidad para participar en la docencia, la investigación, el servicio y la preservación y difusión de la cultura.

A través de la evaluación de los académicos se hacen evidentes tanto los modelos de comportamiento como las actitudes que propician u obstaculizan el trabajo colectivo. Se hacen también tangibles, la capacidad y disposición de los miembros de la planta académica para asumir los fines y los valores de las instituciones de educación superior plasmados en sus planes y programas.

La evaluación del personal académico es un proceso porque implica un conjunto de tareas y actividades que se planean, se instrumentan y se coordinan entre los distintos actores e instancias de la comunidad

académica; y es un resultado, representa un producto que contiene mediciones, datos, análisis, juicios de valor y recomendaciones, siempre con el propósito de mejorar el funcionamiento de las instituciones.

Varios autores diseñaron diversos modelos de desempeño docente, con fines del estudio tomaremos el planteado por McBer (2000).

En su investigación, McBer (2000) describe una serie de características que permiten predecir la efectividad en el desempeño de un docente. Entre estas se encuentran las vinculadas al profesionalismo, pensamiento, planificación y fijación de expectativas, liderazgo, y relaciones con los demás. Los presenta como características profesionales de los docentes efectivos. A continuación se describen los elementos que se deben considerar en cada una de ellos:

Profesionalismo

- Desafío y apoyo: El compromiso de hacer todo lo posible para cada alumno y poner a todos los alumnos en condiciones de lograr el éxito.
- Confianza: creer en la capacidad de ser efectivo y enfrentar los desafíos.
- Crear confianza: ser consistente y justo; mantener la palabra dada.
- Respeto por los demás: La creencia subyacente de que los individuos importan y merecen respeto.

McBer (2000), opina que la efectividad en la práctica docente se encuentra vinculada al profesionalismo y a la personalidad del docente, entendiéndola como compromiso con su trabajo, haciendo lo posible para garantizar el éxito educativo en los estudiantes, y como la confianza en sí mismo.

Zabalza (2004), refiere que la crisis del profesionalismo al que se enfrenta hoy la universidad (Schó'n, 1992; Hargreaves, 2002) se refiere a la crisis de confianza tanto en la educación profesional como en los

propios profesionales para guiar la práctica. En el campo profesional de la enseñanza, esta crisis se acentúa aún más si se analizan los parámetros de identidad socio profesional del docente universitario, con frecuencia vinculados al beneficio del estatus social que otorga la docencia universitaria y en detrimento de los elementos desde los que se construye dicha identidad.

Es oportuno mencionar la opinión de Mahecha Jorge (2012), que refiere que el profesionalismo es una actitud ante el trabajo. Comportarse con profesionalismo es importante. Llegar a tiempo, ser entusiasta y entregado, cumplir compromisos cuidar los aspectos físicos y apariencia demostrando actitudes éticas y morales. Que actúe con profesionalismo es lo mínimo que se espera de un docente profesional, o de cualquier profesional.

El profesionalismo describe todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respecto, la medida, la objetividad y la efectividad en la actividad que se desempeñe. El profesionalismo es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma.

También León (2010), acota que el profesionalismo del docente universitario hay que entenderlo como una mejora continua y sistemática de su cualificación académica, lo cual presupone un cambio en todos los órdenes tanto en la labor profesional como mental.

Pensamiento:

- Pensamiento analítico: La habilidad de pensar lógicamente, desglosar y reconocer causa y efecto.
- Pensamiento conceptual: La habilidad de ver patrones y vínculos, aun cuando hay muchos detalles.

En particular McBer (2000) menciona la habilidad para pensar lógicamente, desglosar, y discernir causas y efectos; la habilidad de ver articulaciones y vínculos, aun cuando haya muchos detalles; la inclinación por establecer objetivos desafiantes para los estudiantes y la escuela; la búsqueda de información y la curiosidad intelectual; y la capacidad para anticiparse a los hechos y apropiarse de ellos.

Barreras Cedeño Irela (2006). Afirma en su trabajo. Resumiendo, las habilidades constituyen el dominio de acciones complejas (psíquicas y prácticas) que permiten al hombre la elección y realización de los procedimientos de la actividad en correspondencia con el fin que se propone con ayuda de los hábitos y conocimientos que posee con anterioridad.

Desde el punto de vista pedagógico la habilidad es:

- Vía de adquisición de conocimientos.
- Vía de aplicación de conocimientos.
- Vía de adquisición de nuevas habilidades.

Desde el punto de vista metódico, el aprendizaje de la habilidad se apoya en las siguientes vías:

1. Se le comunica al alumno los conocimientos imprescindibles.
2. Enseñar a los alumnos los indicios que permiten conocer el tipo de tarea y las operaciones que se requieren para la realización de la actividad.
3. Al alumno se le enseña la actividad psíquica imprescindible para el empleo de los conocimientos en la solución de las tareas.

Concluye diciendo, para la formación de una determinada habilidad hay que tener en cuenta diferentes requisitos.

1. Conocer si todos los alumnos saben hacer lo que se les indica; garantizar el carácter activo y consciente de este proceso de aprendizaje donde el estudiante sea capaz de llegar a delimitar los

conocimientos, métodos y procedimientos y llevarlos a la práctica, a situaciones nuevas de acuerdo a los objetivos y condiciones de la actividad a desarrollar.

2. No se puede ejercitar una habilidad hasta que no esté correctamente formada, es decir, hay que planificar todo el proceso donde exista sistematización y consolidación de acciones.
3. Dar una ejercitación suficiente a las acciones de acuerdo a las particularidades de los alumnos variando su nivel de complejidad hasta adquirir las cualidades necesarias de una habilidad donde las acciones se generalizan y el sujeto alcanza un gran dominio de estas.

Planificación y fijación de expectativas

- Impulso para la mejora: Energía implacable para fijar y satisfacer objetivos desafiantes, para los alumnos y la escuela.
- Búsqueda de información: Un impulso para averiguar más y llegar al meollo de las cosas; curiosidad intelectual.
- Iniciativa: Impulso para actuar ahora y anticiparse a los eventos y apropiarse de ellos.

Pérez Lugo J.(2002) aduce, que planificar es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación.

La planeación es un elemento indispensable para la orientación de todas las acciones vinculadas con la organización escolar la planeación desarrollada por el maestro puede representar la diferencia en el cumplimiento de las metas socialmente esperadas en la formación de los futuros profesionales y ciudadanos.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos y con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

Liderazgo

- Flexibilidad: La habilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de una situación y cambiar de táctica.
- Responsabilizar a las personas: El impulso y la habilidad de fijar expectativas y parámetros claros y lograr que otras personas se responsabilicen por su desempeño.
- Gestión de alumnos: El impulso y la habilidad de proveer orientaciones e instrucciones claras a los alumnos, entusiasmarlos y motivarlos.
- Pasión por el aprendizaje: El impulso y la habilidad de apoyar a los alumnos en su aprendizaje, y ayudarlos a convertirse en aprendices confiados e independientes.

Horn Kupfer, A. y Marfán Sánchez J. (2010). La presencia del liderazgo en la investigación, tiene larga data. Así lo demuestran varios metanálisis realizados internacionalmente, como por ejemplo el de Walters, Marzano y McNulty, publicado en 2003, que recopila estudios sobre la influencia del liderazgo en los resultados académicos de los alumnos, realizados durante 30 años. Asimismo, en el trabajo que realiza Robinson para medir el efecto del liderazgo a partir de investigaciones previamente realizadas, se incorporan documentos a partir de 1978 (Robinson, 2007). ¿Pero qué es el liderazgo educativo? El liderazgo en términos generales ha sido conceptualizado de múltiples maneras. Frecuentemente se

encuentra presente en la investigación internacional la idea de que el liderazgo tiene que ver con “influencia”.

Así el liderazgo consistiría en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes. Siguiendo a Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), el liderazgo se caracteriza por fijar un “norte” para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección. Si a este “liderazgo” le agregamos la palabra “educativo”, entonces podemos complementar la definición y tomando las palabras de Robinson (2009) decir que “el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (Robinson, Hohepa y Lloyd, 2009). De esta manera, el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido.

Chiavenato Idalberto (2000), destaca que el “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Es decir, el liderazgo toma de alcanzar objetivos grupales a través de una dirección, es alcanzar resultados extraordinarios en muchas ocasiones con actores ordinarios.

Se reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. Burns argumenta que el líder no debe pasar por alto los componentes morales del liderazgo. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, llegado el momento de responder a la propuesta de un líder, puedan elegir con inteligencia.

Relaciones con los demás

- Impacto e influencia: La habilidad y el impulso para producir resultados positivos impresionando bien e influenciando a los demás.
- Trabajo en equipo: La habilidad de trabajar con otras personas para alcanzar objetivos compartidos.
- Entender a los demás: El impulso y la habilidad para entender

Existen así mismo, una serie de variables que tienen que ver con el liderazgo y con el modelo de relaciones con los demás. Lo anterior se vincula especialmente con la capacidad para adaptarse a las necesidades de una situación concreta y cambiar de estrategias si es necesario; de lograr que las personas se responsabilicen por su desempeño; de entusiasmar y motivar a sus estudiantes; de apoyar a los estudiantes en su aprendizaje; y obtener resultados positivos produciendo una impresión favorable e influenciando a los demás; de trabajar de forma colectiva para alcanzar objetivos compartidos; de comprender a los demás y saber porque se comportan como se comportan.

Cámere Edistio (2013), el aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con ***paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia*** en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

En el trato y la relación maestro-alumno (de 'ida'), se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la

individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando.

En cambio, la relación del discípulo con el maestro (de 'vuelta') no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.

La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso.

2.4.3. Rendimiento Académico (R.A.)

Kerlinger, (1988). Todo proceso educativo busca mejorar la calidad de la educación en todos los niveles de la educación. En este sentido, el aprovechamiento del estudiante es una permanente preocupación, siendo la variable dependiente clásica en la educación escolarizada el rendimiento académico.

Para garantizar la calidad educativa, los procedimientos empleados no deben centrarse solo a nivel teórico, despegándose del campo de la realidad, sino que debe aunarse a ellos, la evaluación de la práctica educativa y su desempeño frente a los estudiantes.

El R.A., para Jiménez (2000), es un nivel de conocimientos demostrado en una área o materia comparado con la norma de edad y nivel académico, ppor su parte, Vílchez (1991), plantea que el rendimiento

académico de los estudiantes es el punto de partida y el insumo básico para todos los procesos de evaluación curricular, es decir, el rendimiento de los estudiantes suministra la data fundamental que activa y desata cualquier proceso evaluativo en la búsqueda de garantizar una educación de calidad.

Se hace necesario conceptuar la variable rendimiento académico desde dos categorías: aquellos dirigidos a la consecución de un valor numérico (u otro) y aquellos encaminados a propiciar la comprensión en términos de utilizar también la evaluación como parte del aprendizaje. En el presente trabajo interesará la primera categoría, que se expresa en los calificativos. Las calificaciones son las notas o expresiones cuantitativas o cualitativas con las que se valora o mide el nivel del rendimiento académico en los estudiantes. Las calificaciones son el resultado de los exámenes o de la evaluación continua a que se ven sometidos los estudiantes. Medir o evaluar el rendimiento es una tarea compleja que exige del docente obrar con la máxima objetividad, seriedad, criticidad y precisión.

Entiéndase entonces que el rendimiento académico resulta siendo una exigencia hecha al alumno por parte de la entidad educativa, la actividad del alumno y el resultado de dicha actividad, es la consecuencia del proceso de enseñanza aprendizaje como refiere Adell M., (2002), el rendimiento académico asimismo se puede entender como el nivel de eficiencia alcanzado por el alumno en las diferentes tareas estudiantiles, producto de la exposición a un programa de aprendizaje de acuerdo con el nivel educativo correspondiente.

Además, Spinola (1990), se ha referido al rendimiento académico como el cumplimiento de las metas, logros de objetivos establecidos en el programa de una asignatura que está cursando un alumno; desde un punto de vista operativo, este indicador se ha limitado a la expresión de

una nota cuantitativa o cualitativa y se encuentra que en muchos casos es insatisfactorio lo que se ve reflejado en la pérdida de materias, pérdida de grupo o deserción.

Con fines del estudio tomaremos la postura de Pizarro (1985) mencionado en Treviños, L. 2013 que considera al R.A. una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. En tal sentido, el rendimiento académico es el resultado cuantificado, producto de un conjunto de acciones pedagógicas que el docente utiliza como indicadores, entre los que participan exámenes orales, escritos, participación en clase; la realización de tareas y de trabajos complementarios. Este rendimiento académico está dado por los logros académicos alcanzados por el alumno en el transcurso del proceso de la enseñanza, los cuales se verifican en las notas que obtiene en una determinada materia.

3. Material y Métodos:

3.1. Material:

3.1.1 Población

Conformada por 580 estudiantes matriculadas en el 2014-20 de Escuela Profesional de Enfermería UPAO.

3.1.2 Muestra:

Conformada por 424 estudiantes matriculadas, que llevaron asignaturas con profesor único en el 2014- 20, y que se encontraron presentes en el aula en el momento de la aplicación del instrumento.

3.1.3 Unidad de análisis

Son cada una de las estudiantes de enfermería matriculadas en el ciclo académico (2014-20)

3.2. Métodos:

3.2.1. Tipo de estudio. Estudio cuantitativo

3.2.2. Diseño de la investigación:

El presente trabajo de investigación se realizó teniendo en cuenta el siguiente diseño: Descriptivo, correlacional y de corte transversal. *Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.* (HERNÁNDEZ, R. 2010).

Esquematización:

X ₁		Y ₁
X ₂	R	Y ₂
X ₃		Y ₃
X ₄		Y ₄

Donde:

X₁, X₂, X₃, X₄ corresponde a los niveles de calidad de desempeño docente.

Y₁, Y₂, Y₃, Y₄ corresponde a los niveles de rendimiento Académico

R = relación

3.2.3. Variables y operacionalización de variables

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional/ Indicadores
Existe relación directa entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes.	Calidad del desempeño docente	Características que permiten predecir la efectividad en el desempeño de un docente. Profesionalismo, Pensamiento, Planificación y fijación de expectativas, Liderazgo, Relaciones con los demás. McBer (2000).	1. Profesionalismo: - Desafío y apoyo - Confianza - Crear confianza - Respeto por los demás.	1.1. Usted percibe que el docente brinda oportunidades a todos los alumnos para que logren las competencias de la asignatura con éxito 1.2. El docente enfrenta retos y desafíos en el desarrollo de la asignatura. 1.3.a) Demuestra ser justo en el trato y calificaciones de los alumnos. 1.3.b) Mantiene la palabra dada. 1.4. Percibe que el docente considera que los alumnos son importantes y merecen respeto.
			2. Pensamiento - Pensamiento analítico - Pensamiento conceptual	2.1. Posee la habilidad de pensar con lógica desglosar y conocer causa efecto. 2.2. El docente puntualiza los aspectos más relevantes del tema a tratar en clase.
			3. Planificación y fijación de expectativas - Impulso para la mejora - Búsqueda de información - Iniciativa	3.1. Fija objetivos en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de la escuela 3.2. Siempre tiene curiosidad intelectual. 3.3. Toma decisiones y actúa acertadamente ante situaciones académicas inesperadas
			4. Liderazgo - Flexibilidad - Responsabilizar a las personas - Gestión de alumnos - Pasión por el aprendizaje	4.1. Tiene la habilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de una situación y cambiar de táctica. 4.2. Tiene la habilidad de fijar parámetros claros y lograr que los alumnos se

				<p>responsabilicen por su desempeño.</p> <p>4.3. Tiene la habilidad de dar instrucciones específicas a los alumnos y motivarlos en pro de su aprendizaje.</p> <p>4.4. Tiene la habilidad y disponibilidad de apoyar a los alumnos en asuntos académicos y personales y ayudarlos a convertirse en estudiantes confiados e independientes.</p>
			<p>5.Relaciones con los demás</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impacto e influencia - Trabajo en equipo - Entender a los demás 	<p>5.1. Tiene la habilidad de diseñar estrategias para obtener resultados positivos e influenciar significativamente a los demás.</p> <p>5.2. Posee la habilidad de trabajar con otras personas para alcanzar objetivos compartidos.</p> <p>5.3. Posee la habilidad para entender a los alumnos.</p>
	Rendimiento Académico	<p>Es el resultado cuantificado, producto de un conjunto de acciones pedagógicas que el docente utiliza como indicadores, entre los que participan exámenes orales, escritos, participación en clase; la realización de tareas y asignación de trabajos complementarios, los cuales se verifican en las notas que obtiene en una determinada materia.</p>	<p>Se medirá los resultados con la escala vigesimal</p>	<p>Se tendrá en cuenta el siguiente rango:</p> <p>De 0 a 10</p> <p>de 11 a 13</p> <p>de 14 a 16</p> <p>de 17 a 20</p>

3.2.4. Instrumentos de recolección de datos

- Para la recolección de datos de la variable calidad del desempeño docente se optó por una escala tipo Likert.
- La recolección de datos de la variable rendimiento académico se hizo a través de las Actas de calificaciones de los estudiantes, obtenidas en la Oficina de Evaluación y Registro Técnico –UPAO.

El cuestionario está estructurado de la siguiente manera:

1. Datos generales: Nombre, Sexo, Edad, NRC Asignatura, Ciclo de Estudios y Semestre Académico.
2. Datos específicos. Preguntas acerca de la variable calidad del desempeño docente.
3. Cuestionario con dieciséis (16) ítems, tipo de preguntas cerradas, medición con Escala de Likert, estructuradas con cinco alternativas como respuestas, valoradas de uno al cinco: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Indiferente (3 puntos), En desacuerdo (2 puntos) y Totalmente en desacuerdo (1 punto). Según McBer (2000) ver Anexo 1.

Los niveles y puntajes respectivamente son tal como se muestran a continuación:

Niveles	Puntaje
Muy bueno	65 – 80
Bueno	49 – 64
Regular	33 – 48
Deficiente	16 – 32

4. Este cuestionario se validó a juicio de expertos.
5. Para la confiabilidad se utilizó la fórmula Alfa de Cronbach.

El cálculo para el Alfa de Cronbach es la siguiente formula

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

Donde:

K= número de ítems: 16

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

$$\alpha = \left[\frac{16}{16-1} \right] \left[1 - \frac{8.217}{47.22} \right] = 0.8810504 = 0.955$$

$$\alpha = 0.8810504$$

Interpretación: Según el estadístico Alfa de Cronbach, si el valor de α es mayor a 0.75, entonces el cuestionario es adecuado y confiable para su aplicación.

Para la presente investigación se está trabajando con la variable Calidad del Desempeño Docente, cuyo valor $\alpha=0.88$, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

Para la variable rendimiento académico, se utilizó la escala vigesimal oficial en el Perú y las calificaciones se obtuvieron de las actas promocionales semestrales en la Oficina de Evaluación y Registro Técnico UPAO, del ciclo académico 2014- 20. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

De 0 a 10 R.A. Deficiente

de 11 a 13 R.A: Regular

de 14 a 16 R.A. Bueno

de 17 a 20 R.A: Muy Bueno

3.2.5. Procedimiento y análisis estadístico de datos, especificando el programa estadístico utilizado (SPSS u otro)

Una vez recogida la información se consignó en una Base de Datos utilizando el programa SPSS y la hoja Excel.

3.2.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en la investigación con sujetos humanos:

Se tuvo en cuenta los principios de anonimato y confidencialidad; el primero para preservar la identidad de los sujetos en estudio y el segundo para asegurar que la información proporcionada, solo será utilizada con fines del estudio. Así mismo se les explicó el tipo de investigación a realizar, los objetivos que se persigue con la misma y que se respetará el derecho a retirarse de la investigación si el caso así lo amerita.

4. RESULTADOS

Tabla N° 1

Niveles de la Calidad del Profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO

Profesionalismo	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	140	33.0	180	42.5	108	25.5	172	40.6
Bueno	120	28.3	108	25.5	164	38.7	124	29.2
Regular	120	28.3	96	22.6	112	26.4	120	28.3
Deficiente	44	10.4	40	9.4	40	9.4	8	1.9
Total	424	100.0	424	100.0	424	100.0	424	100.0

Gráfico N° 1

Niveles de la Calidad del Profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO

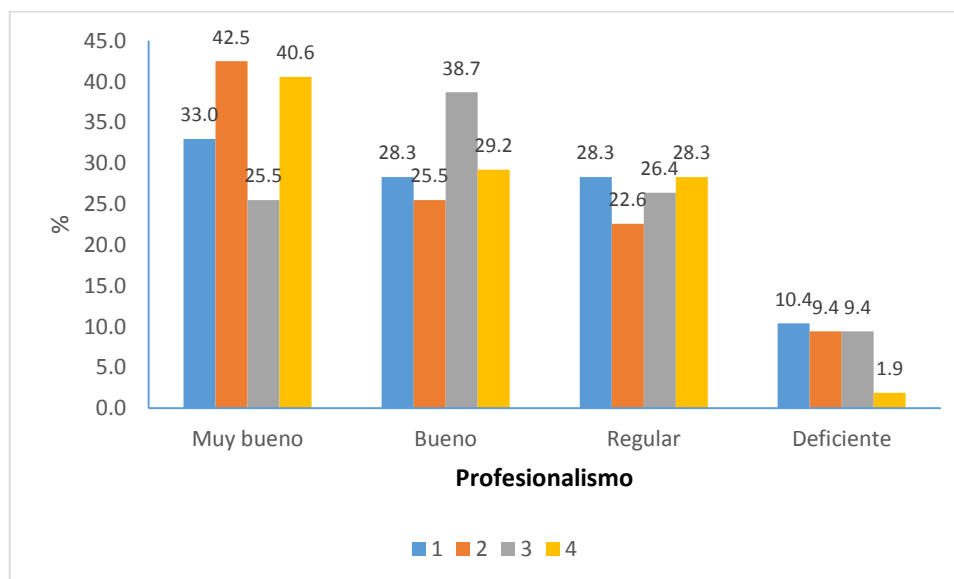


Tabla N°2

Niveles de la Calidad del Pensamiento de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería –UPAO.

Pensamiento	1		2	
	F	%	F	%
Muy bueno	72	17.0	68	16.0
Bueno	184	43.3	128	30.2
Regular	144	34.0	168	39.6
Deficiente	24	5.7	60	14.2
Total	424	100.0	424	100.0

Gráfico N°2

Niveles de la Calidad del Pensamiento de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería –UPAO.

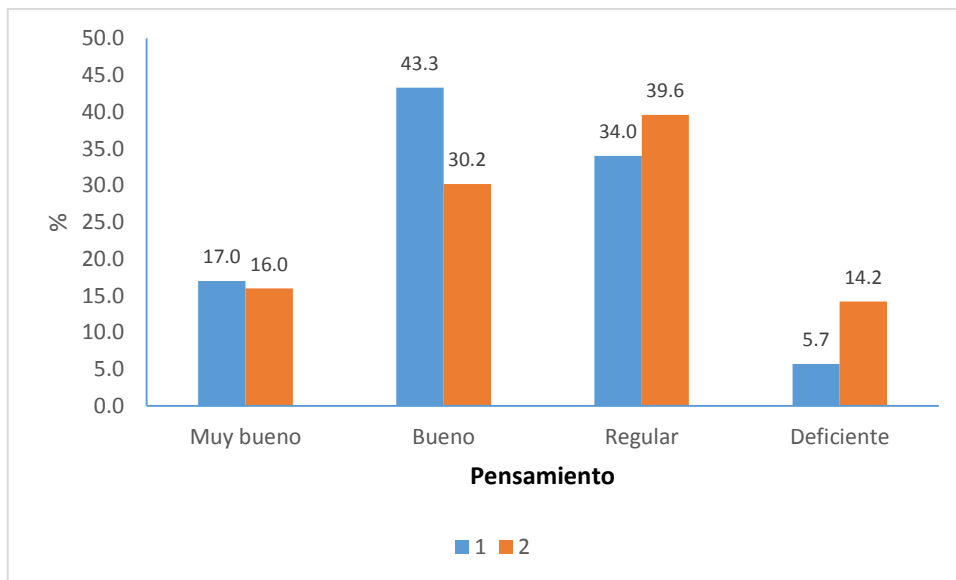


Tabla N° 3

Niveles de la Planificación, fijación de expectativas de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO

Planificación, fijación de expectativas	1		2		3	
	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	140	33.0	80	18.9	124	29.2
Bueno	100	23.6	124	29.2	104	24.5
Regular	108	25.5	172	40.6	148	34.9
Deficiente	76	17.9	48	11.3	48	11.3
Total	424	100.0	424	100.0	424	100.0

Gráfico N° 3

Niveles de la Planificación, fijación de expectativas de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO

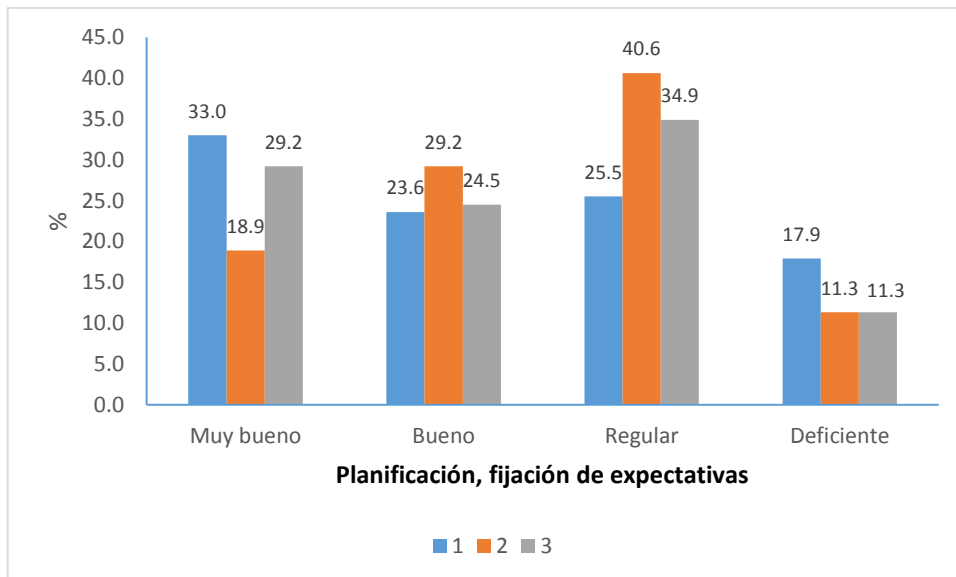


Tabla N°04

Niveles de la Calidad del Liderazgo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO

Liderazgo	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	100	23.6	128	30.2	136	32.1	116	27.4
Bueno	112	26.4	100	23.6	108	25.5	116	27.4
Regular	172	40.6	156	36.8	140	33.0	180	42.5
Deficiente	40	9.4	40	9.4	40	9.4	12	2.8
Total	424	100.0	424	100.0	424	100.0	424	100.0

Gráfico N°04

Niveles de la Calidad del Liderazgo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería – UPAO

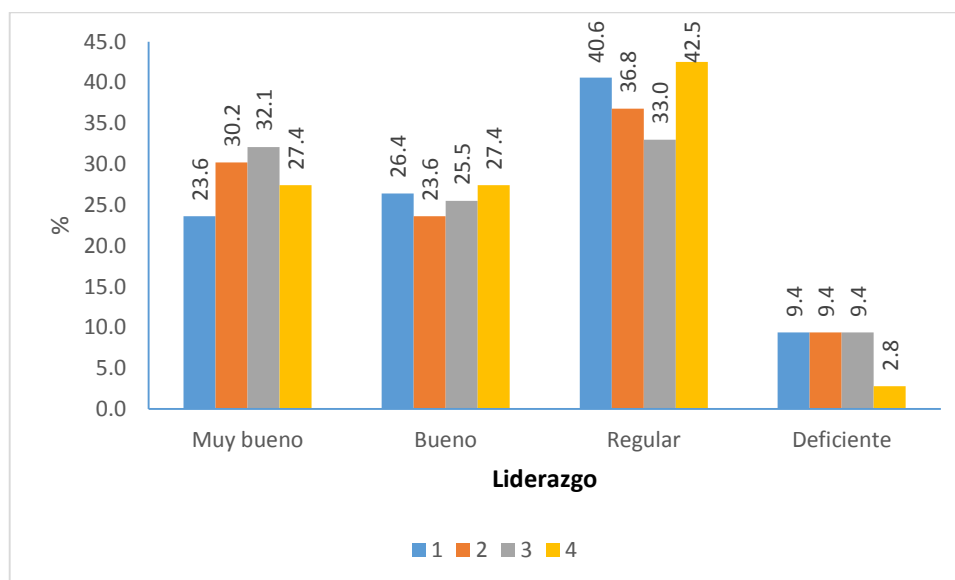


Tabla N° 05

Niveles de la Calidad de la Relación con los demás de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO

Relación con los demás	1		2		3	
	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	116	27.4	104	24.5	148	34.9
Bueno	116	27.4	112	26.4	72	17.0
Regular	156	36.8	192	45.3	160	37.7
Deficiente	36	8.5	16	3.8	44	10.4
Total	424	100.0	424	100.0	424	100.0

Gráfico N° 05

Niveles de la Calidad del Relación con los demás de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería - UPAO

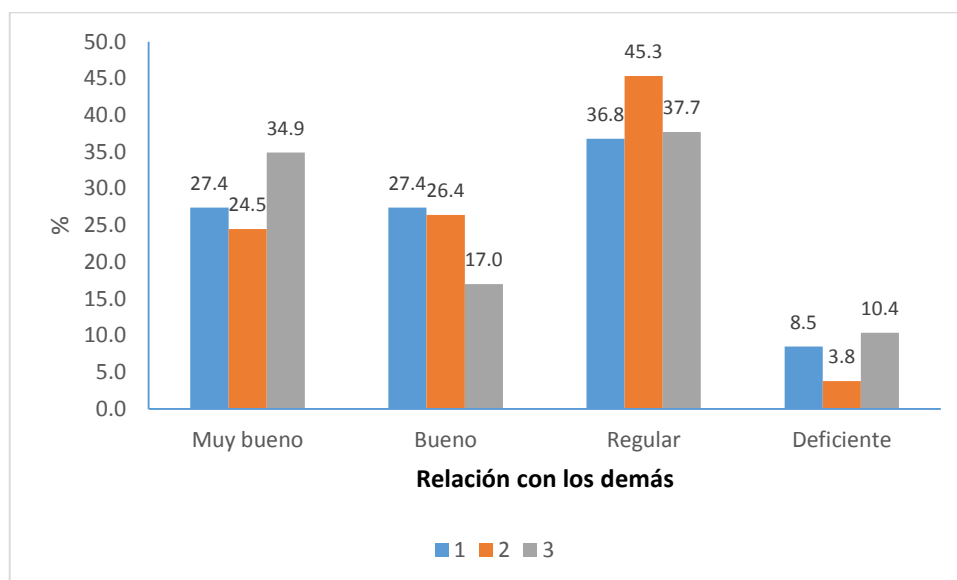


Tabla N° 06
Rendimiento Académico de las estudiantes de la escuela profesional de enfermería UPAO

Rendimiento Académico	F	%
Muy bueno	60	14.1
Bueno	111	26.3
Regular	184	43.4
Deficiente	69	16.2
TOTAL	424	100.0

Gráfico N° 06
Rendimiento Académico de las estudiantes de la escuela profesional de enfermería UPAO

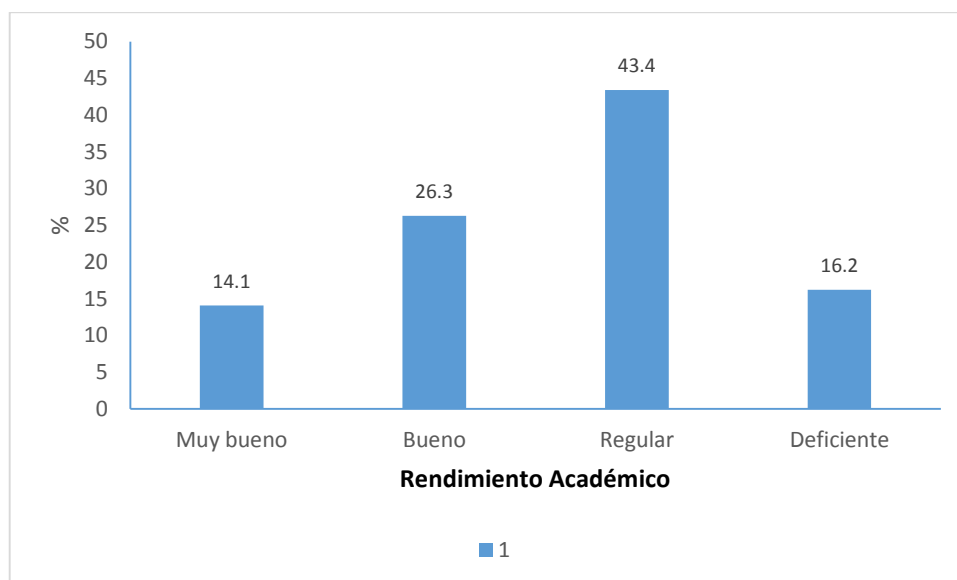


TABLA N° 07
Promedio de la Calidad del Desempeño Docente de los profesionales que enseñan en la
Escuela Profesional de Enfermería según la Evaluación de los Estudiantes.

Aspecto	Profesional		Pensamiento		Planificación		Liderazgo		Relaciones		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	150	35.4	70	16.5	114.7	27.0	120	28.3	122.7	28.9	115.48	27.2
Bueno	129	30.4	156	36.8	109.3	25.7	109	25.7	100.0	23.6	120.66	28.5
Regular	112	26.4	156	36.8	142.7	33.7	162	38.2	169.3	39.9	148.4	35.0
Deficiente	33	7.8	42	9.9	57.3	13.6	33	7.8	32.0	7.6	39.46	9.3
Total	424	100.0	424	100.0	424	100.0	424	100.0	424	100.0	424	100.0

GRÁFICO N° 07
Promedio de la Calidad del Desempeño Docente de los profesionales que enseñan en la
Escuela Profesional de Enfermería según la Evaluación de los Estudiantes

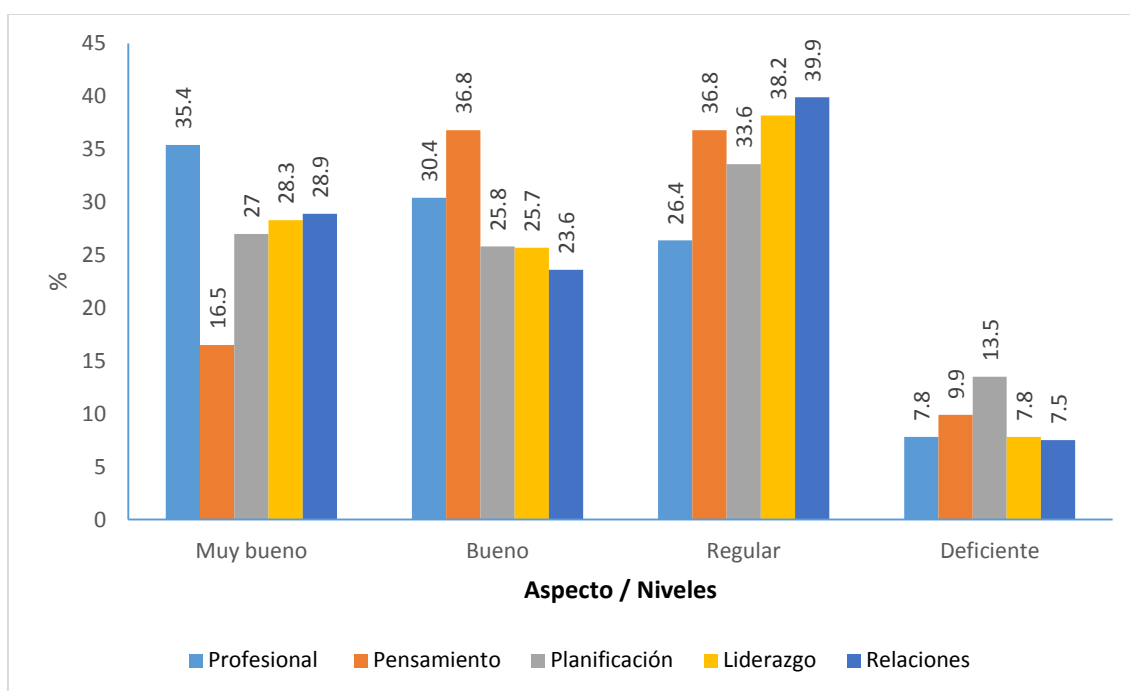


Tabla N° 8

Rendimiento Académico de las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería 2014-20

Rendimiento Académico	I c		II c		III c		IV c		VI c		VII c		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	15	19.2	1	0.9	10	9.0	14	15.6	20	58.8	0	0.0	60	14.1
Bueno	20	25.6	24	22.0	27	24.3	29	32.2	10	29.4	1	50.0	111	26.2
Regular	22	28.2	65	59.6	60	54.0	34	37.8	2	5.9	1	50.0	184	43.4
Deficiente	21	27.0	19	17.5	14	12.7	13	14.4	2	5.9	0	0.0	69	16.3
Total	78	100	109	100	111	100	90	100	34	100	2	100	424	100

Gráfico N° 8

Rendimiento Académico de las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería 2014-20

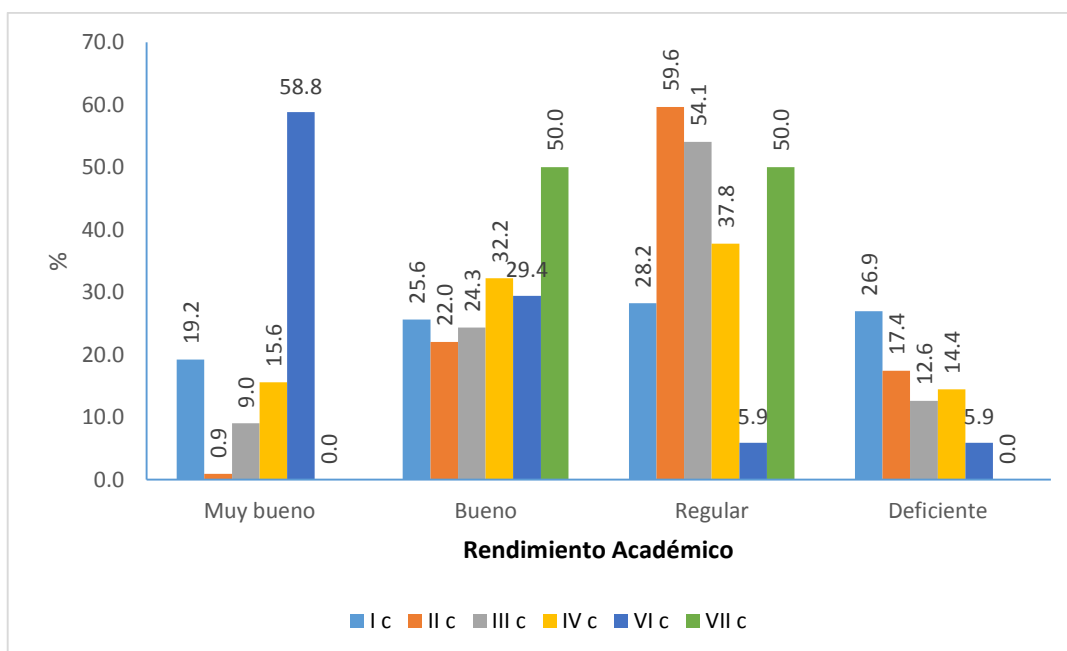
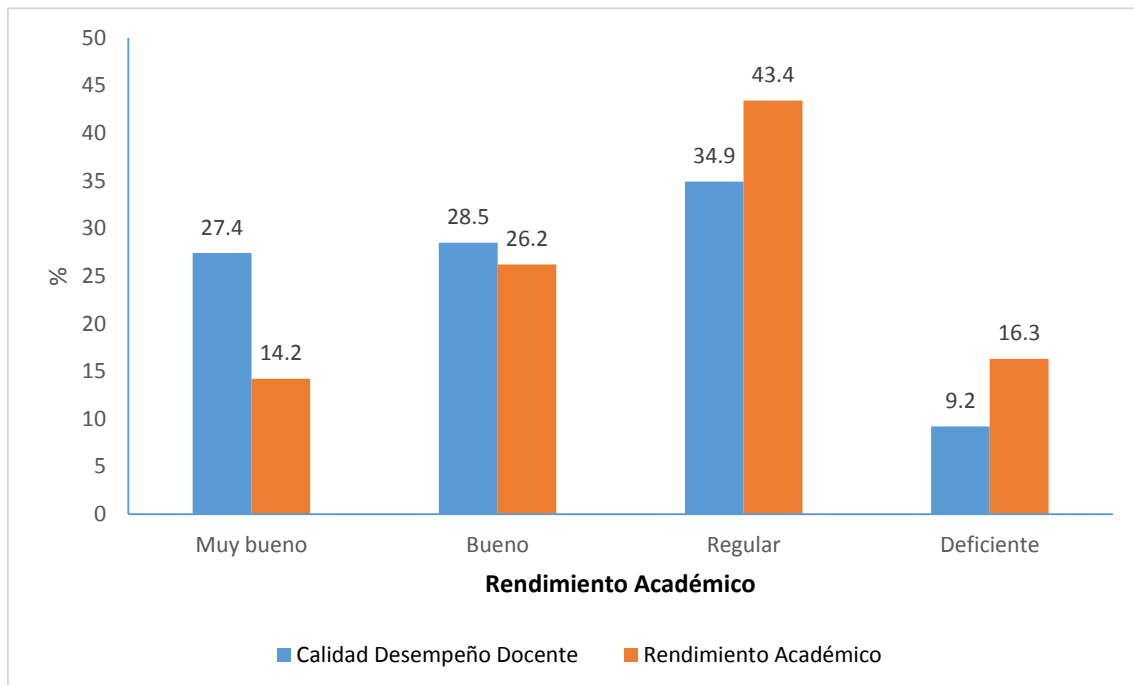


Tabla N°09
Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en promedios. Prueba de X2

Rendimiento Académico	Calidad Desempeño Docente		Rendimiento Académico		Total	
	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	116	27.4	60	14.2	176	20.8
Bueno	121	28.5	111	26.2	232	27.4
Regular	148	34.9	184	43.4	332	39.2
Deficiente	39	9.2	69	16.3	108	12.7
Total	424	100	424	100	848	100

Gráfico N° 9 Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en promedios. Prueba de X2



5. DISCUSIÓN

En la tabla N°1 se muestra la tendencia positiva del profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería. Sumando los porcentajes muy bueno y bueno de cada ítem sobre profesionalismo alcanzó un promedio de 65.8%. En esta misma tabla se observa que los ítems de mayor relevancia en profesionalismo docente son: el docente percibe que los alumnos son importantes y merecen respeto (69.8%) y que el docente se muestra confiado y seguro de sus conocimientos durante el desarrollo de su clase (68%), ítems 4 y 2 respectivamente.

Asimismo se puede observar que los aspectos del profesionalismo menor desarrollados (niveles regular y deficiente), son: el docente hace todo lo posible para que el alumno logre con éxito aprender bien su asignatura 38.7% (ítem 1) y que el docente no da la confianza, no es justo y no mantiene su palabra en su trato y calificaciones 35.8% (ítem 3).

Esta tendencia positiva tiene apoyo en la opinión de McBer (2000), la efectividad en la práctica docente se encuentra vinculada al profesionalismo y a la personalidad del docente entendiéndola como compromiso con su trabajo, haciendo lo posible para garantizar el éxito educativo en los estudiantes, y como la confianza en sí mismo.

Las situaciones negativas del profesionalismo, las reconoce Zabalza (2004), cuando dice que la crisis del profesionalismo al que se enfrenta hoy la universidad (Schó'n, 1992; Hargreaves, 2002) se refiere a la crisis de confianza tanto en la educación profesional como en los propios profesionales para guiar la práctica. En el campo profesional de la enseñanza, esta crisis se acentúa aún más si se analizan los parámetros de identidad socioprofesional del docente universitario, con frecuencia vinculados al beneficio del estatus social que otorga la docencia universitaria y en detrimento de los elementos desde los que se construye dicha identidad.

Es oportuno mencionar la opinión de Mahecha (2012), que refiere que el profesionalismo es una actitud ante el trabajo. Comportarse con

profesionalismo es importante. Llegar a tiempo, ser entusiasta y entregado, cumplir compromisos cuidar los aspectos físicos y apariencia demostrando actitudes éticas y morales. Que actúe con profesionalismo es lo mínimo que se espera de un docente profesional, o de cualquier profesional.

El profesionalismo describe todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respecto, la mesura, la objetividad y la efectividad en la actividad que se desempeñe.

El profesionalismo es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma.

En la tabla N°2 se muestra la tendencia buena o positiva del pensamiento de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería. El porcentaje promedio alcanzó 53.25%. Entre los ítems 1 y 2 en los niveles muy bueno y bueno En esta misma tabla se observa que el ítem de mayor relevancia en pensamiento docente es que el docente posee la habilidad de modificar o adaptar su clase para una mejor comprensión del estudiante (60.3%)

En esta misma tabla se observa que el porcentaje más bajo referido al pensamiento docente está indicado en el ítem 2, en los niveles regular y deficiente alcanza 53.8% referido a que el docente no puntualiza los aspectos más relevantes del tema a tratar en clase sin muchos detalles.

Estos resultados se apoyan en la opinión de Barreras Cedeño (2006). Afirma en su trabajo: las habilidades constituyen el dominio de acciones complejas (psíquicas y prácticas) que permiten al hombre la elección y realización de los procedimientos de la actividad en correspondencia con el fin que se propone con ayuda de los hábitos y conocimientos que posee con anterioridad.

Afirma también que desde el punto de vista pedagógico, la habilidad es posible:

- Vía de adquisición de conocimientos.
- Vía de aplicación de conocimientos.
- Vía de adquisición de nuevas habilidades.

Desde el punto de vista metódico, el aprendizaje de la habilidad se apoya en las siguientes vías:

1. Se le comunica al alumno los conocimientos imprescindibles.
2. Enseñar a los alumnos los indicios que permiten conocer el tipo de tarea y las operaciones que se requieren para la realización de la actividad.
3. Al alumno se le enseña la actividad psíquica imprescindible para el empleo de los conocimientos en la solución de las tareas.

Concluye diciendo, que para la formación de una determinada habilidad hay que tener en cuenta diferentes requisitos.

1. Conocer si todos los alumnos saben hacer lo que se les indica; garantizar el carácter activo y consciente de este proceso de aprendizaje donde el estudiante sea capaz de llegar a delimitar los conocimientos, métodos y procedimientos y llevarlos a la práctica, a situaciones nuevas de acuerdo a los objetivos y condiciones de la actividad a desarrollar.
2. No se puede ejercitar una habilidad hasta que no esté correctamente formada, es decir, hay que planificar todo el proceso donde exista sistematización y consolidación de acciones.
3. Dar una ejercitación suficiente a las acciones de acuerdo a las particularidades de los alumnos variando su nivel de complejidad hasta adquirir las cualidades necesarias de una habilidad donde las acciones se generalizan y el sujeto alcanza un gran dominio de estas.

En la tabla N°3 se muestra la tendencia buena o positiva de la planificación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería. El porcentaje promedio alcanzó 52.8% de todos los ítems de esta área, en los niveles muy bueno y bueno. En esta misma tabla se observa que los ítems de mayor relevancia en planificación docente son: el docente demuestra interés para lograr objetivos en beneficio del aprendizaje de los alumnos 56.6% (ítem 1) y que el docente muestra iniciativa y toma decisiones acertadas ante situaciones académicas inesperadas 53.7% (ítems 3).

Asimismo se puede observar que el aspecto de la planificación menor desarrollado en los criterios regular y deficiente es que el docente busca información, averigua y profundiza para llegar al fondo de las cosas (51.9%).

Pérez Lugo J.(2002) aduce, que planificar es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos y con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

En la tabla N°4 se muestra la tendencia buena o positiva del liderazgo de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería aunque no tan alta respecto a la tendencia negativa. El porcentaje promedio alcanzó 54.0%. y la negativa 46.0%. En esta misma tabla se observa que los ítems de mayor relevancia en liderazgo docente son: el docente tiene la habilidad de dar orientaciones claras a los alumnos y motivar su aprendizaje 57.6% (ítem 3) y que el docente apoya el aprendizaje y ayuda a convertirse en estudiante confiado e independiente en sus asuntos académicos y personales 54.7% (ítem 4). Así mismo se puede observar que el ítem 1, el docente tiene la habilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de los alumnos y cambiar de táctica, en los niveles muy bueno, bueno, sin embargo, se comparte el liderazgo en su tendencia positiva y negativa en un 50.0%.

Para Horn Kupfer, A. y Marfán Sánchez J. (2010). El liderazgo consiste en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como

objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes. Siguiendo a Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), el liderazgo se caracteriza por fijar un “norte” para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección. Si a este “liderazgo” le agregamos la palabra “educativo”, entonces podemos complementar la definición, tomando las palabras de Robinson (2009) decir que “el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (Robinson, Hohepa, y Lloyd, 2009,). De esta manera, el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido.

Chiavenato (2000), destaca que el “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. “Se reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. Burns argumenta que el líder no debe pasar por alto los componentes morales del liderazgo. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, llegado el momento de responder a la propuesta de un líder, puedan elegir con inteligencia.

En la tabla N° 05 se muestra la tendencia positiva en las relaciones con los demás de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería. El porcentaje promedio alcanzó 52.5% en los niveles muy bueno y bueno. En esta misma tabla se observa que los ítems de mayor relevancia en las relaciones con los demás de los docente son que el docente tiene la habilidad de mantener una relación positiva e influye en los demás 54.7% (ítem 1) y que el docente posee la habilidad para entender a los demás 51.9% (ítem 3).

Asimismo se puede observar que el aspecto de las relaciones con los demás menor desarrollado, que el docente posee la habilidad de trabajar en equipo con otros docentes o alumnos para alcanzar objetivos compartidos 49.1% (ítem 2).

Cámere E. (2013). El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular.

Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con **paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia** en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter. En el trato y la relación maestro-alumno (de 'ida'), se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando.

En cambio, la relación del discípulo con el maestro (de 'vuelta') no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.

En la tabla N° 06 nos muestra que el rendimiento académico sigue una tendencia hacia niveles poco deseables. En los niveles muy bueno y bueno alcanza un 40.4% mientras que en los niveles regular y deficiente llegan a 59.6% predominando el nivel regular con un 43.4%. Esto significa que el profesionalismo del docente de la Escuela Profesional de Enfermería que

alcanza en los niveles muy bueno y bueno un 65.8% no parece estar influyendo de manera significativa.

Esta situación estaría explicado por Zabalza (2004) cuando indica podría deberse a la crisis de confianza en la educación profesional así como en sus profesionales para guiar la práctica.

También, sitando a Schon (1992) y Hargreaves (2002) está vinculada a la escasa identidad socio profesional del docente universitario y lo que es más grave a las condiciones éticas y morales.

En la tabla N° 07 se observa de manera total la tendencia positiva en los niveles muy bueno y bueno de la calidad del desempeño docente (55.7%), en cambio en los niveles regular y deficiente alcanzó (44.3%).

Estos resultados también muestran que el promedio del aspecto profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de enfermería es bajo llega a un 25%, en consecuencia su influencia en el rendimiento de los alumnos es bajo. Lo que se corrobora con los resultados de la tabla 8, donde observa que el rendimiento académico de los alumnos en los niveles regular y deficiente alcanza un 59.7%, es decir que el profesionalismo del docente no está puesto al servicio del rendimiento del alumno.

Tabla N° 08 nos muestra las fluctuaciones del Rendimiento Académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería. Los mejores rendimiento se observa en los niveles muy bueno y bueno en los ciclos VI (88.2%) y VII (50% respectivamente), de igual manera las fluctuaciones del Rendimiento Académico en los niveles regular y deficiente alcanza notas más bajas en los ciclos II (77.1%) y III (66.7%). Mostrándose que el RA alcanzó en los niveles muy bueno y bueno un 40.3% y en los niveles regular y deficiente 59.7%.

Esta situación es explicada por las opiniones de Schó'n 1992 y Hargreaves 2002 citados en la tabla 6, pero además se puede considerar las condiciones no propicias que afectan las responsabilidades profesionales que son,

consideradas por el Centro de Perfeccionamiento Experimentado e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP 2003).

Tabla N° 09 Se muestra la confirmación de la hipótesis: la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UPAO a través de la prueba del X^2 que arrojó un valor $p < 0.05$ el valor del χ^2_c es = a 30.44 y χ^2_t es = a 7.4).

6. Propuesta

La propuesta que se presenta en este trabajo surge de los resultados de la investigación realizada y está elaborada en base al modelo de calidad de desempeño docente de McBer modificado por la autora del presente trabajo.

Fundamento

Fundamento teórico: Se basa en las ideas principales de McBer

Particularmente McBer (2000), refiere lo siguiente: la habilidad y el impulso para producir resultados positivos en los demás, las habilidades de trabajo en equipo (en la idea de objetivos compartidos de las teorías de grupos operativos) y la habilidad para entender el comportamiento de personas son factores decisivos en la efectividad del desempeño de los docentes.

El modelo de McBer destaca 5 características o aspectos: Profesionalismo, Pensamiento, Planificación y fijación de expectativas, Liderazgo y Relaciones con los demás, cada una con sus respectivos ítems.

A continuación los mencionamos:

A) PROFESIONALISMO

1. El docente hace todo lo posible para que usted, logre con éxito aprender bien la asignatura.
2. El docente se muestra confiado y seguro de sus conocimientos durante el desarrollo de sus clases
3. El docente le da confianza, es justo y mantiene la palabra dada en su trato y calificaciones.

4. Percibe usted que para su docente, los alumnos son importantes y merecen respeto.

B) PENSAMIENTO

1. El docente posee la habilidad de modificar o adaptar su clase para una mejor comprensión del estudiante.
2. El docente puntualiza los aspectos más relevantes del tema a tratar en clase sin muchos detalles.

C) PLANIFICACIÓN, FIJACIÓN DE EXPECTATIVAS

1. El docente demuestra interés para lograr objetivos en beneficio del aprendizaje de los alumnos.
2. El docente busca información, averigua y profundiza para llegar al fondo de las cosas
3. El docente muestra iniciativa y toma decisiones acertadas ante situaciones académicas inesperadas

D) LIDERAZGO

1. El docente tiene la habilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de los alumnos y cambiar de táctica.
2. El docente tiene la habilidad de fijar normas claras y lograr que los alumnos se responsabilicen por su desempeño
3. El docente tiene la habilidad de dar orientaciones claras a los alumnos y motivar su aprendizaje
4. El docente le apoya en el aprendizaje y ayuda a convertirse en estudiante confiado e independiente en sus asuntos académicos y personales

E) RELACIONES CON LOS DEMÁS

1. El docente tiene la habilidad de mantener una relación positiva e influye con los demás
2. El docente posee la habilidad de trabajar en equipo con otros docentes o alumnos para alcanzar objetivos compartidos
3. El docente posee la habilidad para entender a los demás.

El Modelo de calidad de desempeño docente modificado por la autora del presente estudio, se detalla continuación.

A) PROFESIONALISMO

1. El docente demuestra capacidad de reflexionar sobre su propia actuación
2. El docente tiene la capacidad de integrar la teoría con la práctica
3. El docente tiene la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
4. El docente demuestra compromiso ético personal y profesional
5. El docente demuestra conocimiento sobre los recursos y nuevas tecnologías.

B) PENSAMIENTO

1. El docente está capacitado para la enseñanza
2. El docente demuestra responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.
3. El docente posee la habilidad para comunicar los conocimientos necesarios para que los alumnos sean capaces de realizar con éxito la tarea asignada

C) PLANIFICACIÓN, FIJACIÓN DE EXPECTATIVAS

1. El docente posee la habilidad de prever los materiales de aprendizaje a utilizar, para cumplir los objetivos propuestos en cada instancia de trabajo
2. El docente tiene la capacidad de integrar todos los contenidos es decir conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.
3. El docente tiene la capacidad para prever las instancias, instrumentos y procesos de evaluación para evidenciar el conocimiento y desempeño de los alumnos.
4. El docente se muestra organizado, coherente al desarrollar la sesión de aprendizaje

D) LIDERAZGO

1. El docente demuestra conocimiento del aprendiz
2. El docente usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y no gritar
3. El docente considera el trabajo en equipo como una estrategia para conseguir mejores resultados.
4. El docente es capaz de ponerse en la situación de los alumnos y comprender sus puntos de vista.
5. El docente transmite expectativas positivas para hacerles sentirse importantes a los alumnos.
6. El docente es capaz de apreciar y reconocer el esfuerzo y la superación de los alumnos.

E) RELACIONES CON LOS DEMÁS

1. El docente posee la habilidad de mantener relaciones interpersonales favorables con sus alumnos, docentes, padres y directivos.
2. El docente demuestra capacidad de empatía.
3. El docente posee la habilidad para identificar necesidades y respetar los puntos de vista y valores de los demás
4. El docente posee la capacidad de reconciliar diferencias
5. El docente tiene la capacidad para crear un buen clima de trabajo
6. El docente posee la capacidad del autocontrol emocional
7. El docente tiene la capacidad de reconocer sus posibilidades y limitaciones personales.

Profesionalismo

Además del fundamento teórico de Mcber (2000). Medina E. M. (2013) afirma que el conocimiento debe generar bienestar social y económico. La formación profesional debe preparar al individuo para asumir sus responsabilidades como trabajador en un campo dado de actividades profesionales y contribuir a su desarrollo personal, considerando que en la actualidad la base del triunfo

de las instituciones y de las profesiones debido a la globalización está en compartir la innovación humana y el progreso tecnológico, promover la especialización de las personas y generar flujos de inversión que repercutan en las economías, para alcanzar un desarrollo cualitativo y cuantitativo de la sociedad, con individuos integralmente formados.

La formación profesional integral debe fortalecer el desarrollo humano, técnico y profesional, funcional y polivalente. Una formación es funcional cuando permite ejercer correctamente las responsabilidades y las funciones inherentes a una profesión. Es polivalente cuando facilita la movilidad profesional, la adaptación a nuevas situaciones de trabajo o de vida profesional, así como la reorientación profesional, se apoya en programas bien adaptados a la realidad de una profesión. Esto implica la introducción, en los programas de enseñanzas con las que se pueda dominar el oficio. Estas enseñanzas tienen como objetivo ejercitar las funciones, generar producción, así como controlar la manera de ser y de comportarse en la práctica de un oficio.

La formación profesional debe estar incluida en la perspectiva de la educación permanente. La formación profesional, en particular, puede realizarse durante toda la vida. Para avanzar en una carrera, debemos mejorar constantemente nuestras calificaciones. La polivalencia, la capacidad de tener iniciativa de trabajar en equipo y de comunicar nuestras ideas correctamente son competencias sumamente apreciadas, por tanto el sistema escolar debe mejorar y avanzar continuamente pudiendo así responder no solamente a los jóvenes estudiantes, sino también a los trabajadores que necesiten perfeccionarse para volverse expertos en el uso de la nueva tecnología.

Pensamiento

Asimismo Bernal A. J. (2012) respecto al pensamiento refiere que un buen docente es, el ser capaz de dar una respuesta adecuada a los alumnos con los que trabaja, y eso implica encontrar aquellas formas de aprendizaje

coherentes y adecuadas para diferentes individuos y situaciones, Por ello hablamos de un profesor mediador, abierto y dispuesto a acompañar a los alumnos en su aprendizaje, involucrado con la institución y su contexto. Medina E. M. (2013). Acota que se ejerce la individualización de la enseñanza, al aceptar que cada estudiante puede progresar de manera autónoma, sin necesidad de una ayuda constante, siempre y cuando sea motivado y se le dé la oportunidad y los medios; el resultado es el desarrollo e independencia en los futuros profesionales, la creatividad e innovación en la búsqueda de soluciones a los problemas, aplicadas al bienestar humano.

El dominio de los contenidos de una materia asegura una buena práctica, es decir, contribuye al desarrollo de las habilidades. El formador recupera un espacio primordial dentro del proceso educativo, incorpora sus conocimientos y experiencias, superándose así mismo en una práctica de formación permanente, al mismo tiempo que facilita y estimula el aprendizaje de conocimientos, el desarrollo de las habilidades y la construcción de capacidades en el alumno.

Gómez López, L. (2003). Los pensamientos del profesor guían y orientan su conducta. El pensamiento docente, se puede acotar que es un proceso mental que va más allá de la simple adquisición de conocimientos, implica otras acciones mentales como las ideas, los juicios, las opiniones, las argumentaciones, valores, normas y muchas otras operaciones que se producen dentro del cerebro. De allí, la importancia del análisis de lo que ocurre en el pensamiento del profesor, por la posibilidad de explicitar las concepciones y creencias que se encuentran instauradas en los procesos mentales del docente y se evidencian en la práctica pedagógica.

Respecto a la Planificación, fijación de expectativas:

Coronado M. (2009), plantea, la planificación, tiene un carácter dinámico y flexible, es un proyecto en marcha y en proceso constante de ajuste y de adecuación. La planificación, entendida como estrategia cognitiva compleja,

es un proceso mediante el cual el docente estructura en el tiempo, organiza y sistematiza su práctica educativa definiendo un guión que abarca todo el desarrollo del Programa. En la planificación se secuencian el desarrollo de contenidos, articulando actividades, cursos de acción, eventos y nexos, en el proceso de enseñanza aprendizaje. También se prevén imprevistos y caminos alternativos.

La planificación es un boceto, o, si se prefiere, una hipótesis, sujeto a constantes rectificaciones; en ella, la toma de decisiones es constante y tiene que ver, entre otras cosas, con:

- Intereses o indiferencias del alumnado ante las actividades propuestas
- Impacto de eventos sociales o culturales inesperados
- Tiempos, espacios y recursos disponibles.
- Interacciones entabladas entre los alumnos.
- Atención a necesidades educativas específicas.
- Derivaciones imprevistas de los contenidos tratados; etc.

La planificación de la enseñanza y su aplicación estratégica es donde más perceptible es la profesionalidad docente. Como en un iceberg, lo que no es visible suele ser lo más significativo.

Detrás, antes, durante y juego de la práctica áulica es donde se despliega una gran parte del trabajo docente.

En relación al Liderazgo nuestra propuesta se mueve, en esta perspectiva, entendiendo al liderazgo desde los diferentes procesos, basado en la interrelación profesor-alumno y que tenga en cuenta siempre el contexto.

Desde esta perspectiva compartimos con Teixidó J. (2012) cuando sugiere que debemos entender el liderazgo como la habilidad de influir en un grupo para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de una meta o metas específicas creando o favoreciendo las condiciones adecuadas para un trabajo creativo, autónomo e ilusionante. Se trata de orientar, dinamizar, y favorecer las iniciativas de los diferentes alumnos. Por lo tanto hablamos de un profesor mediador, que crea situaciones adecuadas de aprendizaje, que

provoca el deseo de aprender, que transmite altas expectativas a los alumnos, que les acompaña y apoya en su aprendizaje, que establece unas interrelaciones positivas con los alumnos. El liderazgo es un proceso porque no consiste en una sola acción o comportamiento, sino que contiene una serie de acciones, pasos y comportamientos que se entiende son relevantes

Bernal Agudo, J. L., (2006). En suma planteamos un liderazgo en el que se supera la idea, por desgracia asumida por muchos aún, de que la responsabilidad del profesor es enseñar y la del alumno aprender. El profesor debería preocuparse sobre todo porque el alumno aprenda, ese debe ser el objetivo esencial. Cuando un profesor ha terminado una clase debería reflexionar no sobre si ha enseñado bien, sino si los alumnos han aprendido. Esto nos lleva a un profesor que no solamente sea experto en su materia, sino que sepa escuchar, sea capaz de ponerse en la situación de los alumnos, cree situaciones y oportunidades adecuadas de aprendizaje, apoye a los alumnos, transmita expectativas positivas, establezca unas relaciones cálidas y respetuosas con los alumnos, desarrolle estructuras de participación de las que el trabajo en equipo sea referencia, utilice el sentido del humor y sea capaz de adaptarse a los cambios.

Respecto a la característica Relaciones con los demás podemos decir que educar es un hecho relacional. Ser relacionalmente competente supone movilizar y poner en práctica, de manera eficaz, un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes relacionales en un contexto determinado (Aubret, J., Gilbert, P., 2003). Tales capacidades son observables a través de comportamientos y permiten al profesional afrontar las exigencias y obligaciones de su trabajo.

Las relaciones interpersonales incluye dos ámbitos: a) En relación con los demás. b) En relación consigo mismo. La importancia de dominar esta habilidad obedece prioritariamente, al hecho de que la calidad de las relaciones que el profesorado establece con sus alumnos, individual y

colectivamente considerados, constituye el ingrediente básico a través del cual se favorece u obstaculiza la acción formativa, sea esta curricular, actitudinal, moral o afectiva.

La relación educativa es el núcleo del trabajo docente, supone la implicación de unas personas, maestro y alumnos, que participan conjuntamente en los procesos formativos gracias a la comunicación.

Teixidó Saballs Joan, (2012). El rol que desempeña el docente es complejo. En primer lugar porque la relación docente se establece con todo el grupo pero al mismo tiempo debe comunicar a cada alumno su individualidad, atender su diferencia y reconocerle como único. Un segundo factor viene definido por el carácter asimétrico de la relación: la edad, la madurez, el saber, el estatus, la responsabilidad del profesor es distinta y mayor que la de los alumnos. A pesar de ello, trabajar en un aula no puede significar asumir aquellos roles heredados de una larga tradición en la que la relación pedagógica se ha constituido sobre el miedo, la pasividad, la frialdad o la distancia; factores que han ensombrecido y dificultado la imprescindible calidez de la auténtica relación humana

Fundamento práctico:

El Modelo de calidad de desempeño docente (nuestra propuesta) se fundamenta en los siguientes resultados:

El promedio del aspecto profesionalismo de los docentes de la Escuela Profesional de enfermería es bajo llega a un 25%, en consecuencia su influencia en el rendimiento de los alumnos es bajo. Lo que se corrobora con los resultados de la tabla 8, donde observa que el rendimiento académico de los alumnos en los niveles regular y deficiente alcanza un 59.7%, es decir que el profesionalismo del docente no está puesto al servicio del rendimiento del alumno.

El rendimiento académico en los niveles muy bueno y bueno tiene una tendencia negativa (40.3%), en cambio en los niveles regular y deficiente alcanzó (59.7%). el rendimiento académico sigue una tendencia hacia niveles poco deseables. En los niveles muy bueno y bueno alcanza un 40.4% mientras que en los niveles regular y deficiente llegan a 59% predominando el nivel regular con un 43.4%. Esto significa que el profesionalismo del docente de la Escuela Profesional de Enfermería que alcanza en los niveles muy bueno y bueno un 65.8% no parece estar influyendo de manera significativa.

7. Conclusiones

En el estudio sobre la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico, se llegó a las conclusiones siguientes:

En general la calidad del desempeño docente en los niveles muy bueno y bueno tiene una tendencia positiva (55.64%), en cambio en los niveles regular y deficiente alcanzó (44.26%).

El rendimiento académico en los niveles muy bueno y bueno en la totalidad de la población estudiada es (40.3%), en cambio en los niveles regular y deficiente alcanzó (59.7%). En los niveles muy bueno y bueno alcanza un 40.4% mientras que en los niveles regular y deficiente llegan a 59.% predominando el nivel regular con un 43.4%. Esto significa que el profesionalismo del docente de la Escuela Profesional de Enfermería no parece estar influyendo de manera significativa en el rendimiento académico.

Los mejores rendimientos se observa en los niveles muy bueno y bueno en los ciclos VI y VII.

En los aspectos del desempeño docente el mayor porcentaje alcanzado es el Profesionalismo, el pensamiento y el liderazgo.

Se probó que existe relación directa entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UPAO la prueba del X^2 arrojó un valor $p < 0.05$ (el valor del χ^2_c fue = a 30.44 y $\chi^2_t = a 7.4$).

8. Recomendaciones

Se sugiere a la Escuela Profesional de Enfermería que se trabaje mejor los aspectos de planificación y relaciones con los demás.

Se sugiere que se trabaje mejor el rendimiento académico en los ciclos I, II, III y IV.

Se sugiere hacer estudios similares en otras carreras profesionales de la Facultad de Ciencias de la salud.

9. Referencias Bibliográficas

1. Adell, M. A. (2002). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico de los adolescentes*. Madrid , España : Ediciones Pirámide
2. Barba, E. y otros (2007). *Enseñar a trabajar: Las competencias de quienes forman para el trabajo*. Colección: Herramientas para la transformación. Montevideo, Cinterfor/OIT.
3. Barreras I. (2006) <http://www.monografias.com/trabajos33/habilidades-pensamiento/habilidades-pensamiento.shtml#ixzz3fwbGy1uW>
4. Bernal, A. J. I. y Teixidó, S. J. (2012). *Las competencias docentes en la formación del profesorado*. Madrid, España: Síntesis S.A.
5. Bernal, A. J. I. (2006). *Comprender los centros educativos. Perspectiva micropolítica* . Zaragoza, España: Mira.
6. Cámere E. (2013). *Educación: Más allá de las aulas* .Lima Perú
7. Cano G., E. (1967). *Evaluación de la calidad educativa*. España: La Muralla S.A.
8. Cascon, I (2000). *Análisis de las calificaciones escolares como criterio de rendimiento académico*. Madrid, España. Recuperado de <http://www3.usal.es./inico/investigacion/jornadas/jornada2/comunc/cl7>
9. Coronado M. (2008). *Competencias docentes*. México: NOVEDUC.
10. Coronado M. (2009). *Competencias docentes*. México: NOVEDUC.
11. Checchia B. (2009). *Las competencias del docente universitario*. Recuperado de http://www.fvet.uba.ar/rectorado/postgrado/especialidad/comp_docentes.pdf.

12. Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
13. Chiavenato I (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
14. Chiavenato I. (2013). *Teoría, proceso y práctica*. México: McGraw Hill
15. Deming, W. E. (1989). *“Calidad, productividad y competitividad a la salida de la crisis”*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
16. Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana. UNESCO.
17. Fourés C. (2011). *Reflexión docente una mirada sobre la formación de formadores*. Instituto de Estudios en Educación Universidad del Norte nº 14 issn 1657-2416 issn 2145-9444 on line.
18. Gimeno S. J. (2008). *Educación por Competencias*. Madrid, España: Morata.
19. Gonczy, A. (2001). *Análisis de las Tendencias Internacionales y de los Avances en Educación y Capacitación Laboral basadas en normas de Competencias*. México: Arguelles S. A.
20. González, M. (2013). *Proyecto Manual de Calidad y Procedimientos para la Empresa de Desarrollo de Software*. S.F. scribd.com.
21. Gómez López, L. (2003). *Las teorías implícitas de los profesores y sus acciones en el aula*. Revista en Línea. Disponible: <http://eva.iteso.mx/trabajos/lgomez/ponenciateoriasimplicitas.pdf>.

22. Hernández S., R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
23. Horn, A., Marfan, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 82-104. Recuperado el 25 de Julio de 2015 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
24. Imbernón, F. (1998). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona, España: Graó.
25. Jiménez, M. (2000). *Análisis del rendimiento académico*. Recuperado de <http://www.perso.wanadoo.es/angel.saez>.
26. Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill.
27. Le Boterf (1995). *De la compétence: essai sur un attracteur étrange*. París, Editions d'Organisation.
28. Lerner, S. (2000) *La docencia universitaria*. Sinopsis. Lima. PUCP.
29. León Quiroz, N. Alejandro (2010) *El Profesionalismo del docente de Ciencias <Básicas Médicas y su relación con la calidad docente universitaria. Una propuesta del perfil de la profesionalidad de dicho docente de la Universidad Privada Antenor Orrego*. Trujillo 2010
30. Loret de Mola, E. (2011). *Estilos y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad peruana "Los Andes" de Huancayo*. Perú

31. Mahecha J. (2012). *Profesionalización y Profesionalismo en la docencia escolar*. La educación en el BID.blogs.iadb.org La educación de calidad es posible
32. Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE- HORSORI*, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.
33. Marchesi, A., y Martín E. (2002). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. España: Alianza.
34. Medina E. Manuel (2013). *20 competencias profesionales para la práctica docente*. México, Trillas.
35. Mcber, H. (2000). *Research into teacher effectiveness. A model of teacher effectiveness*. Research report N° 216. Department for Education and Employment. United Kindom.
36. Pérez Lugo, J. E. (2002). *Importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtml>
37. Pérez, J.M. (2005). *La formación permanente del profesorado ante los nuevos retos del sistema educativo universitario*. XI Congreso de Formación del profesorado. Segovia, España.
38. Pizarro, R. (1985). *Rasgos y Actitudes del Profesor Efectivo*. Tesis para optar al Grado de Magister en Ciencias de la Educación. Pontificia Universidad Católica de Chile.
39. Solórzano, N. (1989). *Metodología de Actividades para el Rendimiento Académico*. México: TRILLAS.

40. Semeco, O. (2008). *Gerencia de Aula Asociada con el Rendimiento Estudiantil de las Matemáticas I y II en el Área de Electromecánica*. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Gran Mariscal de Ayacucho. Venezuela.
41. Spinola, H. (1990). *Rendimiento académico y factores psicosociales en los ingresantes a la carrera de medicina - UNNE*. *Revista Paraguaya de Sociología* 1990; 78: 143-167.
42. Solana, F. (2002), (compilador) *¿Qué significa calidad en la educación?* México: Limusa.
43. Treviños L., (2013). *Estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Tesis para obtener el grado de maestría. Huancayo, Perú.
44. Uriol R., (2007). *Estilos de aprendizaje y rendimiento académico*. Tesis para obtener el grado de doctor. UPAO Trujillo, Perú.
45. Vilchez, N. (1991). *Diseño y Evaluación del Currículo*. Maracaibo: Esther María Osses
46. Villar A., M., y Alegre de la Rosa O. (2004). *Manual para la excelencia*. Madrid. Mc Graw Hill.
47. Zabalza, M.A. (2003). *Competencias Docente del Profesorado Universitario* Madrid: Narcea, S.A.
48. Zabalza, M. A. (2004). *La enseñanza universitaria*. El escenario y sus protagonistas. Madrid: Narcea, S.A.

10. Anexos

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO A ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Instrucciones: Estimado estudiante agradeceremos mucho a usted responda con veracidad y mucha honestidad a las preguntas que se le plantea a continuación. Los resultados servirán para mejorar la enseñanza aprendizaje en nuestra Escuela Profesional de Enfermería.

Responda bajo las siguientes perspectivas:

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente.

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

1. Datos generales:

Nombre del **docente**:..... Sexo: Edad:.....

NRC Asignatura: Ciclo de Estudios: Semestre Académico.....

2. Datos específicos. Preguntas acerca de la variable Calidad Docente.

1. PROFESIONALISMO	Totalmente acuerdo.	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totaldesacuerdo.
1) ¿El docente hace todo lo posible para que usted, logre con éxito aprender bien la asignatura?					
2) ¿El docente se muestra confiado y seguro de sus conocimientos durante el desarrollo de sus clases?					
3) ¿El docente le da confianza, es justo y mantiene la palabra dada en su trato y calificaciones?					
4) ¿Percibe usted que para su docente, los alumnos son importantes y merecen respeto?					

2. PENSAMIENTO	Totalmente acuerdo.	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totaldesacuerdo.
1. ¿El docente posee la habilidad de modificar o adaptar su clase para una mejor comprensión del estudiante?					
2. ¿El docente puntualiza los aspectos más relevantes del tema a tratar en clase sin muchos detalles?					
3. PLANIFICACIÓN, FIJACIÓN DE EXPECTATIVAS	Totalmente acuerdo.	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totaldesacuerdo.
1. ¿El docente demuestra interés para lograr objetivos en beneficio del aprendizaje de los alumnos?					
2. ¿El docente busca información, averigua y profundiza para llegar al fondo de las cosas?					
3. ¿El docente muestra iniciativa y toma decisiones acertadas ante situaciones académicas inesperadas?					
4. LIDERAZGO	Totalmente acuerdo.	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totaldesacuerdo.
1. ¿El docente tiene la habilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de los alumnos y cambiar de táctica?					
2. ¿El docente tiene la habilidad de fijar normas claras y lograr que los alumnos se responsabilicen por su desempeño?					
3. ¿El docente tiene la habilidad de dar orientaciones claras a los alumnos y motivar su aprendizaje?					
4. ¿El docente le apoya en el aprendizaje y ayuda a convertirse en estudiante confiado e independiente en sus asuntos académicos y personales?					
5. RELACIONES CON LOS DEMÁS	Totalmente acuerdo.	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totaldesacuerdo.
1. ¿El docente tiene la habilidad de mantener una relación positiva e influye en los demás?					
2. ¿El docente posee la habilidad de trabajar en equipo con otros docentes o alumnos para alcanzar objetivos compartidos?					
3. ¿El docente posee la habilidad para entender a los demás?					

ANEXO 2

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Hallar fe:

$$E_{11} = \frac{(424)(176)}{848} = 88$$

$$E_{12} = \frac{(424)(176)}{848} = 88$$

$$E_{21} = \frac{(424)(232)}{848} = 116$$

$$E_{22} = \frac{(424)(232)}{848} = 116$$

$$E_{31} = \frac{(424)(332)}{848} = 166$$

$$E_{32} = \frac{(424)(332)}{848} = 166$$

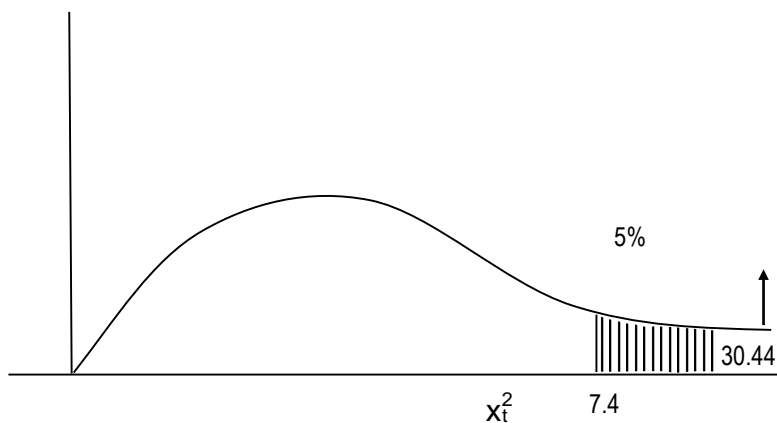
$$E_{41} = \frac{(424)(108)}{848} = 54$$

$$E_{42} = \frac{(424)(108)}{848} = 54$$

$$\chi^2 = \frac{\sum (116 - 88)^2}{88} + \frac{(121 - 116)^2}{116} + \frac{(148 - 166)^2}{166} + \frac{(39 - 54)^2}{54} + \frac{(60 - 88)^2}{88} + \frac{(111 - 116)^2}{116} + \frac{(184 - 166)^2}{166} + \frac{(69 - 54)^2}{54}$$

$$\chi^2 = \sum (8.90 + 0.21 + 1.95 + 4.165 + 8.90 + 0.21 + 1.95 + 4.16)$$

$$\chi^2 = 30.44$$



x_c^2 Si $x_c^2 > x_t^2$ se rechaza H_0
 30.44 7.4

$$x_c^2 = p < 0.05$$