



Universidad
Continental

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Tesis

**Desempeño docente y rendimiento académico
en la Escuela de Educación Superior Técnico
Profesional de la Policía Nacional del Perú**

**Ida Rosa Herrera Aguilar
Sussan Adriana Aguado Huamán**

Huancayo, 2018

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Educación con Mención en
Docencia en Educación Superior



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Asesor

Dra. Carolina Cristóbal Tembladera

Dedicatoria

Ésta Tesis la dedicamos a nuestras hijas Luciana y Maríachrystel quienes han sido nuestra mayor motivación para nunca rendirnos en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo de éxito para ellas.

También la dedicamos a nuestros padres quienes nos apoyaron de manera incondicional para poder llegar a esta instancia de nuestros estudios, ya que ellos han estado presentes para nosotras en todo momento.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por permitirnos estar aquí. A la Escuela de post grado de la Universidad Continental por brindarnos la oportunidad de terminar con éxito el grado académico, a la Dra. Carolina Cristóbal Tembladera, quien nos apoyó en todo momento aportando así a nuestra formación académica.

A nuestras familias por su apoyo incondicional, en especial a nuestras hijas por darnos el soporte y decisión para cumplir todas nuestras metas.

A la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP-Huancayo bajo la dirección del Coronel PNP Lizzetti Salazar Iván, por habernos permitido ingresar a su centro de formación para llevar a cabo nuestra investigación y facilitarnos la información requería para la presente tesis.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	xii
Abstract	xiv
Introducción.....	16
Capítulo I: Planteamiento del estudio.....	18
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	18
1.1.1. Planteamiento del problema	18
1.1.2. Formulación del problema	24
A. Problema general	24
B. Problemas específicos	24
1.2. Determinación de objetivos	25
1.2.1. Objetivo general	25
1.2.2. Objetivos específicos	25
1.3. Justificación e importancia del estudio	25
1.4. Limitaciones de la presente Investigación	26
Capítulo II: Marco Teórico	27
2.1. Antecedentes del Problema	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales	33
2.2. Bases teóricas relacionadas con el tema	43
2.2.1. Desempeño Docente	43
A. Indicadores del Desempeño Docente	47
B. Importancia del desempeño docente	50
C. Factores que influyen en el desempeño docente	51
D. Variables del desempeño docente	51
E. Dimensiones del Desempeño Docente	54
2.2.2. Rendimiento académico;	55
A. Factores que influyen en el Rendimiento Académico.....	59
A. Rendimiento académico y calidad en la educación superior	62

2.3.	Definición de términos usados.....	64
2.3.1.	La educación	64
2.3.2.	Calidad de la educación	64
2.3.3.	Competencias académicas	64
2.3.4.	Competencias profesionales	64
2.3.5.	Criterio de evaluación	65
2.3.6.	La didáctica	65
2.3.7.	Evaluación	65
2.3.8.	Enseñanza aprendizaje	66
2.3.9.	La escala de valoración	66
2.3.10.	Estrategia de aprendizaje	66
2.3.11.	Desempeño docente	66
2.3.12.	Dominio de estrategias didácticas	67
2.3.13.	Evaluación del Desempeño docente	67
2.3.14.	Habilidades Académicas	67
Capítulo III:	Hipótesis y Variables.....	68
3.1.	Hipótesis.....	68
3.1.1.	Hipótesis general	68
3.1.2.	Hipótesis específicas	68
3.2.	Operacionalización de Variables.....	68
Capítulo IV:	Metodología del Estudio.....	72
4.1.	Método de Investigación y Alcance.....	72
4.1.1.	Método	72
4.1.2.	Alcance	72
4.1.3.	Nivel de Investigación	73
4.2.	Diseño de Investigación.....	73
4.3.	Población y muestra.....	74
4.3.1.	Población	74
4.3.2.	Muestra	74
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	76
4.5.	Técnicas de análisis de datos.....	77
A.	Confiabilidad del Instrumento de Investigación.....	78
Capítulo V:	Resultados y Análisis de Resultados.....	80

5.1. Descripción e interpretación de los resultados	80
5.1.1. Caracterización de la muestra de estudio	80
A. Resultados del Desempeño de los docentes	85
B. Resultados del Rendimiento académico	93
C. Relación entre el Desempeño docente y el rendimiento académico	102
5.2. Prueba de normalidad de las variables	106
5.3. Prueba de Hipótesis	107
5.3.1. Hipótesis general	107
5.3.2. Hipótesis específicas	108
A. Hipótesis específica 1	108
B. Hipótesis específica 2	110
C. Hipótesis específica 3	112
D. Hipótesis específica 4	114
E. Hipótesis específica 5	115
5.4. Discusión de Resultados	117
Conclusiones.....	127
Recomendaciones.....	128
Referencias Bibliográficas.....	130
Anexos	135

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la escala del Desempeño Docente en la EESTP PNP	69
Tabla 2 Operacionalización del Rendimiento Académico en la EESTP PNP	70
Tabla 3 Matriz de Operacionalización de Variables	71
Tabla 4 Valores para la determinación de la confiabilidad del instrumento	78
Tabla 5 Escala de interpretación de la confiabilidad	79
Tabla 6 Distribución de la muestra de investigación	80
Tabla 7 Experiencia laboral de los docentes participan en la investigación.....	81
Tabla 8 Edad de los docentes participan en el estudio.....	82
Tabla 9 Género de los docentes que participan en el estudio	83
Tabla 10 Área de la asignatura que dictan los docentes	84
Tabla 11 Estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del desempeño docente EESTP PNP Huancayo.....	86
Tabla 12 Estadígrafos del Desempeño docente en la EESTP PNP Huancayo ...	87
Tabla 13 Estadígrafos de los puntajes del Desempeño docente según el grado y contratación.....	88
Tabla 14 Estadígrafos de los puntajes del Desempeño docente según el Género	89
Tabla 15 Estadígrafos de los puntajes del Desempeño docente según Área curricular.....	90
Tabla 16 Niveles del Desempeño docente en la EESTP PNP Huancayo.....	91
Tabla 17 Niveles del Desempeño docente según género de la EESTP PNP Huancayo	92
Tabla 18 Niveles del Desempeño docente según cargo en la EESTP PNP Huancayo	93
Tabla 19 Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo	94
Tabla 20 Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo	95
Tabla 21 Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes según el grado y contratación de los docentes.....	96

Tabla 22	<i>Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes según el Género de los docentes</i>	97
Tabla 23	<i>Estadígrafos del Rendimiento académico según Área curricular.....</i>	98
Tabla 24	<i>Niveles del Rendimiento académico de la EESTP PNP Huancayo</i>	99
Tabla 25	<i>Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes según el género de los docentes de la EESTP PNP Huancayo</i>	100
Tabla 26	<i>Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes según cargo de los docentes de la EESTP PNP Huancayo.</i>	101
Tabla 27	<i>Tabla de contingencia de los niveles del Desempeño docente y los niveles del Rendimiento académico de los estudiantes</i>	102
Tabla 28	<i>Correlación de los puntajes del Desempeño docente y los puntajes del Rendimiento académico</i>	103
Tabla 29	<i>Correlación r de Pearson de las dimensiones del Desempeño docente y de las dimensiones del Rendimiento académico.....</i>	105
Tabla 30	<i>Correlación r de Pearson de las dimensiones del Desempeño docente y el Rendimiento académico</i>	105
Tabla 31	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables</i>	106
Tabla 32	<i>Tabla de contingencia de los niveles de Desempeño de los docentes</i>	109
Tabla 33	<i>Prueba de la hipótesis específica 1 mediante Chi cuadrada.....</i>	109
Tabla 34	<i>Tabla de contingencia de los niveles del Rendimiento académico</i>	111
Tabla 35	<i>Prueba de la hipótesis específica 2 mediante Chi cuadrada Estadísticos de prueba</i>	111

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución de la muestra de investigación según Grado y contratación	81
Figura 2: Histograma de los años de experiencia docente.....	82
Figura 3: Histograma de la Edad de los docentes encuestados.....	83
Figura 4: Distribución de la muestra de investigación según género	84
Figura 5: Área de las asignaturas que desarrollan los docentes.....	85
Figura 6: Comparación de estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del Desempeño docente	86
Figura 7: Histograma de los puntajes total del Desempeño docente	87
Figura 8: Comparación de la media de los puntajes del Desempeño docente según grado y contratación de los docentes	88
Figura 9: Comparación de la media de los puntajes del Desempeño docente según Género	89
Figura 10: Comparación de la media de los puntajes del Desempeño docente según Área curricular	90
Figura 11: Niveles del Desempeño docente en la EESTP PNP Huancayo.....	91
Figura 12: Niveles del Desempeño de los docentes en la EESTP PNP Huancayo según género	92
Figura 13: Niveles del Desempeño de los docentes en la EESTP PNP Huancayo según género	93
Figura 14: Comparación de estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del Rendimiento académico	94
Figura 15: Histograma del Rendimiento académico total de los estudiantes	95
Figura 16: Comparación de la media del Rendimiento académico de los estudiantes según grado y contratación de los docentes	96
Figura 17: Comparación de la media del Rendimiento académico de los estudiantes según Género de los docentes	97
Figura 18: Rendimiento académico de los estudiantes según Área curricular	98
Figura 19: Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes en la EESTP PNP Huancayo	99

Figura 20: Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP
Policial Profesional de la PNP según género de los docentes 100

Figura 21: Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes en la EESTP
PNP Huancayo según el género de los docentes 101

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Policía Nacional del Perú Huancayo (EESTP PNP Huancayo). Como método general se consideró el método científico, siendo una investigación de tipo aplicada, considerando un nivel explicativo.

Se aplicó el diseño ex post facto correlacional simple, considerando una muestra de 79 docentes de la EESTP PNP Huancayo, a quienes se les aplicó el instrumento debidamente validado test de encuestas sobre datos generales, se midió la escala de desempeño que es un instrumento que comprende tres dimensiones: trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y responsabilidades profesionales; además de la obtención de base de datos sobre el rendimiento académico de los estudiantes de las 79 aulas.

Los resultados fueron procesados aplicando el programa estadístico SPSS versión 23.0.; los coeficientes de correlación de Pearson entre los puntajes de las tres dimensiones del Desempeño docente y los puntajes de las cinco dimensiones del rendimiento académico de los estudiantes, para un nivel de significación $\alpha=0,05$, obteniendo en Gestión de los procesos de Enseñanza-aprendizaje y Rendimiento académico (0,731) y el Trabajo pedagógico y el Rendimiento académico (0,574) y se observa la correlación más baja ocurre entre las Responsabilidades profesionales y el Rendimiento académico (0,568).

Con este nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del desempeño docente y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$.

Para la prueba de hipótesis se hace uso de la prueba t de Student para la correlación de Pearson dónde: $r=0,706$ es el coeficiente y el valor teórico de la prueba t de Student (t_t) para $n=79$, $\alpha/2=0,25$ y 77 grados de libertad es: $t_{\alpha/2} = 1,992$;

obteniendo 8,748; significando encontrarse dentro del intervalo del grado de libertad $-1,992 \geq 8,748$ ó $8,748 \geq 1,992$.

Mediante la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste ($\chi^2_c = 24,633$), para un nivel de significación $\alpha = 0,05$ y para 2 grados de libertad se comprueba que el nivel de desempeño docente es bueno en la EESTP PNP Huancayo.

Del análisis de los resultados se concluye que las variables mediante la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste, comprueba que el nivel de desempeño docente es bueno en la EESTP PNP Huancayo y que el nivel del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es bueno; y tener un nivel de significación de 0,05 concluye que la relación entre los factores del rendimiento académico y el desempeño docente se relacionan de manera directa y es significativa de la EESTP PNP Huancayo.

Palabras clave: Desempeño Docente, Factores del desempeño docente, rendimiento académico de los estudiantes.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between the teaching performance and the academic performance of the students of the school of higher professional technical education PNP Huancayo. As a general method the scientific method was considered, being a type investigation applied, considering an explanatory level.

The simple correlational ex post facto design was applied, considering a sample of 79 teachers from the school of higher professional technical education PNP of Huancayo, to whom the instrument was applied, duly validated performance scale that is an instrument that includes three dimensions: pedagogical work, management of teaching and learning processes and professional responsibilities; in addition to obtaining a database on the academic performance of students in the 79 classrooms.

The results were processed by applying the statistical program SPSS version 23.0 .; the Pearson correlation coefficients between the scores of the three dimensions of the teaching performance and the scores of the five dimensions of the academic performance of the students, for a level of significance $\alpha = 0.05$, obtaining in Management of the teaching processes- Learning and Academic Performance (0.731) and the Pedagogical Work and Academic Performance (0.574) and the lowest correlation occurs between the Professional Responsibilities and the Academic Performance (0.568).

With this level of significance of $\alpha = 0.05$ it is demonstrated that: If there is a positive and significant correlation between the scores of the teaching performance and the scores of the academic performance of the students of the School of Higher Professional Technical Education of the PNP of Huancayo, for a significance level of $\alpha = 0.05$.

For the hypothesis test the Student t test is used for the Pearson correlation where: $r = 0.706$ is the coefficient and the theoretical value of the Student t test (tt) for $n =$

79, $\alpha / 2 = 0, 25$ and 77 degrees of freedom is: $t_{\alpha / 2} = 1,992$; obtaining 8,748; meaning to be within the range of the degree of freedom $-1,992 \geq 8,748$ or $8,748 \geq 1,992$.

By means of the Chi square test of goodness of fit ($\chi^2 = 24,633$), for a level of significance $\alpha = 0,05$ and for 2 degrees of freedom, it is verified that the level of teaching performance is good in the school of higher professional technical education the PNP of Huancayo.

From the analysis of the results it is concluded that the variables through the chi square test of goodness of adjustment, verify that the level of teaching performance is good in the School of Higher Technical Professional Education of the PNP of Huancayo and that the level of academic performance of the students of the school of higher professional technical education of the PNP of Huancayo is good; and having a level of significance of 0.05 concludes that the relationship between the factors of academic performance and teaching performance are directly and significantly related in the school of higher professional technical education of the PNP of Huancayo.

Key words: Teaching performance, Factors of the teaching performance, academic performance of the students.

Introducción

Uno de los aspectos de la evaluación de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior es la relación docente –estudiante. Esta relación se mide a través del rendimiento académico y del desempeño docente.

En la actualidad a nivel de Sudamérica, los sistemas de educación superior están en constante inducción para elevar la calidad de su enseñanza hasta el punto que ésta se ha convertido en su prioridad estratégica (Cid et al., 2009 y Hativa y Goodyear, 2002). Es de gran importancia que las instituciones de nivel superior se encuentren en un proceso de mejoramiento continuo en beneficio del estudiante, para eso existe una exigencia que se refiere a la competitividad profesional en el área laboral, entonces determinamos que la calidad de la educación obtenida y la formación práctica son factores del éxito de dicha competitividad.

Se ha determinado de manera muy estrecha la relación del proceso de enseñanza – aprendizaje, el cual ha marcado gran importancia para el logro de los objetivos educacionales a nivel superior. Por tal razón es preciso considerar el sentido de lograr el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, que refiere ciertos factores relevantes, como es el desempeño docente.

Es así que el desempeño docente juega un rol muy importante en la educación superior; en miras de lograr dicho propósito se ha realizado un estudio que permita, conocer a través de la evaluación el desempeño docente, resaltando lo que el docente debe saber y hacer; de tal manera que permita a cada docente de la institución superior en estudio el establecimiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional y por ende contribuir en la mejora de la calidad del sistema educativo de la EESTP PNP Huancayo.

Cochran-Smith, M. (2005) afirma que, aunque las evaluaciones realizadas por los alumnos son una parte importante para juzgar el desempeño docente, no debe ser el único criterio. Sugiere incluir elementos como la búsqueda, por parte del docente, de la equidad y la justicia social.

La presente tesis está estructurada en cinco partes. En la primera parte se plantea y formula el problema, se consignan los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación. En la segunda parte se presenta lo referido al marco teórico y las bases de las mismas a utilizar. En la tercera parte las hipótesis y la operacionalización de las variables. En la cuarta parte se presenta el método que da a conocer el tipo y diseño de la misma, además de la muestra a utilizar y los instrumentos y procedimientos realizados en el estudio. Asimismo, en la quinta parte se presentan los resultados que evidencian los objetivos de la investigación, así como la interpretación de los mismos.

Finalmente culminamos con las conclusiones, discusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos que incluyen la matriz, instrumentos, validez, confiabilidad y presentación estadística de datos demográficos relevantes de la muestra en estudio.

Las autoras.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

A inicios de los años 2000, el desempeño docente fue un tema importante a tratar dentro de las discusiones educativas latinoamericanas, dada la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neoliberales en educación de la década de 1990. Cabe mencionar que durante la aparición de la psicología cognitiva y las corrientes constructivistas dejaron a los docentes sin “poder enseñar”, referente tradicional de su trabajo (Elmore, 2003). Junto con ello, la aparición de nuevos y distintos modos de aprender, la inclusión de otros actores (no educativos) en los procesos educativos y la “obligación” de la escuela de rendir cuentas de lo que hace reconfiguraron el escenario del desempeño docente, más no así el desempeño en sí mismo.

En la actualidad mucho se considera el paradigma: una institución superior es tan buena como buenos son sus maestros. Se puede mencionar que hemos visto la existencia de docentes con una formación excelente, que son brillantes mentores y han logrado reducir esa gran brecha de antipatía que existe con sus estudiantes. También bajo nuestra experiencia pudimos observar docentes que, en precarias situaciones institucionales y presupuestales, logran desarrollar con creatividad y pasión una dinámica en el aula que motiva y capta a sus estudiantes. Igualmente hay aquellos docentes que están en el aula porque es el único empleo que consiguieron o porque la carrera de pedagogía fue la única a la cual pudieron acceder. Lo cierto es que, como país, tenemos que incrementar la proporción de docentes con un alto nivel.

El reto en la educación superior en nuestro país recae en la percepción que los estudiantes tienen sobre aspectos del desempeño del docente; es decir cómo se manifiesta éste frente al estudiantado y si a este último le interesa la planificación, estrategia, evaluación y la asesoría utilizada por el docente en clase. Así mismo los cursos mejor evaluados con alta percepción por los estudiantes corresponden a docentes que usan diversas estrategias de enseñanza – aprendizaje, las cuales no son necesariamente las más dinámicas o las que contienen mayores herramientas como las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); lo interesante de estos docentes mejor evaluados por sus estudiantes, es que sus contenidos en clase son contextualizados, concibiendo que se sientan identificados con aspectos de la vida cotidiana y no se encuentren fuera de una realidad latente en su propio país.

Consideramos que para garantizar la calidad de la educación superior es urgente identificar y analizar el impacto de los factores o variables que influyen sobre el rendimiento académico. Adicionalmente, se debe considerar que el déficit en los aprendizajes previos que pueden ser atribuidos a la educación básica (más si es una escuela tan diversa y por debajo de los niveles estándares de calidad), no necesariamente implica que el estudiante carezca de potencial académico, pero si dificulta el proceso de avance de enseñanza - aprendizaje , sumando a esto la carencia de exigencia de reformas en los procesos de admisión, así como en los diseños curriculares y la didáctica para mejorar el rendimiento académico y reducir la probabilidad de desaprobación en las asignaturas de nivel superior.

Por lo escrito anteriormente, surge la necesidad de conocer cuáles son las variables que no solo están relacionadas con el desarrollo de la docencia superior, sino que éstas se relacionen directamente con el rendimiento de sus estudiantes.

Según Alterio y Pérez (2009), la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el nivel superior, demanda mantener la función docente como norma que deben ejecutarse para lograr el propósito específico de la satisfacción del estudiante, es por ello que se reconoce que a partir de la opinión de estos se obtendrá un nivel importante de retroalimentación sobre la función docente, pero también señala que un análisis más profundo y técnico parte de las herramientas y elementos empleados para la enseñanza.

Por otro lado, la docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos, por lo tanto, es una actividad compleja que requiere para su ejercicio de la comprensión del fenómeno educativo. De tal manera cualquier persona que conoce un tema, que lo domina, puede enseñarlo, pero esto no significa que pueda ser un profesional de la docencia.

De ahí que el solo dominio de una disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y psicológicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión y que, además, son quienes garantizan que el proceso de enseñanza está siendo de calidad en cobertura plena de sus funciones educativas.

Es por ello, que la formación docente está vinculada directamente a la eficiencia y eficacia de la actividad educativa. De modo que rescatamos la profesionalización referida a la docencia como un requerimiento estricto y apoyado por el sistema de acreditación superior, además comprometido con los retos y exigencias que se proponen ante una modernización educativa que se encausa al mejoramiento de la educación superior en el país.

En tal sentido, la formación de docentes es un aspecto de la educación que ha estado presente, de una u otra forma, desde hace mucho tiempo en la problemática del rendimiento y la calidad de educación superior en todos sus niveles, por lo que en el marco actual de la evaluación de la función docente es imprescindible el reconocer aspectos funcionales como la formación académica pedagógica del personal instructor y su nivel de conocimiento relativo a la planificación, ejecución, evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, además de las vitales necesidades de conocimiento.

En los países desarrollados, los docentes en sus actividades cotidianas de los institutos de educación superior, aplican diariamente estrategias didácticas pertinentes con la finalidad de generar rendimientos académicos óptimos y contribuir efectivamente en la formación profesional de los jóvenes estudiantes. Pero, en contextos educativos como el nuestro, muchos docentes no lo hacen aduciendo a múltiples razones, resaltante entre ellas el nivel académico con el que ingresan los estudiantes. Incluso se puede aseverar que muchos docentes se caracterizan por improvisar sus clases, por lo que es necesario evaluar las características actuales del desempeño docente de educación superior para identificar las causas y deficiencias más resaltantes y proponer un plan de mejora a fin de alcanzar la ansiada calidad educativa.

La relación entre el rendimiento académico y desempeño docente es un problema de investigación que se observa con frecuencia en diferentes contextos educativos del nivel superior de México, como lo menciona Barragán, A. y otros (2009), al explicar que durante los últimos años, en el centro universitario de ciencias exactas e ingenierías, de Guadalajara, se ha presentado un alto índice de reprobación en estudiantes de nuevo ingreso en una de las asignaturas del departamento de física, las cuales motivaron una indagación sobre sus posibles causas. Para ello se realizaron

observaciones en el aula con categorías basadas en diversas fuentes relacionadas con el desempeño docente.

Asimismo, Milicic y otros (2008), afirman que para desempeñar un trabajo de la trascendencia social de la educación se requieren estándares de desempeño y procesos de evaluación que den cuenta del carácter profesional del trabajo docente.

Ahora se tiene a Montero y otros (2007) quienes señalan que el estudio del rendimiento académico y la deserción estudiantil ha sido una preocupación constante en el campo de la investigación educativa. Cada año se publican, a nivel internacional, gran cantidad de artículos y reportes en relación con este tema, tratando de conocer también si el desempeño del docente tiene que ver con esta relación.

Sin embargo, existe a la fecha estudios sobre el desempeño docente, como por ejemplo Schultmeyer (2002) quien afirma que en el último decenio del siglo pasado los sistemas educativos de América del sur priorizaron los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en esa intención se identificó al “desempeño profesional del docente” como muy influyente para lograr un salto cualitativo de la gestión académica.

Las instituciones educativas del nivel superior enfrentan el reto de optimizar permanentemente su calidad académica para hacer frente a las demandas de los nuevos contextos sociales y económicos de una sociedad globalizada. La EESTP PNP Huancayo, no es ajena a esta problemática, debido a que existe una fuerte preocupación por mejorar los procesos académicos, especialmente el bajo rendimiento académico y el bajo nivel de desempeño de sus docentes.

En esta perspectiva, se ha observado también que en la EESTP-PNP-HYO, existen deficiencias en la formación de los nuevos policías, y la

falta de una permanente evaluación del desempeño de los docentes que repercutiría en el rendimiento académico de sus estudiantes.

Se sabe que, a través de encuestas no estructuradas aplicadas a estudiantes de la EESTP-PNP-HYO, los resultados arrojan que muchos docentes no tienen metodologías adecuadas y que su desempeño no satisface las expectativas de los estudiantes, lo cual constituye un problema que trascendería en el rendimiento académico de los mismos.

A esta problemática se suma la carencia de instrumentos de supervisión docente, que hayan sido validados de manera técnica y científica, así como el desconocimiento del nivel de rendimiento académico de los estudiantes en estos últimos años, lo cual no permite optimizar la gestión pedagógica de la escuela.

Esta situación es la que ha motivado conocer de manera objetiva la relación que existe entre las variables, el nivel de desempeño de los docentes y el nivel del rendimiento académico de los estudiantes, a fin de formular estrategias pedagógicas o planes de mejora que permitan optimizar el desempeño del docente para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

En la actualidad podemos determinar que existen creencias generalizadas por parte de los docentes, que no consideran ciertos rasgos característicos de los estudiantes: costumbres sociales, trabajo y pasatiempos, ideas acerca de la manera en que se les evalúa institucionalmente, sus preferencias y desagradados. Dada ésta situación podemos decir que la causa por la que malos estudiantes califican bajo a sus docentes o viceversa; resulta que las nuevas generaciones requieran otras formas de enseñanza.

Por otro lado, también podemos determinar que existe una simpatía y se generan buenas relaciones entre estudiantes y docentes cuando sus competencias, personalidad y valores están en un rango óptimo y positivo, sin embargo, cuando éstos aspectos son deficientes tanto en estudiantes como docentes, puede ocurrir un desbalance en el criterio de calificación, dejando fluir las emociones negativas que llevan a no ser objetivo dentro de una evaluación.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema General

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo?

B. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo?

¿Cuál es el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo?

¿En qué medida se relacionan el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo?

¿De qué manera se relacionan la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo?

¿En qué medida se relacionan las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo.

Establecer el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Establecer la relación entre el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Determinar la relación entre la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Establecer la relación entre las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

1.3. Justificación e importancia del estudio

El desarrollo de la presente investigación nos permitirá evaluar en qué situación se encuentran los niveles de desempeño de los docentes, los niveles de rendimiento académico de los estudiantes en las asignaturas de formación general y especializada, y la relación que existe entre ambas variables.

La importancia del estudio radica en que por primera vez se conocerá los niveles de desempeño de los docentes a fin de formular y ejecutar un plan de mejora continua y sostenible a través del tiempo. También se conocerá el nivel

del rendimiento académico de los nuevos policías a fin de contribuir al cumplimiento del perfil esperado del egresado de la EESTP PNP Huancayo.

1.4. Limitaciones de la presente Investigación

En el desarrollo de la presente investigación las limitaciones que se han podido superar son:

Efecto reactivo ante los instrumentos; referida a la actitud de aceptación o rechazo de las preguntas o ítems de la encuesta-cuestionario, que se superó con el diálogo.

Margen de error de respuesta ante los instrumentos que se controló a través del anonimato de la encuesta.

La deseabilidad social, en la medida que los encuestados contesten una respuesta en tanto en realidad lo que piensan es otra, lo hacen así para satisfacer al investigador.

Limitada predisposición para participar en la aplicación de los cuestionarios previstos en la investigación de los docentes.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Medina (2012), sustentó en la Universidad de Oriente – Venezuela, la tesis: Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior (IES), para optar el título de Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas Mención Gerencia General.

El objetivo principal planteado es proponer un modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en IES, a través de las asignaturas con mayor porcentaje de estudiantes aplazados.

Según los objetivos planteados y el tipo de actividad realizada, se encuentra dentro de los lineamientos de los siguientes tipos de investigación: Descriptiva Longitudinal Retrospectiva y Cualitativa.

Las poblaciones objeto de estudio de este trabajo de investigación fueron tres: La primera población correspondió a las asignaturas de las carreras de Ingeniería Industrial e Ingeniería de Sistemas de la Extensión Región Centro-Sur Anaco (ERCSA), clasificadas por escuela.

La muestra considerada en esta población estuvo conformada por las asignaturas con más del 70% de estudiantes aplazados. Para ello se dividió a la Extensión en dos escuelas, la Escuela de Cursos Básicos (ECB) y la Escuela de Ingeniería y Ciencias Aplicadas (EICA). Se consideraron como estudiantes de la ECB todos aquellos que estaban cursando Matemática I y Matemática II, primero y segundo semestre respectivamente. Se utilizó un cuestionario denominado Cuestionario de Opinión Estudiantil sobre el Desempeño del Personal Docente, el

cual se aplicó a los estudiantes de las asignaturas con mayor porcentaje de estudiantes aplazados de las carreras de Ingeniería Industrial e Ingeniería de Sistemas.

A los docentes se les aplicó una entrevista basada en el Baremo utilizado en la evaluación de credenciales de la UDO y las entrevistas semi-estructuradas en profundidad se le hicieron al Jefe del Departamento de Admisión y Control de Estudios, al Delegado de Personal y al Coordinador de la ECB.

Para elaborar la propuesta del modelo de gestión académica basado en la medición y el análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en los institutos de educación superior, se realizó un estudio previo del rendimiento académico porcentual por docente de las asignaturas de las carreras de Ingeniería Industrial y de Sistemas que se dictan en la ERCSA, cuyo porcentaje de aplazados superara el 70%, resultando Matemática I con 83,71%, Química General con 76,44%, Matemática II con 76,37%, Física I con 76,04% y Química I con 72,60%. Por lo tanto, ninguna de las asignaturas estudiadas cumple con los criterios de calidad y resultados utilizados por Balza (2008), quien establece un riesgo académico máximo permisible de 20%, conformado por un 15% para Aplazados y 5% para Retiros. En cuanto a este último, cuando se realizó el análisis por docente, el 4,77% de ellos superó el 5% de estudiantes retirados.

Se recomienda a partir de esta investigación ampliar y profundizar la ejecución del trabajo de investigación desarrollado a ámbitos de mayor amplitud que abarque a docentes y estudiantes de niveles superiores en la ERCSA, de tal manera que se pueda obtener un mayor nivel de información, que permita profundizar en los factores externos e internos que afectan al rendimiento académico de los estudiantes, al perfil y al desempeño de los docentes, y en virtud de

ello, desarrollar y/o perfeccionar el modelo de gestión académica propuesto.

Por lo tanto, la universidad quiere ser competitiva en el tiempo debe contar con un profesorado altamente calificado, bien remunerado, motivado e identificado con la labor que realiza con el alumnado y con la institución.

Ruiz (2012) en la investigación sobre Rendimiento académico y evaluación docente, realizada en La Paz, Bolivia. Realizada en la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM), Facultad de Auditoría Financiera (FAF), los estudiantes han evaluado a los docentes y a su vez los docentes han sido evaluados por los estudiantes. El objetivo fue conocer el nivel de rendimiento académico y su correspondiente asociación con el desempeño de los docentes. El diseño de la investigación fue descriptivo y correlacional. Como instrumento se adopta la perspectiva de Braskamp & Ory, según la cual la evaluación del docente se realiza a partir de los resultados obtenidos por los estudiantes. Se da entonces como señalado que los puntajes de los estudiantes, son el criterio principal de evaluación. Para el efecto, se realiza un análisis de las calificaciones finales obtenidas por los estudiantes en asignaturas del ciclo común (CC): Cálculo I, Cálculo II, Álgebra Lineal, Estadística I, y Estadística II. Estas materias han sido seleccionadas pues son aquéllas en las cuales los estudiantes experimentan las mayores dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las conclusiones que llega el investigador es que existe evidencia de una relación entre la nota final obtenida por el estudiante en la asignatura correspondiente y el juicio que el mismo estudiante emite respecto al conocimiento del docente sobre la materia que dicta.

También los estudiantes con bajas calificaciones se manifiestan mayoritariamente, con opiniones sub-óptima, sin embargo, todos los estudiantes con buenas calificaciones realizan una buena evaluación del docente. Este resultado se ha obtenido aplicando los modelos estadísticos Probit y Logit a una base empírica de 71 estudiantes que cursan las materias Cálculo I, Cálculo II y Algebra Lineal; en la facultad de ciencias económicas administrativas y financieras (FCEAF).

Alterio y Pérez (2009), realizaron la investigación: Evaluación de la función docente según el desempeño de los docentes y la opinión estudiantil, Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela. El estudio es descriptivo transversal en una muestra de 52 docentes y 210 estudiantes escogidos por medio del muestreo aleatorio estratificado. En la determinación del desempeño docente se aplicó una encuesta y en la evaluación de la satisfacción de estudiantes se empleó un cuestionario. El decanato de medicina de la universidad centro occidental "Lisandro Alvarado" (UCLA), ha incrementado las estrategias de intervención para el mejoramiento y búsqueda de la excelencia educativa, a partir de modificaciones curriculares y auditorías cercanas a la gerencia educativa, a lo cual, en el marco de colaboración en la instrumentación de estas medidas, se evaluó la función docente con base al desempeño referido por los profesores y la opinión de sus estudiantes. Como resultados indica que el 30,8 % de los docentes del área básica han recibido cursos de capacitación docente y 17,3 % de preclínica poseen Maestría en educación.

En básica predominó el nivel de conocimiento regular para los conceptos de ejecución y evaluación y en preclínica el nivel de conocimiento en planificación, ejecución y evaluación fue bueno. La estrategia de enseñanza más empleada en básica fue la clase magistral y en preclínica los seminarios y mapas conceptuales. La

necesidad de conocimiento principal manifestada en básica se refiere a evaluación, en preclínica a elementos de ejecución y estrategias.

En la evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida según la planificación, predominó en básica el grado de mediana satisfacción, en preclínica 51,7 % de los estudiantes refirieron alta satisfacción. Sobre la ejecución y estrategias de enseñanza, en básica prevaleció el grado de mediana satisfacción, en preclínica un alto grado.

De la evaluación, en ambas áreas resaltó el grado de mediana satisfacción. De la motivación al aprendizaje y amplitud de cobertura de expectativas hubo prevalencia del grado de mediana satisfacción en básica y en preclínica alta satisfacción. Llegando a la conclusión: La función docente a partir de las estrategias referidas, radica en un patrón de transmisión de conocimientos y no en su producción, se descuida la mediación y motivación para la producción de conceptos principalmente en el área básica.

En tal sentido, se encaminó un análisis en cumplimiento a diversos objetivos planteados inicialmente, entre los grupos de docentes y estudiantes de las áreas básica y preclínica del programa de medicina de la UCLA. Se obtuvo como determinante de la función docente, en cuanto a formación pedagógica, que en el área básica la mayoría de los profesores ha recibido el curso de capacitación pedagógica que dicta la UCLA, sin embargo, aparecen representantes sin ninguna formación docente que dirige asignaturas en este decanato, situación que se presenta similar a la descrita por Alterio (1995) y Guevara (2000) en sus estudios.

Asimismo, en el área preclínica el mayor número de docentes poseen grado académico de Maestría en educación, lo que garantiza según lo expuesto por Ellis (1993), un efectivo funcionalismo del proceso

educativo, en virtud del conocimiento relativo a la ejecución de la docencia y por lo tanto favorece al alumnado.

Oses, Duarte, y Esquivel, (2007), en la investigación titulada: Calidad del desempeño docente en una universidad pública. El trabajo de investigación publicado por la revista Sapiens de la universidad pedagógica experimental Libertador realizado en la universidad autónoma de Yucatán, México. El propósito de este estudio ex post facto fue establecer las diferencias de calidad de desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1471 estudiantes.

Se utilizaron tres entrevistas semiestructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan los profesores: docencia-enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica. Se encontró una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor. No se encontraron diferencias de calidad por rangos de antigüedad, pero si por tipo de contrato, en tutorías, gestión, y formación. Resultando la gestión de mejor calidad en los profesores de mayor categoría.

Como sugerencia el autor plantea actualizar y capacitar a los docentes con acciones de mejora de los resultados educativos, aprender y transformar la propia práctica dota capacidad para enfrentar los nuevos retos, para descubrir los que van surgiendo y sobre los que hay que aprender otra vez.

El desarrollo profesional es mucho más que cursos, aunque pueda incluirlos. Está formado por diversas acciones: el encuentro y la charla profesional entre los mismos, la lectura, la indagación sobre los

diversos factores involucrados en el quehacer docente, la detección de las propias necesidades formativas, la toma reflexiva e informada de decisiones y la vuelta sobre ellas para afinarlas o transformarlas. Es la conformación de opiniones, la construcción y defensa de propuestas sobre la educación y la enseñanza.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ocampo (2016), en su investigación: El Desempeño Docente y su Relación con el Aprendizaje en el Curso de Administración de los Cadetes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos, 2012, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje en el curso de Administración de los Cadetes, donde la variable Desempeño Docente, presenta dos dimensiones: gestión pedagógica y gestión institucional; en tanto, la variable Aprendizaje se centra en el curso de administración estableciendo como indicadores el conocimiento y los ejercicios de aplicación, que contribuyen al desempeño de la función administrativa de los egresados de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú.

La investigación es de tipo descriptivo - correlacional. El diseño es no experimental transaccional. La población de estudio involucra a los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos. Para ello se seleccionó una muestra no probabilística de 40 docentes y, correspondiente al período lectivo 2012. La información extraída de las muestras de la población de estudio se realizó con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, luego fueron procesados estadísticamente mediante las tablas de frecuencia, para conocer la estructura interna de las variables y determinar la existencia de relación entre las mismas. Se procedió a la aplicación de la prueba estadística de Correlación de Pearson demostrándose que existe relación significativa directa entre las variables desempeño docente y el aprendizaje en el curso de

administración de los cadetes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos, confirmándose todas las hipótesis planteadas; de igual forma, la variable desempeño docente obtuvo una calificación de bueno que alcanzo cifras del 65 % , que corresponde a un estado de calidad categórica regular. La variable el aprendizaje en el curso de administración de los cadetes en su dimensión conocimiento obtuvo una calificación regular en un 65 %, la dimensión ejercicios de aplicación (practica) obtuvo una calificación también de regular con el 65 % que corresponden a un estado de calidad categórica regular.

En la investigación anteriormente mencionada, se detecta que la evaluación del desempeño docente se hace primordial y necesaria. El autor hace mención a la importancia de verificar que exista una relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de los cadetes de la asignatura de Administración, a fin de mejorar del desarrollo profesional del docente y de la institución policial. Obtener altos niveles de desempeño en el docente es una labor constante, seriamente tomarlo como una meta y hasta una necesidad, es así que lograrlo involucra muchos aspectos, no solamente en un plano material, bien sabemos que, en educación, la calidad es hacer las cosas de manera que sean funcionales, eficientes y eficaces, sin embargo, se ha postergado el aspecto de la formación humana, aquellos que “están ocultos” pues cada quien los interioriza desde el inicio de su preparación. El buen desempeño del docente es un atributo del profesional que reafirma lo que acontece dentro de la escuela.

Oyarce (2016), en su investigación titulada: Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015.

Estudia el uso de las tecnologías de información y comunicación, TIC, y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académico Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015. La HIPÓTESIS que se formula es que el uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación, TIC, del ámbito digital se relaciona significativamente con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académico Profesional, EAP, de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, UNMSM. La POBLACIÓN de estudio está conformada por 20 docentes ordinarios y 100 alumnos de entre primer y quinto año de estudios de la carrera de Comunicación Social de la UNMSM.

El periodo de aplicación de las encuestas fue el segundo semestre del año 2015. Se trabajó con el total de 20 docentes, por ser una muestra controlable y pequeña. En lo que concierne a la población de estudiantes, para determinar el tamaño de la muestra recurrimos a la ecuación para cálculo muestra lo que dio como resultado cien estudiantes.

Para conocer la confiabilidad del instrumento a aplicar en la presente tesis, se realizó una prueba piloto con cuatro docentes y veinte estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la UNMSM que no han sido considerados en la muestra, quienes presentan las mismas características y condiciones que los seleccionados en la muestra de la actual investigación.

Los RESULTADOS indican que mientras mayor es el dominio de las TIC por parte de los docentes, mayor es la calidad de su desempeño docente en relación con los estudiantes. Se puede señalar que aún hay diferencias sustantivas en cuanto al desarrollo de estrategias didácticas entre los docentes de la EAP de Comunicación Social de la UNMSM. En algunos casos los métodos, procedimientos, técnicas

y actividades que emplean todavía no exploran v significativamente los recursos que la web ofrece en materia TIC para incentivar la creación propia.

Espinoza (2016), en su investigación titulada: Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú, realiza una investigación sustantiva explicativa. Tiene por objetivo identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del Perú. Para lo cual se ha diseñado y validado un instrumento para medir el desempeño docente y, por otro lado, para observar la calidad educativa de cada facultad de ingeniería.

Se ha utilizado el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de cuarenta y nueve carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

En la investigación realizada, el autor hace una comparación de los resultados con la hipótesis general, en donde afirma lo siguiente: el nivel de calidad educativa actual de las facultades de ingeniería está determinada por los factores del desempeño docente, primero el capital organizacional, luego por el capital relacional y en menor grado por el capital humano.

Esto se atribuye a que el Capital humano es el conocimiento útil para la organización que poseen las personas, el cual permite generar capital organizacional y capital relacional (Euroforum 1998, pp. 36-47).

Es posible que los docentes en su mayoría, posean un bajo desempeño por causa de que los conocimientos son pobres, carecen de formación pedagógica, habilidades pedagógicas, especialización en la asignatura que dirige, capacidad para elaborar proyectos de innovación académica y no se capacitan en forma permanente; por lo tanto, su contribución a la creación de valor en las carreras profesionales es mínima.

Palomino (2012), sustentó en la universidad de San Martín de Porres, la tesis titulada El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres, para optar el grado académico de magíster en educación con mención en docencia en el nivel superior. Esta investigación aborda el tema del desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres.

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, se presenta las principales características del desempeño y la relación existente entre éste y el aprendizaje del estudiante de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres 2012.

El presente estudio se realizó en la sede de Santa Anita, ciudad universitaria con una población 3,330 estudiantes de estudios generales; por tanto, para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. Para el tamaño de la muestra se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, N=3330, heterogeneidad p.q=50%) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%.

Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

La investigación concluye en lo siguiente: Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, evaluación (valoración) está garantizado con un excelente rendimiento académico de los estudiantes de estudios generales de la universidad San Martín de Porres.

Piña (2010), sustentó en la universidad Mayor de San Marcos la tesis titulada: El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010, para optar el grado académico de doctor en Educación. El estudio plantea la necesidad de hacer una reflexión en el desempeño docente como agente fundamental de cambio a partir de la didáctica empleada en el proceso de enseñar a los futuros profesionales de la universidad particular de Iquitos, cuyos egresados deben poseer una amplia cultura general, con alta autoestima, confianza en sí mismo, con personalidad segura, con gran capacidad de comunicación y de interrelacionarse con los demás, es perseverante; activos fundamentales para su éxito en el trabajo.

El presente estudio por la naturaleza del problema es de tipo no experimental, asume el diseño descriptivo correlacional, porque permitió determinar el grado de relación existente entre las tres variables. Dentro de la Investigación descriptiva, se utilizó el estudio Transversal, que es aquella que compara y relaciona en un momento

determinado a distintas personas o fenómenos que representan a diversas etapas de su desarrollo.

La universidad particular de Iquitos contaba a la fecha con 96 docentes y 817 estudiantes, en consecuencia, fue esa nuestra población marco. Se obtuvo un muestreo estratificado en vista que existen 12 facultades con un número de estudiantes establecido, es decir se obtuvo una muestra específica de cada facultad a través de la afijación proporcional.

Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios y registros de notas. Los resultados de la investigación nos muestran el rendimiento académico de los estudiantes en relación al buen desempeño de los docentes, que 133 de 281 estudiantes tuvieron buen rendimiento académico en general y de los cuales 125 tuvieron docentes con un buen desempeño.

Por último, la investigación concluye en que se ha permitido determinar la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010, el cual resultó en una relación muy significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos.

Juárez (2012), realizó la investigación intitulada “Desempeño docente en la institución educativa policial de la región Callao”, de tipo descriptivo no experimental, en una muestra no probabilística de 22 docentes del Ministerio del Interior, para lo cual se aplicaron tres instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes. El objetivo del estudio fue caracterizar el desempeño de los docentes de la institución educativa. Para recolectar datos de la variable de evaluación del desempeño de los docentes se elaboró tres instrumentos: una ficha de autoevaluación docente, un cuestionario para los estudiantes y

finalmente una ficha de heteroevaluación docente para el director de la Institución de formación general.

Los instrumentos se elaboraron con preguntas de cuatro opciones en un formato de escala de Lickert, en función a determinados indicadores previamente establecidos a fin de determinar aspectos relacionados con cada una de sus dimensiones. Los instrumentos fueron tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) y adaptados por la autora.

La validez psicométrica del contenido de cada instrumento se ha realizado a través de siete jueces expertos a través del coeficiente de V de Aiken con una V total de 0.9841 tanto en la autoevaluación y heteroevaluación docente; estos dos instrumentos constan de 45 ítems y presentan los mismos indicadores, donde el primero está dirigido a los docentes y el segundo al director de la institución policial de formación general.

Los resultados a los que arriba la autora es que el desempeño de los docentes es Bueno, ya que el 59,1% de los docentes lo confirman según la autoevaluación, el 73,3% de los estudiantes también afirman que el desempeño es Bueno y según la evaluación del subdirector de formación general el 59,1% de los docentes presentan un nivel Bueno de desempeño.

Además, se concluye que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño dentro de la Institución educativa.

Ramón (2006), en su tesis doctoral titulada “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”, para optar el grado académico de doctor en Educación en la universidad mayor de San

Marcos (UNMS), presenta el objetivo del estudio: Determinar el nivel de relación que existe entre las variables, para lo cual se enmarcó en un estudio descriptivo correlacional.

De los resultados obtenidos en la investigación se desprende que el desempeño del docente universitario de matemática y física de las universidades de la sierra central del Perú es bueno debido a que en promedio obtienen 14,56 puntos en la escala vigesimal con una desviación estándar de 1,44; pero en el dominio tecnológico que está compuesto por la metodología, medios y materiales didácticos y evaluación es el que obtienen menor puntaje alcanzando en ellos y el nivel de conocimiento del estudiante egresado de la especialidad de Matemática y Física de las universidades de la sierra central del Perú es deficiente debido a que en promedio en la prueba de conocimientos en formación especializada han obtenido 07,15 puntos en la escala vigesimal con una desviación estándar de 2,61. Cuando se hace una correlación entre el desempeño del docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la sierra central del Perú obtenemos que $r=0,374$; lo que demuestra que existe una significativa correlación entre las dos variables.

Lovato (2016), sustentó en la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la tesis titulada: Factores del rendimiento académico y el aprendizaje en los estudiantes de la escuela de educación superior técnica de la policía nacional del Perú (EESTP-PNP) – Lima, para optar el grado académico de magíster en Ciencias de la Educación con mención en docencia universitaria.

La investigación ha buscado dar respuesta al problema ¿Qué relación existe entre los factores del rendimiento académico y el aprendizaje en los estudiantes de la escuela de educación superior técnica de la policía nacional del Perú- Lima?, aplicando un diseño no experimental transaccional correlacional, se trabajó con una muestra no

probabilística intencionada de 20 estudiantes. Al efecto se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre factores del rendimiento académico y otro sobre el aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados fueron procesados aplicando el programa estadístico SPSS versión 20.0. Del análisis de los resultados se concluye que es significativa la relación entre los factores del rendimiento académico y el aprendizaje en los estudiantes de la EESTP-PNP - Lima.

El autor concluye que es un punto importante en la investigación la problemática desde el punto de vista individual de cada estudiante frente a sus dificultades en el aprendizaje. Se considera que las causales serían los factores genéricos y la propia motivación del estudiante, que no solo afecta a su ámbito social sino también al ambiente emocional dentro de casa. Es un problema complejo ya que cada estudiante es particular con propios ritmos de aprendizaje, sus puntos fuertes y débiles.

Ramírez (2016), sustentó en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle la tesis titulada: Liderazgo transformacional y desempeño docente en la escuela de educación superior técnico profesional de la policía nacional del Perú – Lima (EESTP-PNP), para optar el grado académico de magíster en Ciencias de la Educación con mención en docencia universitaria. La investigación ha buscado dar respuesta al problema ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño docente en la escuela de educación superior técnico profesional de la policía nacional del Perú-Lima (EESTP-PNP) ?, aplicando un diseño experimental, descriptivo correlacional.

Se trabajó con una muestra censal de 65 docentes. Al efecto se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert teniendo en cuenta las dimensiones de las variables Liderazgo transformacional y

desempeño docente, Los resultados fueron procesados mediante el Software SPSS 20.0. Del análisis de los resultados se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con el mejoramiento del desempeño docente en la escuela de educación superior técnico profesional de la policía nacional del Perú (EESTP - PNP).

2.2. Bases teóricas relacionadas con el tema

2.2.1. Desempeño Docente

Martínez (2016), hacen referencia en su definición, que el desempeño profesional docente está sustentado en sus competencias pedagógicas y en consecuencia esto le permite orientar, guiar y evaluar concienzudamente el proceso de aprendizaje en el cual el estudiante se desenvuelve. De ésta manera se recomiendan que sus funciones y tareas sean todas orientadas a realizar su desempeño docente.

López (2014), considera como una parte muy importante desarrollar en el docente la capacidad para poder transmitir en sus estudiantes el valor de trabajar en equipo, en dónde se practica un aprendizaje colaborativo, y en donde se considera mucho la responsabilidad individual por cada miembro del equipo. Dada esta situación en el proceso de enseñanza aprendizaje, se logra que el estudiante aflore sus sentimientos, intereses y formas de conducta democrática, para que así ayude al desarrollo en su personalidad.

Estrada (2013), sostiene que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

Es acertado considerar el análisis y evaluación del desempeño docente para el desarrollo de las actividades formativas, sin embargo,

éste proceso no debe tener como finalidad evidenciar las limitaciones de los docentes o responsabilizarlos por el mal manejo del sistema educativo como se hace en distintas ocasiones.

Rocha (2013) observó que generalmente las dimensiones relevantes en la evaluación del desempeño docente, desde el punto de vista estudiantil se agrupan en cuatro categorías: La experticia y dominio del profesor sobre lo que enseña; sus competencias didáctico-pedagógicas; la evaluación del desempeño de los alumnos; y aspectos de personalidad, actitudinales y socio afectivos relacionados con la posibilidad de establecer una relación que motive a los alumnos a involucrarse en la experiencia académica en la universidad.

También encontramos que, respecto a desempeño docente, Chacón (2010) sostiene que:

El desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente de la educación básica regular son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana; Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas; Dominio de la materia a desarrollar; Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno educativo. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la

aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Así también consideramos que el desempeño profesional docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia. Así mismo, con una visión integrada y renovada, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los estudiantes y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática.

Torres (2008), define al desempeño docente como el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Podemos considerar que el autor establece una estrecha relación entre el desempeño docente con la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus funciones, tales como: generar un ambiente agradable de aprendizaje, propiciar buenas relaciones interpersonales, libertad de expresar sus pensamientos y sentimientos; motivar al estudiante hacia el aprendizaje con actividades del proceso enseñanza – aprendizaje constructivistas, considerando lo que se debe enseñar, cuándo, cómo, dónde y con qué hacerlo, todo esto le permitirá afianzar sus conocimientos.

Cahuana (2006), considera que el desempeño docente está relacionado a una función que el profesional ejerce de manera

colegiada, es decir bajo un amparo legal, institucional y social. De allí que cumple con el proceso de planificación, ejecución o desarrollo y evaluación en el sistema educativo, en el que emplea estrategias tanto de enseñanza como de aprendizaje y el uso de recursos para facilitar su intervención en el proceso de enseñanza aprendizaje. Desde este punto de vista el docente como experto en su materia y profesión acompaña en el proceso al estudiante para que este logre los propósitos educativos de manera eficiente.

Dunkin (1997), afirma que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. Además, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñar.

En muchos de los estudios que se analizan, se usa el término “efectividad” como una medida de los adelantos alcanzados por los estudiantes de los docentes en las pruebas de logros.

Medley & Shannon (1994), afirman que toda evaluación del docente debe basarse en datos acerca de la efectividad docente, pero que “debido a que no hay disponible información directa sobre el tema, muchas evaluaciones de docentes están basadas en información sobre la competencia docente o el desempeño docente” (p. 6016)

Anderson (1991) señala: “... un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta” (p.18)

A. Indicadores del Desempeño Docente

El desempeño docente es una de las variables más conocidas y útiles para comprender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores. En el ámbito universitario hay una ausencia de criterios que especifiquen cuáles deben ser las funciones y roles específicos del profesor, Sánchez & Teruel, (2004).

Sin embargo, según Montenegro (2003) y Sánchez & Teruel, (2004), existen algunos indicadores que son frecuentemente empleados para evaluar el desempeño docente según las siguientes dimensiones:

a. Capacidades pedagógicas.

- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.
- Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
- Utilización de variedad de prácticas educativas.
- Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los estudiantes.
- Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes.

- Calidad de su representación sobre el encargo social de la institución.
 - Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.
 - Efectividad de su capacitación y auto preparación.
 - Capacidad para crear un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos.
 - Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.
- b. Emocionalidad
- Vocación pedagógica.
 - Autoestima.
 - Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
 - Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
- c. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Asistencia y puntualidad
 - Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
 - Cumplimiento de la normativa.
 - Nivel profesional alcanzado.
 - Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.
 - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
 - Nivel profesional alcanzado

- d. Relaciones interpersonales
 - Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes.
 - Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes
 - Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

- e. Resultados de su labor educativa
 - Rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes en la o las asignaturas que imparte.
 - Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar
 - Grado en que sus estudiantes poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

En Colombia el sistema de evaluación integral para la calidad educativa – SEICE 2011 de la alcaldía mayor de Bogotá, considera que la evaluación docente debe considerar:

- ✓ Planeación y desarrollo curricular: hace referencia a las formas de organización y gestión del currículo, además de dar cuenta sobre la apropiación del Proyecto Educativo Institucional en el desarrollo de las diferentes asignaturas a cargo.
- ✓ Procesos de enseñanza y aprendizaje: da cuenta de las diferentes estrategias de trabajo en el aula utilizadas por el docente con el fin de servir de apoyo a los procesos de aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta sus

particularidades, niveles de desarrollo y las características de las áreas de conocimiento a ser enseñadas y aprendidas.

- ✓ Actitud y compromiso con la institución educativa: se refiere a la disposición hacia el trabajo en grupo que facilite cumplir con los diferentes propósitos y objetivos definidos por la comunidad educativa.

B. Importancia del desempeño docente

Se evalúa con el propósito de contribuir al desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con el fin de favorecer el aseguramiento de aprendizajes de calidad de los estudiantes y aportar información valiosa a cada uno de los actores educativos, al sistema de formación inicial y continua de los docentes, y al sistema educativo en general. La evaluación tiene un carácter fundamentalmente formativo y constituye una oportunidad única para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, identificando tanto sus fortalezas como los aspectos que puede mejorar.

El objeto de evaluación del desempeño docente se establece en el marco para la buena enseñanza, que agrupa un conjunto de responsabilidades que un docente debe cumplir en el aula, la escuela y la comunidad, para contribuir así y de forma significativa, al éxito de un profesor con sus estudiantes. Se trata de una evaluación de carácter explícito, es decir, el docente conoce previamente los criterios a través de los cuales será evaluado. El sistema evalúa al docente exclusivamente por su ejercicio profesional, considerando el contexto y las condiciones de trabajo en que éste se desenvuelve. No se evalúa al docente

por su desempeño funcionario - administrativo ni por el rendimiento de sus estudiantes.

C. Factores que influyen en el desempeño docente

Montenegro (2003), el desempeño docente está determinado por tres factores:

- a. Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.
- b. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del estudiante.
- c. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio – económico – político y cultural - ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país.

D. Variables del desempeño docente

- Calidad del desempeño

Harvey & Green (1993), de acuerdo a diversos conceptos asumen que calidad del desempeño docente es como: La compleja articulación de caracteres cualicuantitativos que particulariza a una performance o desenvolvimiento pedagógico profesional de un docente o grupo de docentes. Esta es una asunción conceptual muy general, como

sustantivo. Pero hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que a calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo con excelencia, se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras.

De lo cual, Harvey y Green (1993) agregan algunos alcances para el concepto de calidad del desempeño docente quien es el que desarrolla competencias (capacidad de actuar) en los estudiantes, satisface las demandas sociales y convierte el aprendizaje en un proceso de expansión constante de potencialidades flexibles.

También se asocia el concepto de calidad del desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

- Calidad en educación
Guevara (2000), calidad en educación es el máximo grado de rendimiento y eficiencia del servicio educativo y de cada uno de los elementos integrantes. Por tanto, se valora y se promueve calidad en las teorías pedagógicas, en los planes y programas curriculares, en la actividad de enseñar y educar de los docentes, en la buena formación de los educandos, en los buenos medios tecnológicos y en las influencias positivas de la escuela sobre la comunidad, en un contexto determinado.

- La evaluación del desempeño docente

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados”.

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo.

En el “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, realizado en México - del 23 al 25 de mayo del 2000, según la ponencia de Valdés (2000, p.68) establecía que; en América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olviden el derecho de los estudiantes en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo.

Valdés (2004), en su ponencia presentada en Cuba en el encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente decía: “Podrán perfeccionarse los

planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”.

Medina (2012) manifiesta que para evaluar al personal docente 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 educativo, sobre su preparación y su capacidad para participar en la docencia, la investigación, el servicio y la preservación y difusión de la cultura.

Es un medio para ayudar a los docentes a mejorar su desempeño. Si se encuentran deficiencias, el supervisor ayuda a los docentes a detallar un plan para corregir la situación. Al hacer el mismo hincapié en el futuro que en el pasado, es menos probable que los empleados respondan con actitud defensiva a la retroalimentación del desempeño y es más probable que el proceso de evaluación los motive para corregir sus deficiencias.

E. Dimensiones del Desempeño Docente

Las dimensiones del desempeño docente son; el trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y las responsabilidades profesionales.

- El trabajo pedagógico: constituye el conjunto de actividades que realiza el docente, desde la identificación de habilidades cognitivas, estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, para luego planificar y desarrollar

unidades didácticas, que serán aplicadas mediante estrategias metodológicas y recursos didácticos. La evaluación de los aprendizajes es parte del trabajo pedagógico, para lo cual elaborará matrices e instrumentos de evaluación.

- La gestión de los procesos de enseñanza y de aprendizaje: se enfoca al desempeño del docente en el aula, estableciendo una relación afectiva y armónica con sus estudiantes, estimulando la participación activa, la reflexión permanente y la aplicación de diferentes maneras de aprender mediante organizadores visuales, el trabajo colaborativo, entre otros y el desarrollo del pensamiento creativo. Al finalizar la clase el docente debe propiciar la meta cognición a fin de autoevaluarse sobre los logros obtenidos y resaltar lo que aún falta aprender.
- Las responsabilidades profesionales del docente: está relacionado a sus funciones en relación a la gestión institucional, al trabajo colaborativos entre docentes, elaboración de documentos técnico-pedagógicos, acompañamiento a los estudiantes con problemas socio-afectivo y cognitivos y la participación en proyectos productivos y de innovación.

2.2.2. Rendimiento académico;

EL TAWAB (2012), expresa que el rendimiento se resolverá de forma científica cuando se encuentre la relación existente entre el trabajo realizado por el maestro y los alumnos, de un lado, y la educación de otro, es decir la perfección intelectual y moral lograda por éstos. Al estudiar científicamente el rendimiento, es básica la consideración de los factores que intervienen en él. Por lo menos en lo que a la instrucción se refiere, existe una teoría que considera que el rendimiento se debe predominantemente a la inteligencia; sin embargo, lo cierto es que ni si quiera en el aspecto intelectual del

rendimiento, la inteligencia es el único factor, al analizarse el rendimiento, deben valorarse los factores ambientales como la familia, la sociedad y el ambiente donde estudia.

Pizarro & Clark (2012), el rendimiento académico es: Una medida de la capacidad de respuesta del individuo, que expresa, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como resultado de un proceso de instrucción o formación. Ya que, desde la perspectiva del alumno, el rendimiento es la capacidad de respuesta que tiene un individuo, a estímulos, objetivos y propósitos educativos previamente establecidos.

Tonconi (2010), éste autor define al rendimiento académico como el nivel en el cual un individuo demuestra su conocimiento en una materia o área mediante la medición de éste por un indicador cuantitativo, cuyo valor es expresado en el sistema vigesimal y, cuyo rango de aprobación para cada asignatura o área de estudio es fijado por personas calificadas. A partir de lo dicho anteriormente, se deduce que el rendimiento académico, concebido sólo como un resultado, no siempre muestra los frutos obtenidos a través del aprendizaje y comprensión que durante el proceso se debió adquirir por el alumno. Cabe indicar entonces, que el nivel de esfuerzo no está relacionado con el resultado del mismo. De modo similar, la eficacia del proceso llevado por el alumno no puede verse manifestada en las notas obtenidas; de ahí que es menester crear un concepto más profundo que concierna y abarque el proceso del estudiante y sus condiciones socioeconómicas.

Chadwick & Vásquez (2010), para los autores en mención el rendimiento académico es la manifestación de competencias y rasgos psicológicos del estudiante que puede ser desempeñada y estar a la vanguardia gracias a un proceso de enseñanza aprendizaje. Todo esto le da la posibilidad de lograr un estatus de desempeño y éxitos

académicos en un período determinado, llegando a concluir en una calificación final del logro alcanzado.

Herán & Villarroel (2010), los autores señalan que el rendimiento académico es en forma técnica y supuesta que el estudiante manifiesta su rendimiento según el número de veces que haya repetido una o más asignaturas. Dando a entender que si es un estudiante es repitente pues su rendimiento está enmarcado en un nivel bajo.

Rodríguez, Fita & Torrado (2004), manifiestan que las notas obtenidas, como un indicador que certifica el logro alcanzado, son un indicador preciso y accesible para valorar el rendimiento académico, si se asume que las notas reflejan los logros académicos en los diferentes componentes del aprendizaje, que incluyen aspectos personales, académicos y sociales.

De lo anterior, se afirma que el rendimiento académico en la educación superior como una calificación cuantitativa o cualitativa, una nota que, si es consistente y válida, será el reflejo de un determinado aprendizaje o del logro de los objetivos preestablecidos. La mayoría de los estudios están dirigidos a determinar el éxito o fracaso en los estudios reduciendo el concepto de rendimiento académico a la certificación académica, es decir a las calificaciones.

García & Palacios (1991), después de comparar diversas definiciones de rendimiento académico, concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañe a la educación: a) El rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de estudiante; b) en su aspecto estático comprende el producto del aprendizaje generado por el estudiante y expresa una conducta de aprovechamiento; c) está ligado a medidas de calidad y juicios de valor; d) es un medio, no un fin en sí mismo; e) está relacionado a propósitos de carácter ético que

incluyen expectativas económicas, lo cual hace un tipo de rendimiento en función del modelo social vigente.

Bloom (1990), el rendimiento es lo necesario para que el estudiante sea capaz de llevar a la práctica sus conocimientos, que pueda aplicar la información adquirida a la solución de problemas; en pocas palabras, es el resultado del trabajo académico.

Para Muñoz (1977), no se consideraron en las definiciones anteriores factores que inciden en el éxito o fracaso escolar, como son las condiciones sociales, las actitudes, el esfuerzo del estudiante, etc. Todos estos aportes dieron como resultado una evolución del concepto del rendimiento académico.

González (1975), adopta una postura más integradora, pues lo describe como el fruto del sistema educativo, de la familia y del propio estudiante, definición que caracteriza al rendimiento como un “producto”. Desde siempre, el RA ha sido relacionado con la capacidad del estudiante.

Pacheco (1970) el aprovechamiento es la evolución, progreso, avance, resultado de un trabajo realizado en la escuela, y el aspecto cuantitativo del rendimiento que el trabajo escolar produce.

Crombach (1968), indica que, para juzgar la potencialidad de éxito de un estudiante en un curso de instrucción, se necesita contar con información precisa respecto de las habilidades que éste requiere y los conocimientos que adquirió en cursos anteriores.

Huertas (2009), señala que el rendimiento académico es definido como la relación entre lo obtenido, expresado en una apreciación objetiva y cuantitativa (puntaje, calificación) o en una subjetiva y cualitativa (escala de valores, rasgos sobresalientes) y el esfuerzo

empleado para obtenerlo, y con ello establecer el nivel de alcance, así como los conocimientos, habilidades y/o destrezas adquiridas, el éxito o no del estudiante, en un tiempo determinado.

El rendimiento académico es concebido, como una situación que será resuelto cuando se determine la relación existente entre el trabajo realizado por los docentes en interacción con sus estudiantes y por todo el sistema educativo.

El rendimiento académico se mide mediante las calificaciones obtenidas, con una valoración cuantitativa, cuyos resultados muestran las habilidades ganadas o perdidas, la deserción y el grado de éxito académico.

A. Factores que influyen en el Rendimiento Académico

En la investigación sobre las diferencias del éxito académico en idénticas condiciones de inteligencia y medio social, Michel Gilly dice: "en igualdad de inteligencia, del medio social y de las condiciones pedagógicas, los estudiantes de nuestra población (Francia) que no obtienen buenos resultados se distinguen de los que obtienen buenos resultados, por su fragilidad somato fisiológica, sus dificultades en el terreno de los procesos de movilización y la calidad mediocre del clima educativo"

La fatiga somato fisiológica de los estudiantes atrasados se manifiesta por trastornos del sueño y del apetito, y sobre todo, por la presencia de numerosas afecciones rinofaríngeas, fragilidad hepática, nerviosismo.

Por factores de movilización designa a todos los fenómenos de los que depende la puesta en marcha eficaz de las posibilidades intelectuales. Las características dominantes de los estudiantes atrasados son:

- De personalidad. Se trata de niños cuya meticulosidad y escrupulosidad excesivas los conduce a sacrificar la velocidad en beneficio de la precisión. Su trabajo es bueno pero su lentitud no les permite obtener un rendimiento eficaz. La presencia de ligeras dificultades de movilización asociadas a dificultades de orden somato fisiológica. Influencia de las dificultades de orden fisiológico en los procesos de motivación.
- El Clima familiar: en la investigación de Michel Gilly sobre El Problema del Rendimiento Académico se ha podido notar que, los estudiantes atrasados, viven a menudo un clima que ha acentuado o engendrado las dificultades escolares que sufren. Sus madres, a menudo ansiosas y muy protectoras, son la mayoría de las veces personas débiles, irritables y que carecen de autoridad, mientras que sus padres irritables igualmente son a menudo demasiado rígidos.

Un cuadro familiar con estas características, difícilmente podrá servir de ayuda al hijo en los problemas que se presente en su vida académica y social, en general, la incoherencia de las actitudes paternas, la falta de tranquilidad y estabilidad en la vida familiar son factores que colocan al educando en un clima de inseguridad efectiva poco propicia para una buena adaptación académica. En los medios familiares de este tipo, en lugar de actitudes, comprensivas y alentadoras que son las que necesita quien vive angustiado y preocupado, el estudiante que obtiene un bajo rendimiento escolar, es juzgado responsable de su fracaso y abrumado con reproches.

La mala calidad del clima educativo-familiar es a la vez causa y consecuencia del fracaso académico. Para muchos niños, sería

suficiente que sus educadores tomaran conciencia de las razones por las que desaproveban y que se tuviese en cuenta en el plano psicopedagógico.

Este concienciarse, conduciría en principio al adulto a cambiar de actitud frente al educando, con dificultades, los que contribuirían a mejorar su situación. Permitiría, además, comprobar con conocimiento de causa, un cierto número de medidas pedagógicas indispensables.

Evaluación de los Aprendizajes: El objetivo de cualquier tipo de enseñanza, es producir aprendizajes, la evaluación adecuada de los programas educativos y el aprendizaje de los estudiantes puede determinar si esto ha ocurrido, en consecuencia, deber haber logrado los objetivos establecidos por el profesor.

La evaluación es una actividad que permite al docente conocer cuáles objetivos fueron cumplidos a través del ciclo de estudios, intentar un análisis de las causas que pudieron haber motivado deficiencias en el logro de las metas propuestas, adoptar una decisión en relación a la causal que ocurrió al logro parcial de los objetivos previstos, y aprender de la experiencia y no incurrir, en el futuro, en los mismos errores.

La evaluación proporciona la mayor información útil a los estudiantes, como sus capacidades, necesidades, intereses, actitudes, grado de preparación y de progreso; asimismo, facilita el conocimiento, a los estudiantes, el conocimiento de los objetivos que dirigen sus acciones, y debe proporcionar información inmediata de los resultados alcanzados y de los avances logrados.

La evaluación sirve para diagnosticar las dificultades de los estudiantes en el aprendizaje, permitiendo determinar quiénes tienen dificultades y cuál es la naturaleza específica de las dificultades. Posteriormente, el docente podrá investigar qué factores causan la dificultad y aplicará los procedimientos remediadores más adecuados.

- A. Rendimiento académico y calidad en la educación superior
- Rodríguez & Torrado (2004) En su investigación concluye que el rendimiento académico de los estudiantes es un componente clave para determinar si una institución está alcanzando sus objetivos educativos. De aquí, que sea esencial la existencia de un programa de evaluación para documentar el rendimiento académico de los estudiantes.

Los resultados del sistema universitario se miden principalmente por el éxito académico alcanzado en sus estudiantes, la idoneidad de sus graduados, sus tiempos de duración, su inserción laboral entre otros rubros. Esto no quiere decir que no haya otros indicadores valiosos como los programas de investigación, la proyección social, por ejemplo; lo que sí está claro es que la proyección social de las universidades, así como sus programas de investigación, nacen con los aportes de sus profesionales; he ahí la importancia de monitorear sus resultados académicos, conociendo para ello los factores que mayor incidencia representan en los resultados académicos de los estudiantes y diseñar estrategias de intervención en la medida de lo posible, desde donde a la universidad le corresponde.

Muchos factores pueden ser manipulados desde la responsabilidad de la universidad, pero también es cierto que hay otros que no son de la competencia universitaria.

No obstante, la calidad de la educación superior pública, al cuestionarse sus resultados en cuanto a la eficacia y eficiencia, en una relación costo-beneficio estatal, donde intervienen recursos limitados del Estado, se supone un uso racional de sus recursos, con un máximo aprovechamiento y una mayor incidencia social, donde la orientación fundamental es que los estudiantes admitidos logren su titulación en los tiempos estipulados, aumentando así la inversión social.

Morillejo, Reboloso, Pozo y Baltasar (1999) Afirman que la discusión en torno a la calidad de la educación superior es ampliamente controversial por su misma naturaleza conceptual, no hay un criterio consensuado; en ella intervienen múltiples factores de distinta complejidad, y el rendimiento académico de sus estudiantes es solo una dimensión de su análisis y quizás la más importante, pues el fin último de las universidades públicas es aportar con la formación profesional idónea lo que la sociedad ha invertido en ellas, y así buscar las transformaciones que la sociedad requiere.

El tema del rendimiento académico parece compartir un nivel de dificultad conceptual similar al de la calidad de la educación, por intervenir, en ambos, ambiguos y variados factores en diferentes circunstancias y momentos.

La discusión en torno a la calidad de la educación superior es controversial por su misma naturaleza conceptual, no hay un criterio consensuado; en ella intervienen múltiples factores de importancia, y el rendimiento académico de sus estudiantes es solo una dimensión de su análisis y posiblemente la más valiosa, tomando en cuenta que dentro de los propósitos de las universidades públicas está el aportar las transformaciones que

la sociedad requiere mediante el aporte de profesionales idóneos, lo cual supone un tiempo racional en su formación

2.3. Definición de términos usados

2.3.1. La educación

Es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida...", lo cual implica que la educación es un emprendimiento humano que no comienza ni termina con el espacio educativo institucional, sino que también se desarrolla. "en diferentes ámbitos de la sociedad. (DELORS, 1996).

2.3.2. Calidad de la educación

Es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región. Se trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, ya que implica un juicio de valor respecto al tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad. Murillo y Cuenca (2007).

2.3.3. Competencias académicas

Es un conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico, desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un desarrollo proactivo e integral de su profesionalidad. (Gallardo, 2008)

2.3.4. Competencias profesionales

Describen qué es lo que se espera que lleguen a aprender los estudiantes de una titulación, son el estandarte del cacareado giro que ha de darse desde el foco en la enseñanza al foco en el aprendizaje desde un esquema medios-fines, con un riesgo claro de minimizar los contenidos o entenderlos como algo instrumental. Hay

indicios, además, de que se están desplegando como un dispositivo de regulación y control administrativo. (Muñoz, 2008).

2.3.5. Criterio de evaluación

Es un conjunto de elementos, rasgos o cualidades que caracterizan y delimitan las dimensiones constituyentes del objeto a evaluar. De los criterios, que se relacionan con la consecución de objetivos, suelen derivarse estándares e indicadores. A diferencia de éstos, los criterios se refieren más al cumplimiento de normas y regulaciones públicas. Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid: 2004. // García (2005). Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza

2.3.6. La didáctica

Es ciencia y arte de enseñar. Es ciencia en cuanto investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza, teniendo como base, principalmente, la biología, la psicología, la sociología y la filosofía. Es arte, cuando establece normas de acción o sugiere formas de comportamiento didáctico basándose en los datos científicos y empíricos de la educación; esto sucede porque la didáctica no puede separar Teoría y Práctica. Ambas deben fundirse en un solo cuerpo, procurando la mayor eficiencia de la enseñanza y su mejor ajuste a las realidades humanas y sociales de la educación. Imideo (1985)

2.3.7. Evaluación

Es una actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo. Medina, R. citado por Rizo (2005) Revista PRELAC N° 1/ Julio 2005.

2.3.8. Enseñanza aprendizaje

Constituye un acto intencionado de formación. La modificación de conductas que se pretende es un acto interno, voluntario y consciente. Requiere un trabajo técnico - profesional y necesita de un cierto tiempo para su desarrollo. Gran parte del éxito depende de si se logra entusiasmar a la persona en su propia formación. El educando debe ser el centro de todo el proceso, ya que educarse es crecer como persona, y solamente se aprende por intermedio de una elaboración propia. Es necesario guiarlo para que supere él mismo los obstáculos que se le presenten para conquistar conocimientos nuevos. Nadie olvida lo que ha aprendido por su cuenta con un método adecuado a sus intereses y su ritmo de aprendizaje. (Beciez, 2009).

2.3.9. La escala de valoración

Desde el punto de vista de la medición, la técnica Likert asume un nivel de medida ordinal en la que los sujetos son ordenados según su posición favorable o no hacia la actitud en cuestión. La puntuación total de un sujeto se obtiene sumando las puntuaciones de los ítems individuales, una vez que se han invertido las puntuaciones de los enunciados de sentido negativo. (Alaminos y Castejón, 2006).

2.3.10. Estrategia de aprendizaje

Son procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción. (De Oliveira, 2003).

2.3.11. Desempeño docente

Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente de la educación básica regular son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la

conducta humana; Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas; Dominio de la materia a desarrollar; Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (Chacón, 2010).

2.3.12. Dominio de estrategias didácticas

Se refiere, a la correcta administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas integrales (conceptual, procedimental y actitudinal) dentro de las empresas u organizaciones. (Arias y Heredia, 2001).

2.3.13. Evaluación del Desempeño docente

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 educativo, sobre su preparación y su capacidad para participar en la docencia, la investigación, el servicio y la preservación y difusión de la cultura (Medina, 2012).

2.3.14. Habilidades Académicas

Es el grado de competencia de un sujeto frente a un objetivo determinado. Es decir, en el momento en el que se alcanza el objetivo propuesto mediante diversas estrategias metodológicas para los mejores resultados de una clase determinada. Identidad y organización; Habilidades para la comunicación escrita; Habilidades para el trabajo conceptual; Habilidades para la investigación; Habilidades para trabajar en grupo; Entre la cotidianidad y la ciencia.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes se relacionan de manera directa y significativa en la EESTP PNP Huancayo.

3.1.2. Hipótesis específicas

- El nivel de desempeño docente es Bueno, en la EESTP PNP Huancayo.
- El nivel de rendimiento académico de los estudiantes es regular en la EESTP PNP Huancayo.
- El trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes se relacionan de manera directa y significativa en la EESTP PNP Huancayo.
- La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes se relacionan de manera directa y significativa en la EESTP PNP Huancayo.
- Las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

3.2. Operacionalización de Variables

Variable X: Desempeño Docente.

Definición conceptual: Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana; Dominio de los métodos,

procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (Chacón, 2010).

Definición Operacional: Dominio teórico y práctico de las teorías pedagógicas de la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y de la ética en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 1

Operacionalización de la escala del Desempeño Docente en la EESTP PNP

Dimensiones	Ítems	Criterio de valoración	Escala de valoración	Técnicas e instrumentos
Trabajo pedagógico	Del 1 al 13			
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Del 14 al 35	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente • Regular • Bueno • Muy bueno 	(45-78) (79-112) (113-146) (147-180)	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. • Escala de desempeño docente
Responsabilidades profesionales	Del 36 al 45			

Fuente: Elaboración propia

Variable Y: Rendimiento académico de los estudiantes

Definición conceptual: Es la relación entre lo obtenido, expresado en una apreciación objetiva y cuantitativa (puntaje, calificación) o en una subjetiva y cualitativa (escala de valores, rasgos sobresalientes) y el esfuerzo empleado para obtenerlo, y con ello establecer el nivel de alcance, así como los conocimientos, habilidades y/o destrezas adquiridas. (Huertas, 2009, p. 198).

Definición Operacional: Es la valoración cuantitativa o cualitativa del resultado de los aprendizajes procedimentales y conceptuales logrados por los estudiantes, como consecuencia del esfuerzo desplegado durante el proceso educativo.

Tabla 2*Operacionalización del Rendimiento Académico en la EESTP PNP*

Dimensiones	Ítems/ Indicadores	Escala de valoración	Instrumento
Procedimental	Evaluación oral		Registros y actas de evaluación
	Práctica calificada	Desaprobado (0,0-10,4)	
Conceptual	Examen parcial 1	Regular (10,5 -12,4)	
	Examen parcial 2	Bueno (12,5-16,4)	
	Examen final	Excelente (16,5-20,0)	

Fuente: EESTP-PNP -HYO

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems/ Indicadores	Escala de valoración	Instrumento
Desempeño docente	Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana; Dominio de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (Chacón, 2010).	Dominio teórico y práctico de las teorías pedagógicas de la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y de la ética en el cumplimiento de sus funciones.	Trabajo pedagógico	Del 1 al 13	Deficiente (D) Regular (R) Bueno (B) Muy bueno (MB)	Escala del desempeño docente
			Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Del 14 al 35		
Rendimiento académico	Es la relación entre lo obtenido, expresado en una apreciación objetiva y cuantitativa (puntaje, calificación) o en una subjetiva y cualitativa (escala de valores, rasgos sobresalientes) y el esfuerzo empleado para obtenerlo, y con ello establecer el nivel de alcance, así como los conocimientos, habilidades y/o destrezas adquiridas. (Huertas, 2009, p. 198).	Es la valoración cuantitativa o cualitativa del resultado de los aprendizajes procedimentales y conceptuales logrados por los estudiantes, como consecuencia del esfuerzo desplegado durante el proceso educativo.	Responsabilidades profesionales	Del 36 al 45	Desaprobado (0,0-10,4); Regular (10,5 -12,4); Bueno (12,5-16,4) Excelente (16,5-20,0)	Registros Académicos Actas de Notas.
			Procedimental	Evaluación oral Práctica calificada Examen parcial 1 Examen parcial 2 Examen final		

Fuente: Elaboración Propia

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método de Investigación y Alcance

4.1.1. Método

El método general que orienta la presente investigación es el método científico. Según Sánchez y Reyes (2006) el método científico constituye:

“... es el proceso de indagación para tratar un conjunto de problemas desconocidos, es la manera sistematizada de hacer uso del pensamiento reflexivo, que en adulto es de carácter hipotético deductivo”. (p. 23)

Los autores en referencia afirman que el método científico se inicia con la formulación del problema de investigación, su respectiva fundamentación y los objetivos; se plantean las hipótesis plausibles y deducción de sus consecuencias; comprobación de las hipótesis.

Asimismo, Sánchez y Reyes (2006) señalan que el método científico comprende los siguientes cuatro pasos: Formulación del problema de investigación y su respectiva fundamentación y objetivos; Planteamiento de las hipótesis plausibles y deducción de sus consecuencias; Puesta a prueba o comprobación de las hipótesis y Análisis de los resultados e identificación de las conclusiones y deducciones que se deriven.

4.1.2. Alcance

El tipo de investigación al que corresponde el presente estudio es la aplicada.

Sánchez y Reyes (2006) señalan que la investigación aplicada se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos

teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven (p. 37).

4.1.3. Nivel de Investigación

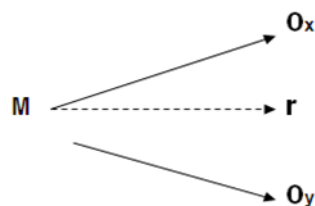
El nivel de investigación es explicativo o de comprobación de hipótesis causales.

Sánchez y Reyes (2006) señalan que estos estudios están orientados a buscar un nivel de explicación científica que a su vez permita la predicción (p.42).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado es el diseño ex-post-facto correlacional simple. Oseda y otros (2014) señalan que el diseño correlacional simple se caracteriza porque en una misma muestra específica se miden dos variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente (correlacionan) mediante un coeficiente de correlación.

El esquema del diseño ex-post-facto correlacional es:



Donde:

- M : Muestra en la que se realiza el estudio y corresponden a los 360 estudiantes de un batallón de la EESTP PNP Huancayo.
- Ox y Oy : Observaciones realizadas, los subíndices "x" e "y" indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables Ox: Desempeño de los docentes y Oy: Rendimiento académico de los estudiantes.
- r : Relación de variables o correlación.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.210).

Población de estudiantes: La población objetivo está constituido por los 360 estudiantes matriculados en la EESTP PNP Huancayo.

Población de docentes: Está constituido por los N=100 docentes que laboran en la EESTP PNP Huancayo.

4.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que la muestra suele ser definida como un subgrupo de la población (p. 210).

Tipo de muestreo

En la investigación se utilizará el muestreo aleatorio simple (MAS), a fin de dar la misma probabilidad de participar, en el estudio, a toda la población de docentes de la EESTP PNP Huancayo.

En este sentido señala Martínez (2012) que el muestreo aleatorio simple es cuando se da igual oportunidad de selección a cada elemento o unidad dentro de la población.

Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra de docentes se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 \cdot N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Donde:

z = 1,96 para un nivel de confianza: 1- α =0,95

$\sigma^2 = 0,25$ (varianza poblacional desconocida, donde $p=0,5$ y $q=0,5$).
 $N = 100$ docentes de la EESTP PNP Huancayo
 $E = 0,05$ (5%) error máximo de estimación

Reemplazando los valores en la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)^2 \cdot 100}{(100 - 1)(0,05)^2 + 1,96^2(0,5)^2} = 78,56 \approx 79$$

Finalmente, el tamaño mínimo de la muestra es de $n=79$ docentes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de confianza del 95%.

Criterios de inclusión:

- Estudiantes regulares que estén matriculados.
- Género: Masculino y femenino.
- Docentes nombrados y contratados que laboran en la EESTP PNP Huancayo.
- Docentes con carga lectiva en el semestre.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que han faltado en los días de la aplicación de las encuestas a estudiantes.
- Docentes sin carga lectiva en el semestre.

Tipo de muestreo: El tipo de muestreo que se aplicó fue el no probabilístico.

Técnica de muestreo: La técnica que se aplicó para el muestreo de docentes y estudiantes fue el intencional, debido a las facilidades que se tuvo en la EESTP PNP Huancayo.

Tamaño de la muestra: Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 \cdot N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Donde:

$z = 1,96$ para un nivel de la confianza 95%

$\sigma^2 = p \cdot q$ donde $p=0,5$ y $q=0,5$ (varianza poblacional cuando se desconoce).

$N = 100$ docentes de la EESTP PNP Huancayo.

$E = 5\%$ (error máximo de estimación)

Reemplazando los valores en la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)^2 \cdot 100}{(100 - 1)(0,05)^2 + 1,96^2(0,5)^2} = 78,56 \approx 79$$

Finalmente, el tamaño mínimo de la muestra es de 79 docentes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de confianza del 95%.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicarán las siguientes técnicas de investigación:

- Encuestas: La escala de desempeño a los docentes en la EESTP PNP Huancayo.

Se utilizarán los siguientes instrumentos de investigación:

- Encuesta sobre los datos generales

Descripción: Los datos generales que comprende la encuesta corresponden al grado académico, edad, género, experiencia docente, las que se incluyen en la primera parte de la escala de desempeño, a fin de facilitar el análisis estadístico correspondiente.

Aplicación: Se realiza en un minuto aproximadamente.

- Escala de desempeño docente: La escala fue propuesto por Juárez (2012), la cual se adecua a nuestra realidad con su correspondiente validación y confiabilidad.

Descripción: La escala es un instrumento que mide el desempeño docente y comprende tres dimensiones: Trabajo pedagógico; Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y Responsabilidades profesionales. La escala es un escalamiento de tipo Likert de cuatro valores de 45 ítems.

Aplicación: La aplicación de la escala es individual, con una duración de 30 minutos como máximo, pues se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que lo cognoscitivo.

– Calificación: Se basa en la recodificación en base las expresiones Deficiente (D=1); Regular (R=2); Bueno (B=3) y Muy Bueno (MB=4).

El puntaje mínimo es 45 y el puntaje máximo es de 190 puntos. Los puntajes altos cuando más altos denotan mejor desempeño docente y los puntajes bajos, cuando más bajos peor desempeño docente.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Los procedimientos de recolección de datos se realizarán a partir de la aplicación del instrumento a la muestra de estudio (n=79), de los cuales se obtendrán los puntajes en cada uno de los ítems y en cada una de los componentes de la escala de desempeño docente, con sus correspondientes actas del rendimiento académico de los estudiantes.

Luego de obtener los datos, como consecuencia de la aplicación del instrumento, se elaborará una base de datos en el Excel y en el programa SPSS versión 23 con el que se realizará el procesamiento estadístico para la observación de los hallazgos correspondientes de acuerdo a las variables de estudio.

Las técnicas para el procesamiento de los datos son:

- Estadística Descriptiva: Para presentar e interpretar de manera resumida la totalidad de los datos obtenidos del desempeño docente y del rendimiento académico.
- Uso de las frecuencias absolutas, frecuencias relativas, frecuencias porcentuales, medidas de tendencia central: media aritmética, mediana, moda, y de dispersión: desviación típica, error típico de la media, varianza, asimetría y la curtosis.
- Estadística Inferencial

Se utilizarán diferentes técnicas de la estadística inferencial a lo largo de la investigación, las cuales se detallan a continuación:

- Para determinar el tamaño de la muestra de investigación las calificaciones estándar (z) y la distribución normal.
- Para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación el coeficiente “r” de Pearson, “α” de Cronbach y la “t” de Student.

A. Confiabilidad del Instrumento de Investigación

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se utilizó la siguiente fórmula para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Se tomó una muestra piloto de n=30 docentes de la EESTP PNP Huancayo, a quienes se aplicó previamente el instrumento, a fin de evaluar el desempeño de los docentes y así comprobar la confiabilidad de la escala.

Tabla 4

Valores para la determinación de la confiabilidad del instrumento

Instrumentos	Nº ítems (K)	Sumatoria de las varianzas de los ítems ($\sum s_i^2$)	Varianza de la suma de ítems (S_t^2)	Coficiente alfa de Cronbach (α)
--------------	--------------	--	--	--

Escala del Desempeño docente	45	32,94	346,88	0,93
Rendimiento académico	5	10,08	29,85	0,83

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala del desempeño docente (0,93) y el rendimiento académico (0,83) se ubican en el intervalo de 0,72 a 0,99 (según la tabla N° 1) lo que indica que los instrumentos presentan una excelente confiabilidad.

Tabla 5

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Fernández, M.; Cayssials, A. y Pérez, M. (2009). Curso Básico de Psicometría. Argentina: Lugar editorial S.A.

Capítulo V

Resultados y Análisis de Resultados

En la presente investigación se estudia la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, para lo cual se utilizaron dos instrumentos, la primera es una escala para evaluar el desempeño de los docentes (45 ítems) y comprende de tres dimensiones: Trabajo pedagógico (13 ítems); Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje (22 ítems) y Responsabilidades profesionales (10 ítems). También se aplicó una ficha de observación del rendimiento académico de los estudiantes que comprende las notas de: las pruebas de conocimientos, Prácticas calificadas y Actitudes. Los instrumentos se aplicaron a 79 docentes que laboran en la Escuela de policías. A continuación, se muestran los resultados de las evaluaciones obtenidas, con su correspondiente análisis estadístico e interpretación.

5.1. Descripción e interpretación de los resultados

5.1.1. Caracterización de la muestra de estudio

En la tabla N° 7 se aprecia la distribución de la muestra de investigación según el cargo alcanzado, observándose que la mayoría 38 (48,10%) docentes que son sub oficiales; hay 28 (35,44%) docentes que son civiles y 13 (16,46%) docentes que son oficiales.

Tabla 6

Distribución de la muestra de investigación

Docentes	Fi	%
Oficiales	13	16,46
Sub oficiales	38	48,10
Civiles	28	35,44
Total	79	100,00

Fuente: Elaboración propia.

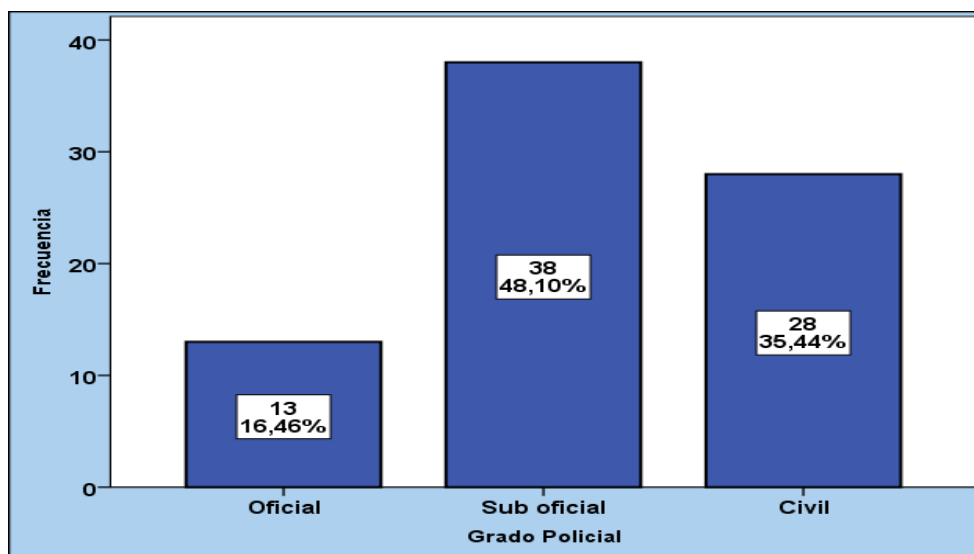


Figura 1: Distribución de la muestra de investigación según Grado y contratación
Fuente: Tabla N° 6

Se observa, en la tabla N° 6, que el tiempo promedio de experiencia de los 79 docentes es de 4,76 años, con una fuerte dispersión (2,94 años) del tiempo de servicios y una variabilidad alta (61,76%) lo que indica que el tiempo de servicio es muy heterogéneo ya que el coeficiente es mayor al 33,33%. El tiempo mínimo de experiencia docente es de un año y el mayor tiempo de experiencia docente es de 17 años.

Tabla 7

Experiencia laboral de los docentes participan en la investigación

Estadígrafos	Valor
Media	4,76
Desviación estándar	2,94
Coeficiente de variabilidad	61,76%
Mínimo	1
Máximo	17

Fuente: Elaboración propia.

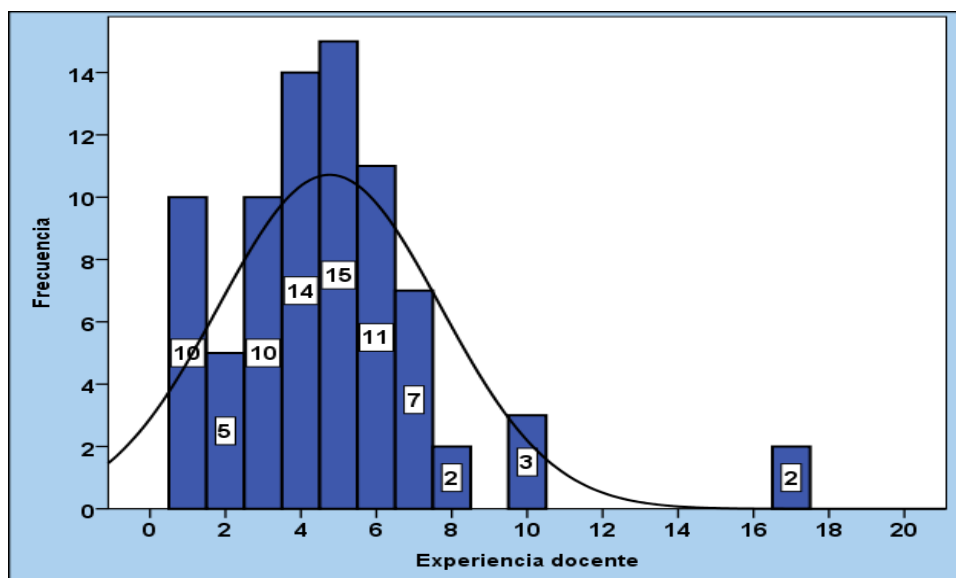


Figura 2: Histograma de los años de experiencia docente

Fuente: Tabla N° 7

En la tabla N° 7, se aprecia que la edad promedio de los 79 docentes es de 35,01 años, con una moderada dispersión (4,48 años) de las edades y una variabilidad baja (12,80%) lo que indica que las edades de los docentes son homogéneas debido a que el coeficiente de variabilidad es menor al 33,33%. El docente más joven tiene 24 años y el de mayor edad tiene 48 años.

Tabla 8

Edad de los docentes participan en el estudio

Estadígrafos	Valor
Media	35,01
Desviación estándar	4,48
Coefficiente de variabilidad	12,80%
Mínimo	23
Máximo	48

Fuente: Elaboración propia.

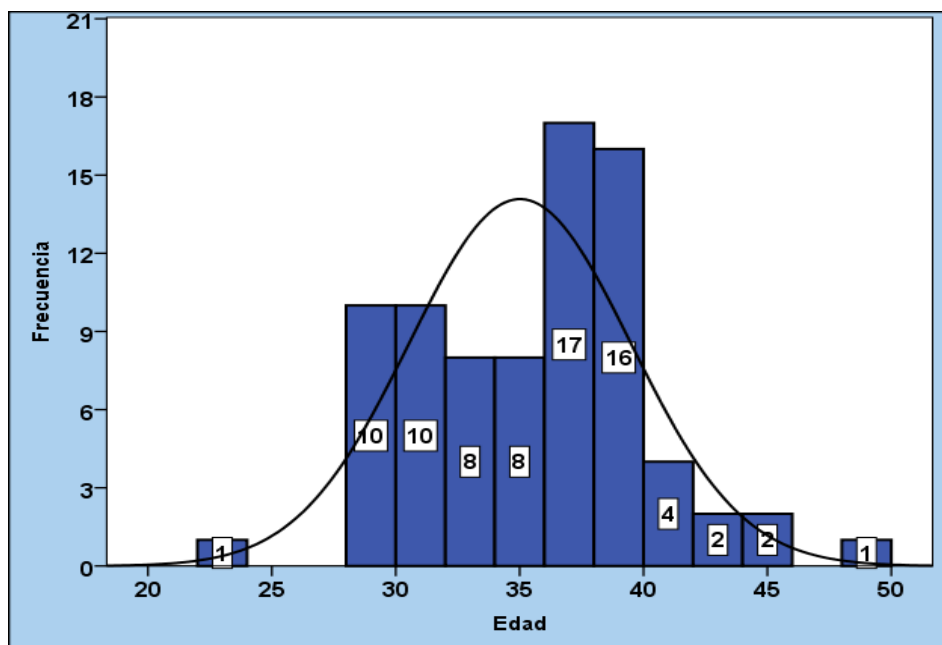


Figura 3: Histograma de la Edad de los docentes encuestados

Fuente: Tabla 8

Se aprecia, en la tabla 8, que la mayoría 53 (67,09%) de los docentes encuestados en la investigación son del género Masculino y 26 (32,91%) docentes son del género Femenino.

Tabla 9

Género de los docentes que participan en el estudio

Género	Fi	%
Masculino	53	67,09
Femenino	26	32,91
Total	79	100,00

Fuente: Elaboración propia.

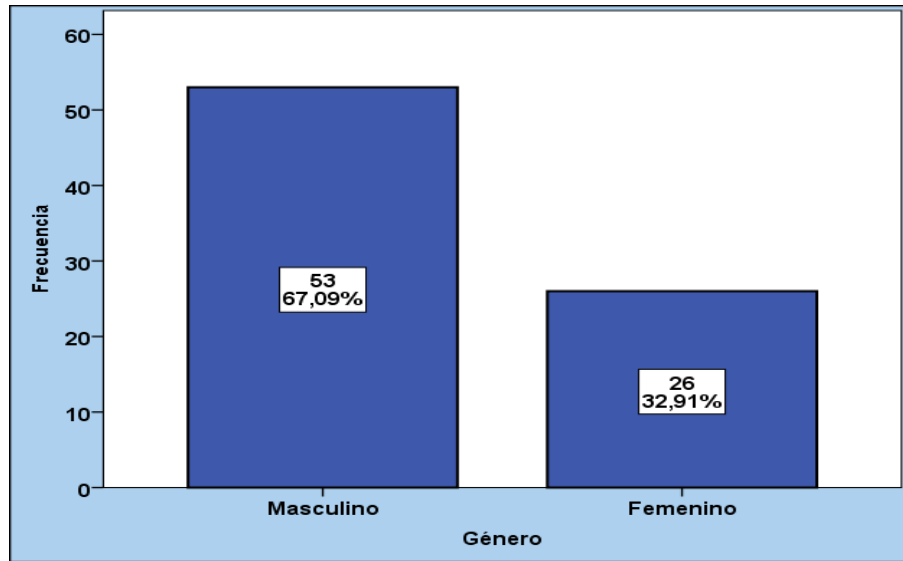


Figura 4: Distribución de la muestra de investigación según género

Fuente: Tabla 9

En la tabla 9, se observa que la mayoría 51 (64,56%) de los docentes encuestados desarrollan con los estudiantes de la Escuela de Policía asignaturas que corresponden a la especialidad, mientras que 28 (36,44%) docentes desarrollan asignaturas que corresponden al área general.

Tabla 10

Área de la asignatura que dictan los docentes

Área	Fi	%
General	28	36,44
Especialidad	51	64,56
Total	79	100,00

Fuente: Elaboración propia.

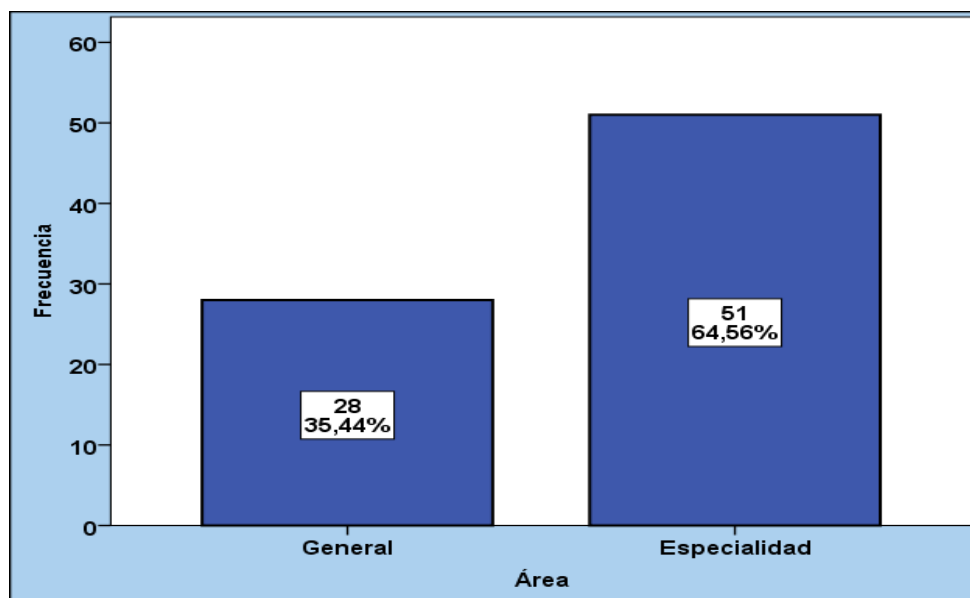


Figura 5: Área de las asignaturas que desarrollan los docentes

Fuente: Tabla 10

A. Resultados del Desempeño de los docentes

A continuación, se presenta los resultados de la escala del desempeño aplicado a los 79 docentes que participan en la investigación.

Se observa, en la Tabla N° 10, que el mayor puntaje promedio se da en la dimensión Gestión de los procesos de Enseñanza Aprendizaje (62,91), seguido del Trabajo pedagógico (36,19) y las Responsabilidades profesionales (28,56). En relación a la desviación estándar de los puntajes obtenidos se aprecia una mayor dispersión en los puntajes de la gestión de los procesos de Enseñanza aprendizaje (10,46) y existe menor dispersión en las Responsabilidades profesionales (4,54). La mayor variabilidad de los puntajes se presenta en la dimensión Trabajo pedagógico (19,04%), aunque en las tres dimensiones del Desempeño docente los puntajes son homogéneos ya que no superan el 33,33% de variabilidad.

Tabla 11

Estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del desempeño docente EESTP PNP Huancayo

Dimensiones	Estadígrafos				
	Media	Desviación estándar (s)	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Trabajo pedagógico	36,19	6,89	19,04%	22	50
Gestión de los procesos de E-A	62,91	10,46	16,63%	39	84
Responsabilidades profesionales	28,56	4,54	15,90%	18	38

Fuente: Elaboración propia.

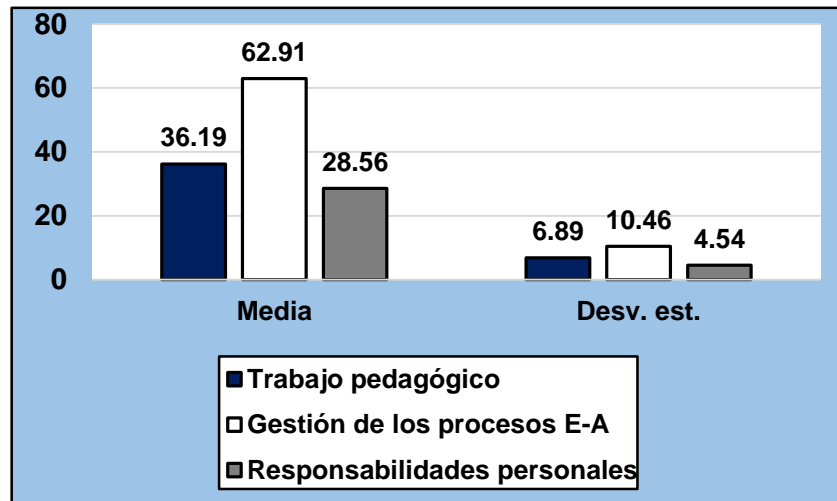


Figura 6: Comparación de estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del Desempeño docente

Fuente: Tabla 11

En la Tabla 11 se observa que el puntaje promedio del Desempeño docente logrado por los 79 docentes de la EESTP PNP Huancayo es de 127,66 puntos en una escala de 45 a 180 puntos y la desviación estándar de los puntajes (20,09) indica que existe una moderada dispersión de los puntajes. El coeficiente de variabilidad (15,74%) permite aseverar que los puntajes del Desempeño docente son homogéneos, ya que no superan el 33,33% de variabilidad.

Tabla 12

Estadígrafos del Desempeño docente en la EESTP PNP Huancayo

Estadígrafos	Valor
Media aritmética	127,66
Desviación estándar (s)	20,09
Coficiente de variabilidad	15,74%
Mínimo	85
Máximo	169

Fuente: Elaboración propia.

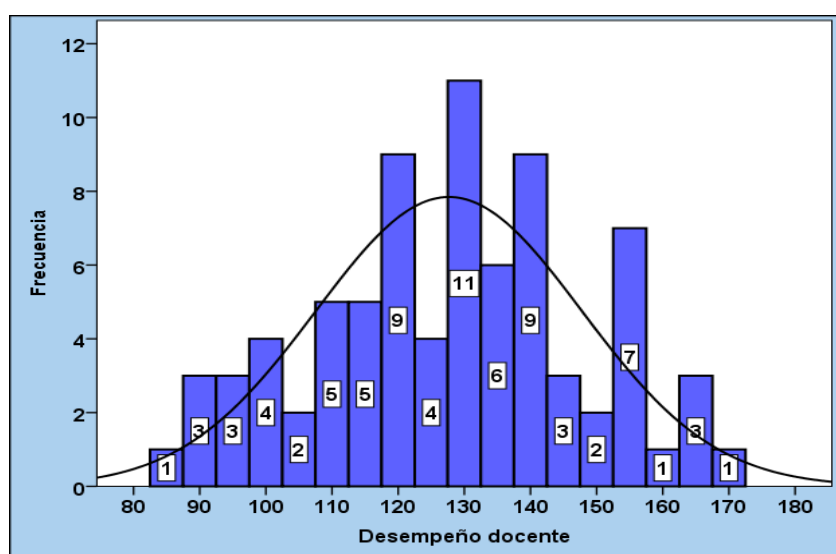


Figura 7: Histograma de los puntajes total del Desempeño docente

Fuente: Tabla 12

Se observa, en la Tabla 12, que el mayor puntaje promedio se da en los docentes que son Oficiales (132,92), seguido de los docentes que son Suboficiales (129,42) y los docentes que presentan el menor puntaje promedio son los docentes civiles (122,82). En relación a la desviación estándar de los puntajes obtenidos se observa una mayor dispersión en los docentes civiles (20,50) y los docentes Suboficiales (19,80) y existe menor dispersión en los puntajes de los docentes Oficiales (19,33). Los puntajes del Desempeño docente obtenido por los 79 docentes que participan en la investigación se caracterizan por ser

homogéneos, aunque los docentes Civiles (16,69%) presentan mayor variabilidad en los puntajes.

Tabla 13

Estadígrafos de los puntajes del Desempeño docente según el grado y contratación

Grado y contratación	Media	Desviación estándar (s)	Estadígrafos		
			Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Oficial	132,92	19,33	14,54%	98	169
Suboficial	129,42	19,80	15,30%	92	166
Civil	122,82	20,50	16,69%	85	154

Fuente: Elaboración propia.

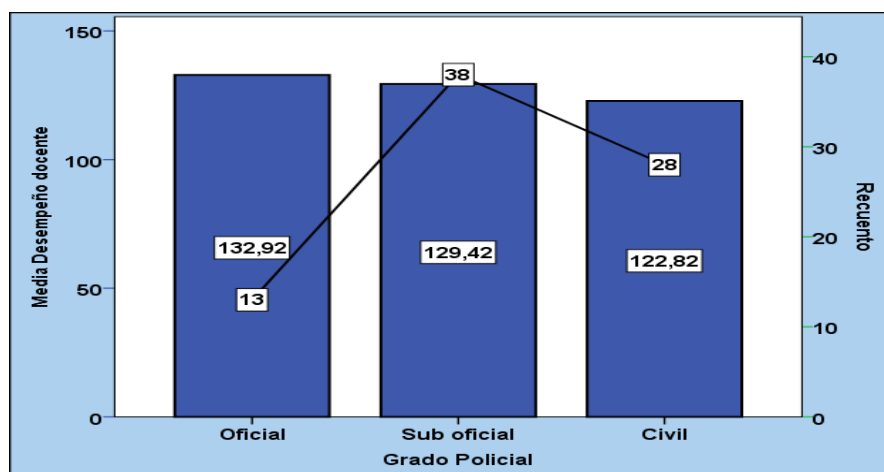


Figura 8: Comparación de la media de los puntajes del Desempeño docente según grado y contratación de los docentes

Fuente: Tabla 13

En la Tabla 13 se observa que el puntaje promedio en el desempeño docente se presenta ligeramente superior en los docentes del género Femenino (127,92), mientras que los docentes del género masculino han obtenido 127,53. Con respecto a la desviación estándar de los puntajes se observa una mayor dispersión en los puntajes de los docentes varones (21,17), en comparación a la dispersión de los puntajes de las docentes mujeres (18,07). Los puntajes en ambas muestras de docentes son homogéneos ya que son menores al 33,33% de

variabilidad, aunque los puntajes de las mujeres (14,13%) presentan mayor homogeneidad, en comparación a lo obtenido por los varones (16,60%).

Tabla 14

Estadísticos de los puntajes del Desempeño docente según el Género

Género	Media	Desviación estándar (s)	Estadísticos		
			Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Masculino	127,53	21,17	16,60%	85	169
Femenino	127,92	18,07	14,13%	92	158

Fuente: Elaboración propia.

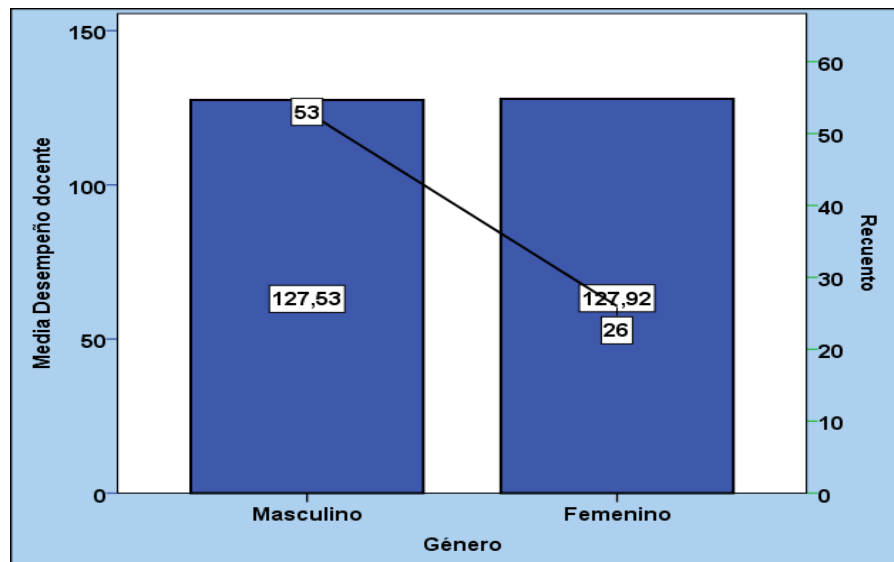


Figura 9: Comparación de la media de los puntajes del Desempeño docente según Género

Fuente: Tabla 14

Se observa, en la Tabla 14, que el puntaje promedio del desempeño docente es mayor en los docentes que desarrollan asignaturas de Especialidad (131,00), mientras que los docentes de asignaturas generales presentan menor puntaje promedio (121,57). En relación a la desviación estándar de los puntajes se observa una mayor dispersión en los puntajes de los docentes que desarrollan asignaturas del área general, en

comparación a la dispersión de los puntajes de los docentes que enseñan en el área de especialidad (19,33). Los puntajes en ambas muestras de docentes son homogéneos ya que son menores al 33,33% de variabilidad, aunque los puntajes de los docentes de asignaturas de especialidad (14,76%) presentan mayor homogeneidad, en comparación a lo obtenido por los docentes de las asignaturas generales (16,75%).

Tabla 15

Estadísticos de los puntajes del Desempeño docente según Área curricular

Área	Media	Desviación estándar (s)	Estadísticos		
			Coef. de variación	Mínimo	Máximo
General	121,57	20,36	16,75%	85	154
Especialidad	131,00	19,33	14,76%	92	169

Fuente: Elaboración propia.

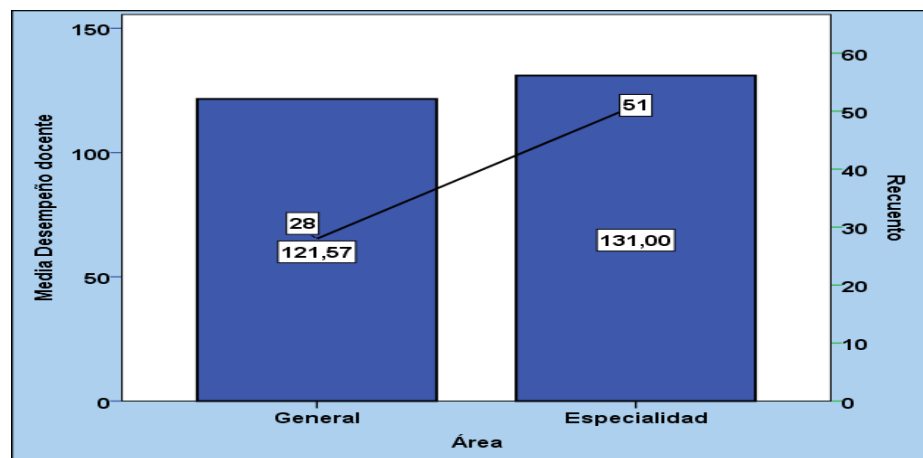


Figura 10: Comparación de la media de los puntajes del Desempeño docente según Área curricular

Fuente: Tabla 15

Se observa, en la Tabla 15, que la mayoría 47 (59,50%) de los docentes de la EESTP PNP Huancayo que participan en la investigación tienen el nivel bueno de desempeño docente, hay 18 (22,78%) docentes que tienen el nivel Regular de desempeño

docente y hay 14 (17,72%) docentes que tienen el nivel Muy bueno en el desempeño docente.

Tabla 16

Niveles del Desempeño docente en la EESTP PNP Huancayo

Niveles	fi	%
Regular	18	22,78
Bueno	47	59,50
Muy bueno	14	17,72
Total	79	100,00

Fuente: Elaboración propia.

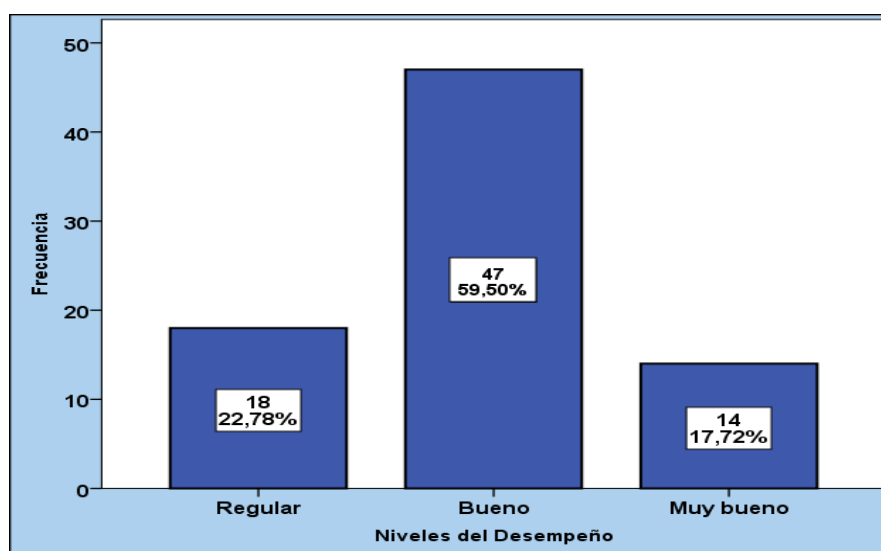


Figura 11: Niveles del Desempeño docente en la EESTP PNP Huancayo

Fuente: Tabla 16

En la Tabla 16, se observa en el género Masculino que la mayoría 31 (58,49%) de los docentes de la EESTP PNP Huancayo tienen el nivel Bueno de desempeño docente, hay 12 (22,64%) docentes que tienen el nivel Regular y hay 10 (18,87%) docentes que tienen el nivel Muy bueno en el desempeño docente. En los docentes del género Femenino la mayoría 16 (61,54%) de los docentes tienen el nivel Bueno, hay 6 (23,08%) docentes que tienen el nivel Regular y hay 4 (15,38%) docentes que tienen el nivel Muy bueno en el desempeño docente.

Tabla 17

Niveles del Desempeño docente según género de la EESTP PNP Huancayo

Niveles	Género			
	Masculino		Femenino	
	fi	%	Fi	%
Regular	12	22,64	6	23,08
Bueno	31	58,49	16	61,54
Muy bueno	10	18,87	4	15,38
Total	53	100,00	26	100,00

Fuente: Elaboración propia.

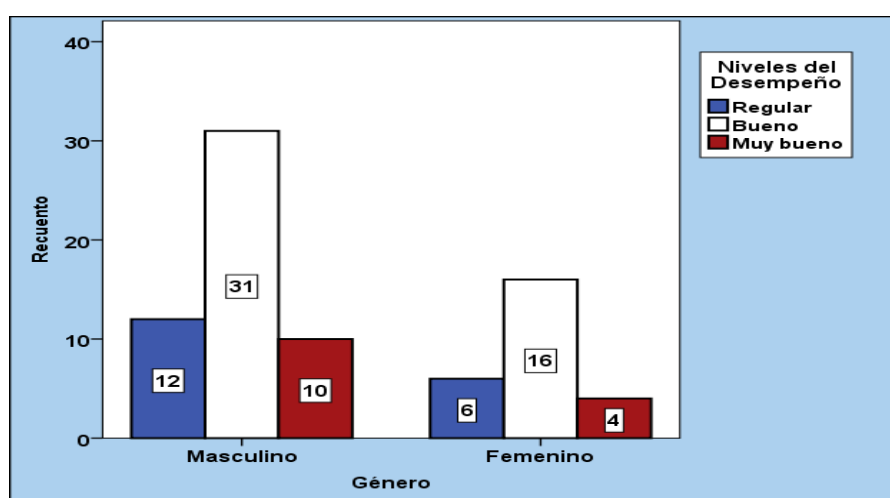


Figura 12: Niveles del Desempeño de los docentes en la EESTP PNP Huancayo según género

Fuente: Tabla 17

Se observa, en la Tabla 17, que, en el cargo de Oficiales, la mayoría 9 (69,23%) de los docentes tienen el nivel Bueno de desempeño docente, hay 3 (23,08%) docentes que tienen el nivel Muy bueno y hay un (7,69%) docente que tienen el nivel Regular en el desempeño docente. En el cargo de Sub oficiales, la mayoría 23 (60,53%) de los docentes tienen el nivel Bueno, hay 8 (21,05%) docentes que tienen el nivel Regular y hay 7 (18,42%) docentes que tienen el nivel Muy bueno en el desempeño docente. En los docentes civiles, la mayoría 15 (53,57%) tienen el nivel Bueno, hay 9 (21,05%) docentes que

tienen el nivel Regular y hay 4 (14,29%) docentes que tienen el nivel Muy bueno en el desempeño docente.

Tabla 18

Niveles del Desempeño docente según cargo en la EESTP PNP Huancayo

Niveles	Cargo					
	Oficial		Sub oficial		Civil	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
Regular	1	7,69	8	21,05	9	32,14
Bueno	9	69,23	23	60,53	15	53,57
Muy bueno	3	23,08	7	18,42	4	14,29
Total	13	100,00	38	100,00	28	100,00

Fuente: Elaboración propia.

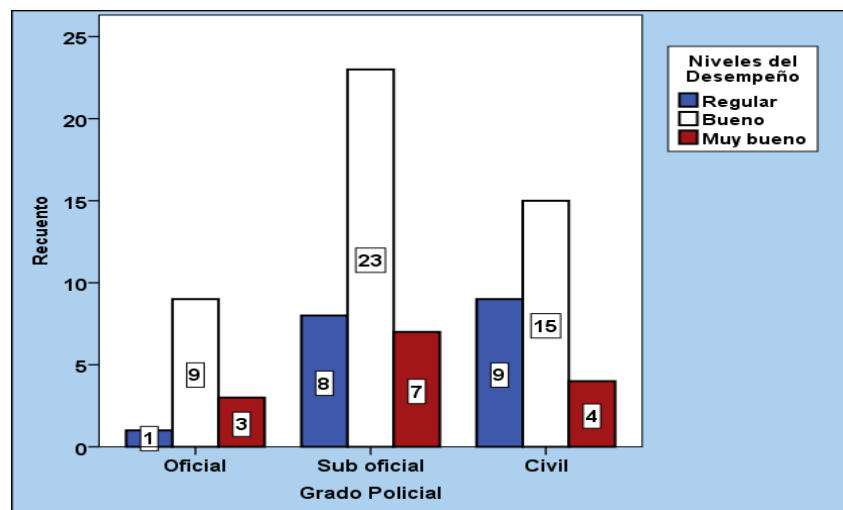


Figura 13: Niveles del Desempeño de los docentes en la EESTP PNP Huancayo según género

Fuente: Tabla 18

B. Resultados del Rendimiento académico

A continuación, se presenta los resultados del rendimiento académico de los estudiantes cuyos docentes fueron los 79 docentes que participan en la investigación.

Se observa, en la Tabla 18, que el mayor puntaje promedio se da en la dimensión del Examen final (16,28), seguido del

Examen parcial 2 (16,09) y el Examen parcial 1 (15,64) y el menor puntaje promedio ocurre en la Evaluación oral (15,29). Con respecto a la desviación estándar de los puntajes obtenidos se aprecia una mayor dispersión en los puntajes del Examen parcial 2 (1,58) y el Examen parcial 1 (1,53) y existe menor dispersión en los puntajes del Examen final (1,31). La mayor variabilidad de los puntajes se presenta en la dimensión Examen parcial 1 (9,82%), aunque en las seis dimensiones del Rendimiento académico los puntajes son homogéneos ya que no superan el 33,33% de coeficiente de variabilidad.

Tabla 19

Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo

Dimensiones	Estadígrafos				
	Media	Desviación estándar (s)	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Evaluación oral	15,29	1,42	9,29%	10,97	18,23
Práctica calificada	15,31	1,45	9,47%	12,24	17,97
Examen parcial 1	15,64	1,53	9,78%	12,20	18,43
Examen parcial 2	16,09	1,58	9,82%	12,97	19,68
Examen final	16,28	1,31	8,05%	13,90	18,85

Fuente: Elaboración propia.

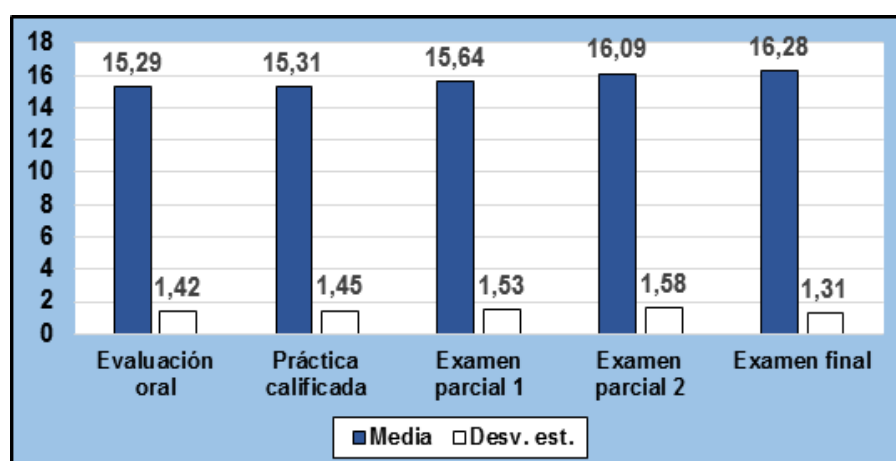


Figura 14: Comparación de estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del Rendimiento académico

Fuente: Tabla 19

En la Tabla 19 se observa que el puntaje promedio del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es de 15,82 puntos en la escala vigesimal y la desviación estándar de los puntajes (1,10) indica que existe una baja dispersión de los puntajes. El coeficiente de variabilidad (6,95%) permite aseverar que los puntajes del Rendimiento académico de los estudiantes son homogéneos, ya que es menor al 33,33% de variabilidad.

Tabla 20

Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo

Estadígrafos	Valor
Media aritmética	15,82
Desviación estándar (s)	1,10
Coeficiente de variabilidad	6,95%
Mínimo	13,21
Máximo	17,74

Fuente: Elaboración propia.

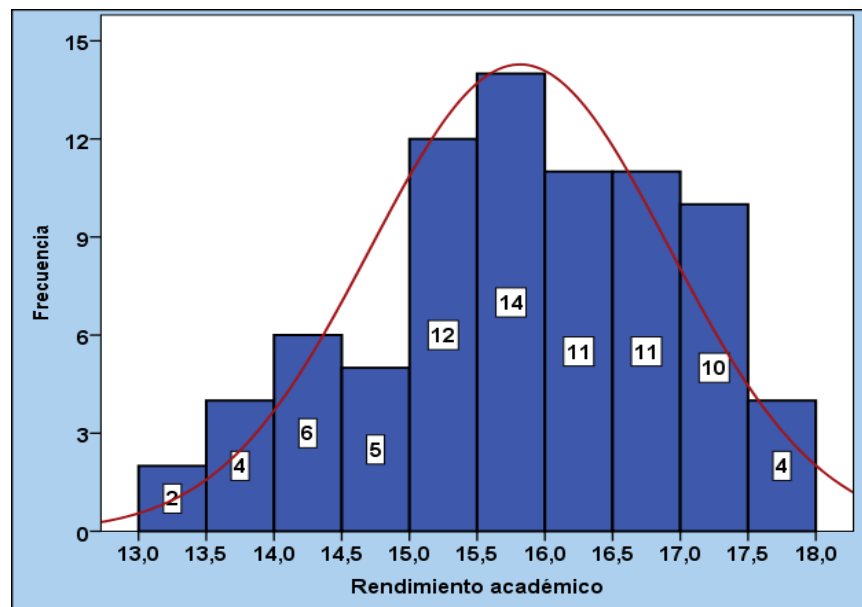


Figura 15: Histograma del Rendimiento académico total de los estudiantes

Fuente: Tabla N° 20

Se observa, en la Tabla N° 20, que el mayor puntaje promedio en el rendimiento académico de los estudiantes se da en los

docentes que son Sub oficiales (15,93), seguido de los docentes que son Civiles (15,72) y los docentes que presentan el menor puntaje promedio son los docentes Oficiales (15,69). En relación a la desviación estándar de los puntajes obtenidos se observa una mayor dispersión en los docentes civiles (1,12) y los docentes Suboficiales (1,12) y existe menor dispersión en los puntajes de los docentes Oficiales (1,08). Los puntajes del Rendimiento académico obtenido por los estudiantes a cargo de los 79 docentes que participan en la investigación se caracterizan por ser homogéneos, aunque los resultados de los docentes Civiles (7,12%) presentan mayor variabilidad en los rendimientos académicos.

Tabla 21

Estadísticos del Rendimiento académico de los estudiantes según el grado y contratación de los docentes

Grado	Estadísticos				
	Media	Desviación estándar (s)	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Oficial	15,69	1,08	6,88%	13,78	17,56
Suboficial	15,93	1,12	7,03%	13,78	17,72
Civil	15,72	1,12	7,12%	13,21	17,74

Fuente: Elaboración propia.

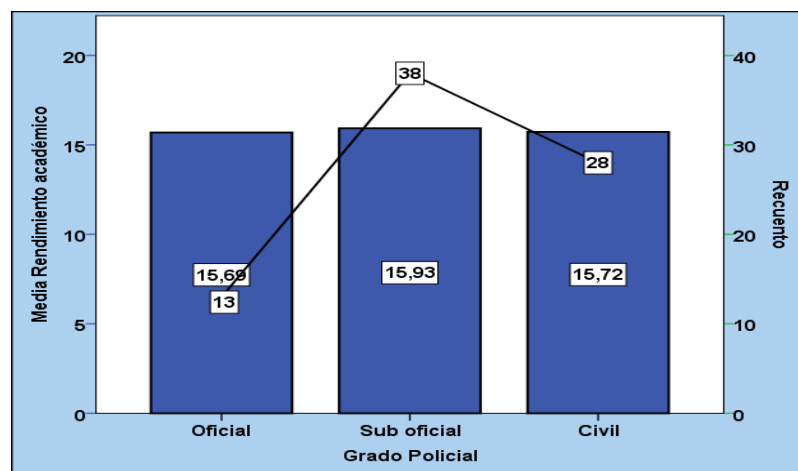


Figura 16: Comparación de la media del Rendimiento académico de los estudiantes según grado y contratación de los docentes

Fuente: Tabla N° 21

El rendimiento académico promedio de los estudiantes cuyos docentes son del género Femenino (15,83) es ligeramente mayor que el logrado por los docentes del género masculino, cuyos estudiantes han obtenido 15,81 puntos en la escala vigesimal, como se puede observar en la Tabla N° 21. Con respecto a la desviación estándar de los puntajes se observa una mayor dispersión en los puntajes de los docentes varones (1,16), en comparación a la dispersión de los puntajes de las docentes mujeres (1,00). Los puntajes en ambas muestras de docentes son homogéneos ya que son menores al 33,33% de variabilidad, aunque los puntajes de las mujeres (6,32%) presentan mayor homogeneidad, en comparación a lo obtenido por los varones (7,34%).

Tabla 22

Estadígrafos del Rendimiento académico de los estudiantes según el Género de los docentes

Género	Estadígrafos				
	Media	Desviación estándar (s)	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Masculino	15,81	1,16	7,34%	13,21	17,72
Femenino	15,83	1,00	6,32%	13,91	17,74

Fuente: Elaboración propia.

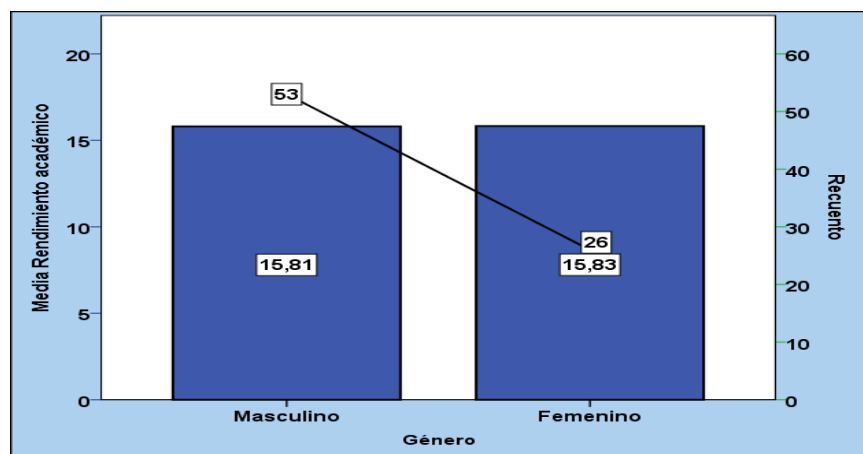


Figura 17: Comparación de la media del Rendimiento académico de los estudiantes según Género de los docentes

Fuente: Tabla 22

Se observa, en la Tabla 22, que el rendimiento académico de los estudiantes es mayor en las asignaturas que corresponden al área de especialidad (15,90), mientras que el rendimiento académico en el área de asignaturas generales hay un menor promedio (15,66). En relación a la desviación estándar de los puntajes del rendimiento académico, se observa una mayor dispersión de los puntajes en el área de asignaturas generales (1,13), en comparación a la dispersión de los puntajes de las asignaturas del área de especialidad (1,09). Los puntajes del rendimiento académico en ambas muestras de asignaturas son homogéneos ya que son menores al 33,33% de variabilidad, aunque el rendimiento académico de asignaturas de especialidad (6,86%) presenta mayor homogeneidad, en comparación a lo obtenido en las asignaturas generales (7,22%).

Tabla 23

Estadígrafos del Rendimiento académico según Área curricular

Área	Estadígrafos				
	Media	Desviación estándar (s)	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
General	15,66	1,13	7,22%	13,21	17,21
Especialidad	15,90	1,09	6,86%	13,78	17,74

Fuente: Elaboración propia.

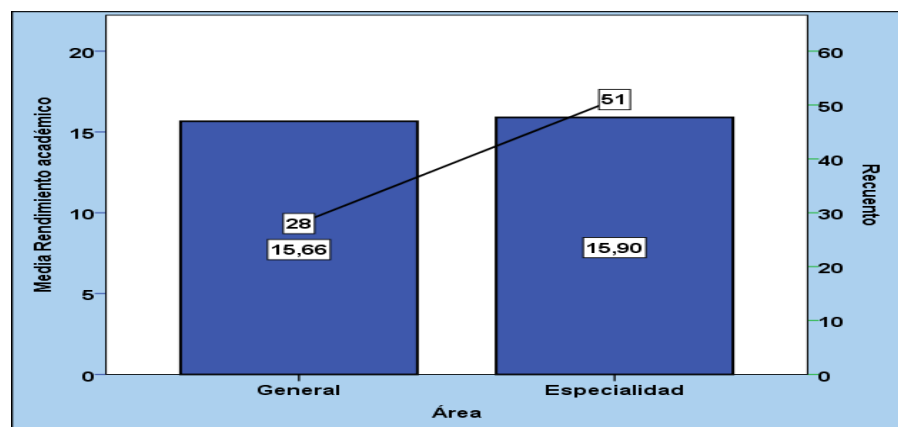


Figura 18: Rendimiento académico de los estudiantes según Área curricular

Fuente: Tabla 23

Se observa, en la Tabla 23, que la mayoría 53 (67,09%) de los docentes de la EESTP PNP Huancayo han logrado que sus estudiantes tengan un promedio que se ubica en el nivel Bueno, hay 26 (32,91%) docentes que han logrado que sus estudiantes tengan un promedio que se ubica en el nivel Excelente y ningún (0,00%) docente ha hecho que sus estudiantes tengan promedio que se ubica en el nivel Regular.

Tabla 24

Niveles del Rendimiento académico de la EESTP PNP Huancayo

Niveles	Baremo	fi	%
Desaprobado	0,00 –10,44	0	0,00
Regular	10,45–12,44	0	0,00
Bueno	12,45–16,44	53	67,09
Excelente	16,45- 20,00	26	32,91
Total		79	100,00

Fuente: Elaboración propia.

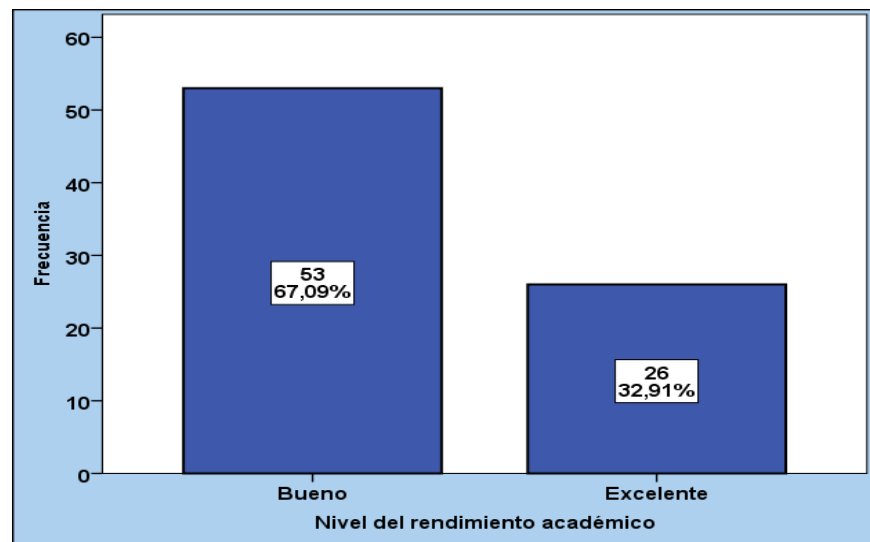


Figura 19: Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes en la EESTP PNP Huancayo

Fuente: Tabla 24

En la Tabla 24, se observa en el género Masculino de los docentes, la mayoría 34 (64,15%) de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo tienen el nivel Bueno en el Rendimiento

académico, hay 19 (35,85%) docentes que han logrado que sus estudiantes obtengan un rendimiento académico promedio de que se ubica en el nivel Excelente. En los docentes del género Femenino, la mayoría 19 (73,08%) de los estudiantes tienen el nivel Bueno en el Rendimiento académico, hay 7 (26,92%) docentes que han logrado que sus estudiantes obtengan un nivel Excelente en el rendimiento académico promedio.

Tabla 25

Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes según el género de los docentes de la EESTP PNP Huancayo

Niveles	Género			
	Masculino		Femenino	
	fi	%	fi	%
Regular	0	0,00	0	0,00
Bueno	34	64,15	19	73,08
Excelente	19	35,85	7	26,92
Total	53	100,00	26	100,00

Fuente: Elaboración propia.

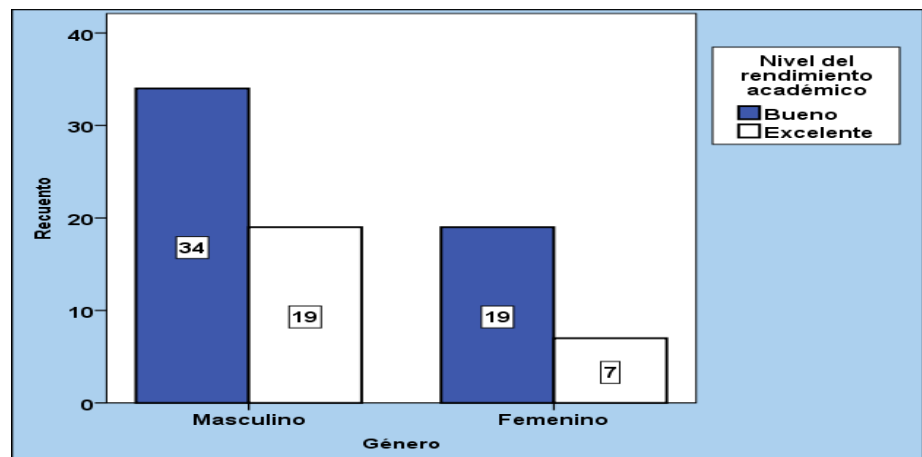


Figura 20: Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP Policial Profesional de la PNP según género de los docentes

Fuente: Tabla 25

Se observa, en la Tabla 25, que, en el cargo de Oficiales, la mayoría 11 (84,62%) de los docentes han hecho que sus estudiantes obtengan un promedio que los ubique en el nivel

Bueno, hay 2 (15,38%) docentes que han logrado que sus estudiantes tengan un nivel Excelente en el rendimiento académico. En el cargo de Sub oficiales, la mayoría 22 (57,89%) de los docentes han logrado que sus estudiantes obtengan un rendimiento académico promedio que se ubica en el nivel Bueno y hay 16 (42,11%) docentes que han logrado en sus estudiantes el nivel Excelente en el rendimiento académico. En los docentes civiles, la mayoría 20 (71,43%) han logrado en sus estudiantes el nivel Bueno y hay 8 (28,57%) docentes civiles que han logrado en sus estudiantes el nivel Excelente en el rendimiento académico.

Tabla 26

Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes según cargo de los docentes de la EESTP PNP Huancayo.

Niveles	Cargo					
	Oficial		Sub oficial		Civil	
	fi	%	Fi	%	fi	%
Regular	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Bueno	11	84,62	22	57,89	20	71,43
Excelente	2	15,38	16	42,11	8	28,57
Total	13	100,00	38	100,00	28	100,00

Fuente: Elaboración propia.

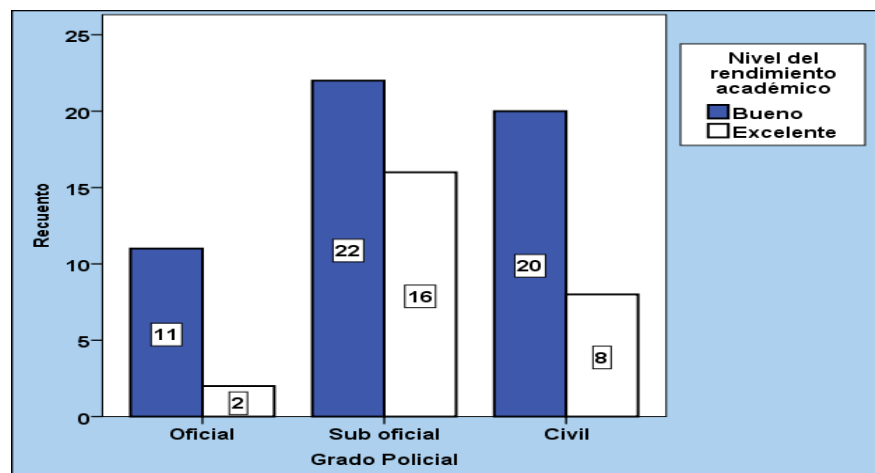


Figura 21: Niveles del Rendimiento académico de los estudiantes en la EESTP PNP Huancayo según el género de los docentes

Fuente: Tabla 25

C. Relación entre el Desempeño docente y el rendimiento académico

La tabla 26 muestra la contingencia de las dos variables de investigación, donde se observa que hay 33 (41,77%) docentes de la EESTP PNP Huancayo que tienen un nivel de Desempeño docente Bueno y han logrado en sus estudiantes un nivel Bueno en el Rendimiento académico, hay 18 (22,78%) docentes que tienen un nivel de Desempeño docente Regular y han logrado en sus estudiantes un nivel Bueno en el Rendimiento académico, hay 14 (17,72%) docentes que tienen un nivel de Desempeño docente Bueno y han logrado en sus estudiantes un nivel Excelente en el Rendimiento académico, hay 12 (15,19%) docentes que tienen un nivel de Desempeño docente Muy bueno y han logrado en sus estudiantes un nivel Excelente en el Rendimiento académico y hay 2 (2,53%) docentes que tienen un nivel de Desempeño docente Muy bueno y han logrado en sus estudiantes un nivel Bueno en el Rendimiento académico.

Tabla 27

Tabla de contingencia de los niveles del Desempeño docente y los niveles del Rendimiento académico de los estudiantes

		Rendimiento académico		Total
		Bueno	Excelente	
Desempeño docente	Regular	18	0	18
	Bueno	33	14	47
	Muy bueno	2	12	14
	Total	53	26	79

Fuente: Elaboración propia

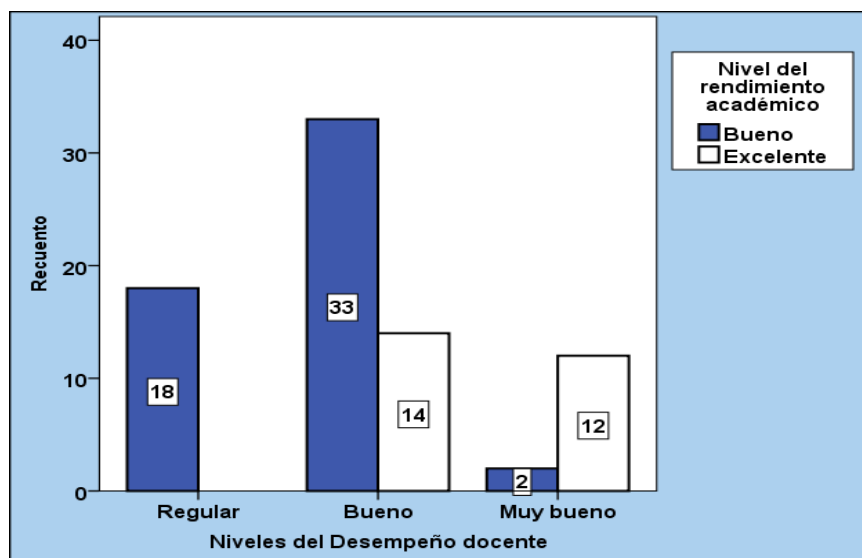


Figura 22: Niveles del Desempeño docente y niveles del Rendimiento académico de los estudiantes

Fuente: Tabla 27

En la tabla 27 se muestra el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r=0,706$), lo que permite afirmar que entre los puntajes de la escala del Desempeño docente y los puntajes del Rendimiento académico existe una correlación positiva significativa, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$.

Tabla 28

Correlación de los puntajes del Desempeño docente y los puntajes del Rendimiento académico

		Puntajes Rendimiento académico
Puntajes Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,706**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	79

Fuente: Elaboración propia

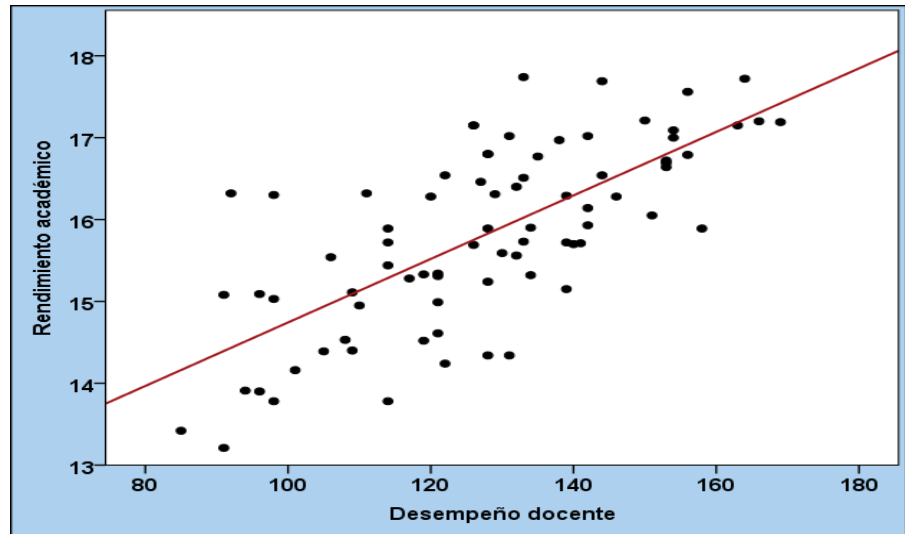


Figura 23: Diagrama de dispersión de los puntajes del Desempeño docente y del Rendimiento académico de los estudiantes

Fuente: Tabla 27

En la tabla 28 se presenta los coeficientes de correlación de Pearson entre los puntajes de las tres dimensiones del Desempeño docente y los puntajes de las cinco dimensiones del Rendimiento académico de los estudiantes, observándose que todas las correlaciones son positivas y significativas para un nivel de significación $\alpha=0,05$, Se aprecia una correlación más fuerte entre las dimensiones: Gestión de los procesos de Enseñanza-aprendizaje y el promedio de la evaluación parcial 1 (0,650); Gestión de los procesos de Enseñanza-aprendizaje y el promedio de las prácticas calificadas 1 (0,594) y Gestión de los procesos de Enseñanza-aprendizaje y el promedio del Examen final (0,585) y se observa la correlación más baja entre las responsabilidades profesionales y la Evaluación oral (0,279).

Tabla 29

Correlación r de Pearson de las dimensiones del Desempeño docente y de las dimensiones del Rendimiento académico

		Rendimiento académico				
		Oral	Practica calificada	Parcial 1	Parcial 2	Examen final
Desempeño docente	Trabajo Pedagógico	0,360**	0,420**	0,517**	0,386**	0,491**
	Gestión de los procesos E-A	0,435**	0,594**	0,650**	0,533**	0,585**
	Responsabilidades profesionales	0,279*	0,486**	0,467**	0,414**	0,495**

Fuente: Elaboración propia

Se observa, en la tabla 29, los coeficientes de correlación de Pearson entre los puntajes de las tres dimensiones del Desempeño docente y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes, observándose que todas las correlaciones son positivas y significativas para un nivel de significación $\alpha=0,05$, Se aprecia una correlación más fuerte entre las dimensiones: Gestión de los procesos de Enseñanza-aprendizaje y Rendimiento académico (0,731) y el Trabajo pedagógico y el Rendimiento académico (0,574) y se observa la correlación más baja ocurre entre las Responsabilidades profesionales y el Rendimiento académico (0,568).

Tabla 30

Correlación r de Pearson de las dimensiones del Desempeño docente y el Rendimiento académico

		Rendimiento académico
Desempeño docente	Trabajo Pedagógico	0,574**
	Gestión de los procesos E-A	0,731**
	Responsabilidades profesionales	0,568**

Fuente: Elaboración propia

5.2. Prueba de normalidad de las variables

Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1)

H_0 : La distribución de las variables no difieren de la distribución normal.

H_0 : $p > 0,05$

H_1 : La distribución de las variables difieren de la distribución normal.

H_1 : $p \leq 0,05$

Para una muestra de 79 docentes se halla los valores correspondientes con el SPSS versión 24, obteniéndose la siguiente tabla:

Tabla 31

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables

N		Desempeño docente 79	Rendimiento académico 79
Parámetros normales ^{a,b}	Media	127,66	15,8159
	Desviación estándar	20,087	1,10350
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,062	0,093
	Positivo	0,057	0,055
	Negativo	-0,062	-0,093
Estadístico de prueba		0,062	0,093
Sig. asintótica (bilateral)		0,200 ^{c,d}	0,086 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

Como el nivel de significancia observado (la tabla N° 30) en las dos variables son mayores al nivel de significación 5% ($\alpha=0,050$) entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir se acepta que: La distribución de las variables Desempeño docente y rendimiento académico no difieren de la distribución normal, por lo tanto, se puede aplicar la prueba t de Student para aseverar las hipótesis de investigación.

5.3. Prueba de Hipótesis

5.3.1. Hipótesis general

El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del desempeño docente y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

H₁: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del desempeño docente y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Para la prueba de hipótesis se hace uso de la prueba t de Student para la correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dónde: r=0,706 es el coeficiente de correlación de Pearson

n: tamaño de la muestra (n=79)

$$t_c = \frac{0,706 \cdot \sqrt{79-2}}{\sqrt{1-(0,706)^2}} = 8,748$$

El valor teórico de la prueba t de Student (t_t) para n=79, α/2=0,25 y 77 grados de libertad es:

$$t_{\alpha/2} = 1,992$$

Regla de decisión: Se rechaza H₀ si ocurre que: -1,992 ≥ t_c ≥ 1,992

$$-1,992 \geq 8,748 \text{ ó } 8,748 \geq 1,992 \dots\dots\dots (V)$$

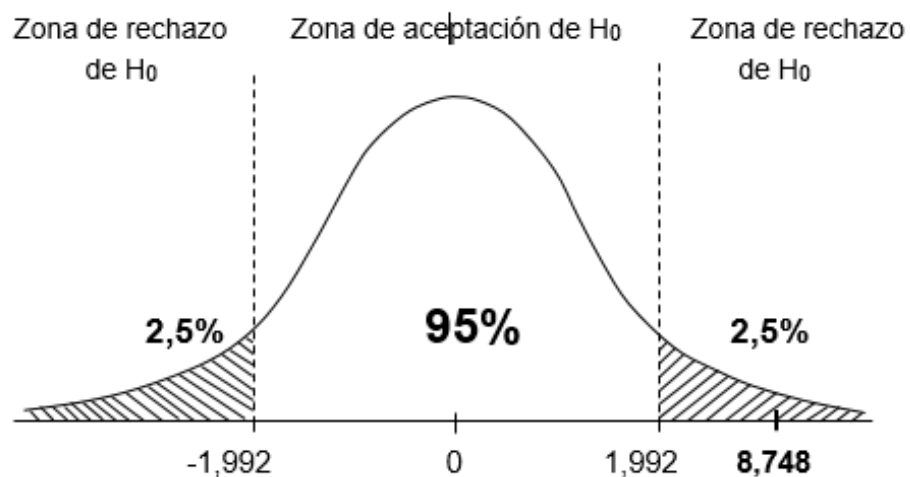


Figura 24: Prueba t de Student de la hipótesis General

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del desempeño docente y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación: El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

5.3.2. Hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

El nivel de desempeño docente es bueno en la EESTP PNP Huancayo.

Hipótesis a contrastar:

H_0 : Las frecuencias de los niveles de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo no difieren.

H₁: Las frecuencias de los niveles de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo difieren significativamente.

En la tabla 32 se muestra los valores esperados y los valores observados en las frecuencias de los niveles de desempeño de los 79 docentes.

Tabla 32

Tabla de contingencia de los niveles de Desempeño de los docentes

	N observado	N esperada	Residuo
Regular	18	26,3	-8,3
Bueno	47	26,3	20,7
Muy bueno	14	26,3	-12,3
Total	79		

Fuente: Elaboración propia

Por la característica de la hipótesis se utiliza la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste. La Tabla N° 25 muestra el valor de la Chi cuadrada calculada es $X^2_c=24,633$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) para un 95% de nivel de confianza.

Tabla 33

Prueba de la hipótesis específica 1 mediante Chi cuadrada

Estadísticos de prueba	
Niveles del Desempeño	
Chi-cuadrado	24,633 ^a
Gl	2
Sig. Asintótica	0,000

Fuente: Elaboración propia

Mediante el gráfico N° 15 se comprueba la regla de decisión de la prueba de la hipótesis. Se rechaza H_0 si ocurre que: $X^2_c > X^2_\alpha$

$$24,633 > 5,991 \dots\dots\dots (V)$$

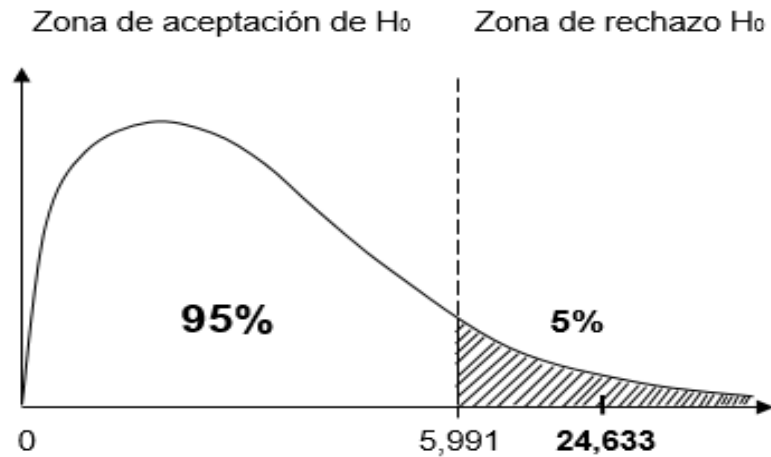


Figura 25: Prueba Chi cuadrada para la hipótesis específica 1
Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística: Al rechazarse la validez de la hipótesis nula (H_0), se acepta la hipótesis alterna (H_1): Las frecuencias de los niveles de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo difieren significativamente.

Al aceptar la hipótesis alterna (H_1) y como la mayor frecuencia en el Desempeño docente es Bueno, entonces se comprueba estadísticamente la hipótesis específica 1: El nivel de desempeño docente es bueno en la EESTP PNP Huancayo.

B. Hipótesis específica 2

El nivel del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es bueno.

Hipótesis a contrastar:

H_0 : Las frecuencias de los niveles del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo no difieren.

H_1 : Las frecuencias de los niveles del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo difieren significativamente.

En la tabla N° 34 se muestra los valores esperados y los valores observados en las frecuencias de los niveles del rendimiento académico de los 79 docentes.

Tabla 34

Tabla de contingencia de los niveles del Rendimiento académico

	N observado	N esperada	Residuo
Bueno	53	39,5	13,5
Excelente	26	39,5	-13,5
Total	79		

Fuente: Elaboración propia

Se utiliza la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste. La Tabla N° 27 muestra el valor de la Chi cuadrada calculada es $X^2_c=9,228$ y el p-valor (0,002) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) para un 95% de nivel de confianza.

Tabla 35

Prueba de la hipótesis específica 2 mediante Chi cuadrada Estadísticos de prueba

	Niveles del Desempeño
Chi-cuadrado	9,228 ^a
Gl	1
Sig. Asintótica	0,002

Fuente: Elaboración propia

Mediante el gráfico N° 16 se comprueba la regla de decisión de la prueba de la hipótesis. Se rechaza H_0 si ocurre que: $X^2_c > X^2_\alpha$

$$9,228 > 6,635 \dots\dots\dots (V)$$

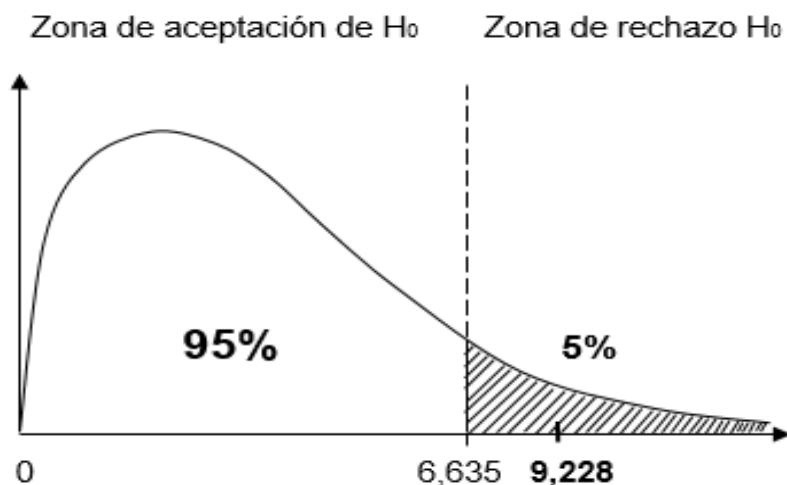


Figura 26: Prueba Chi cuadrada para la hipótesis específica 2

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística: Al rechazarse la validez de la hipótesis nula (H_0), se acepta la hipótesis alterna (H_1): Las frecuencias de los niveles del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo difieren significativamente.

Al aceptar la hipótesis alterna (H_1) y como la mayor frecuencia en el Rendimiento académico es Bueno, entonces se comprueba estadísticamente la hipótesis específica 2: El nivel del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es bueno.

C. Hipótesis específica 3

El trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

Hipótesis a contrastar:

H_0 : No existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del trabajo pedagógico y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

H₁: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del trabajo pedagógico y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Para la prueba de hipótesis se hace uso de la prueba t de Student para la correlación de Pearson $r=0,574$

n: tamaño de la muestra (n=79)

$$t_c = \frac{0,574 \cdot \sqrt{79 - 2}}{\sqrt{1 - (0,574)^2}} = 6,151$$

El valor teórico de la prueba t de Student (t_t) para n=79, $\alpha/2=0,25$ y 77 grados de libertad es: $t_{\alpha/2} = 1,992$

Regla de decisión: Se rechaza H₀ si ocurre que: $-1,992 \geq t_c \geq 1,992$

$$-1,992 \geq 6,151 \text{ ó } 6,151 \geq 1,992 \dots\dots\dots (V)$$

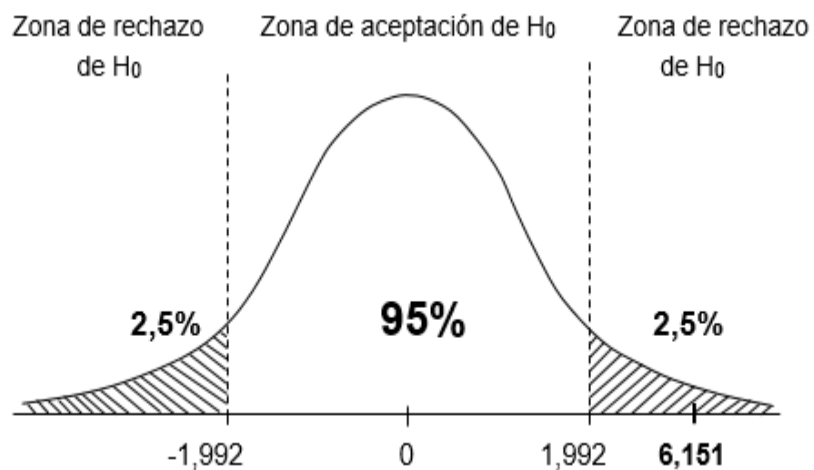


Figura 27: Prueba t de Student de la hipótesis específica 3

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes del trabajo pedagógico y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 3: El trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, se relacionan de manera directa y significativa.

D. Hipótesis específica 4

La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

H₁: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Para la prueba de hipótesis se hace uso de la prueba t de Student para la correlación de Pearson r=0,731

n: tamaño de la muestra (n=79)

$$t_c = \frac{0,731 \cdot \sqrt{79 - 2}}{\sqrt{1 - (0,731)^2}} = 9,400$$

El valor teórico de la prueba t de Student (t_t) para n=79, α/2=0,25 y 77 grados de libertad es: t_{α/2} = 1,992

Regla de decisión: Se rechaza H₀ si ocurre que: -1,992 ≥ t_c > 1,992

$$-1,992 \geq 9,400 \text{ ó } 9,400 \geq 1,992 \dots\dots\dots (V)$$

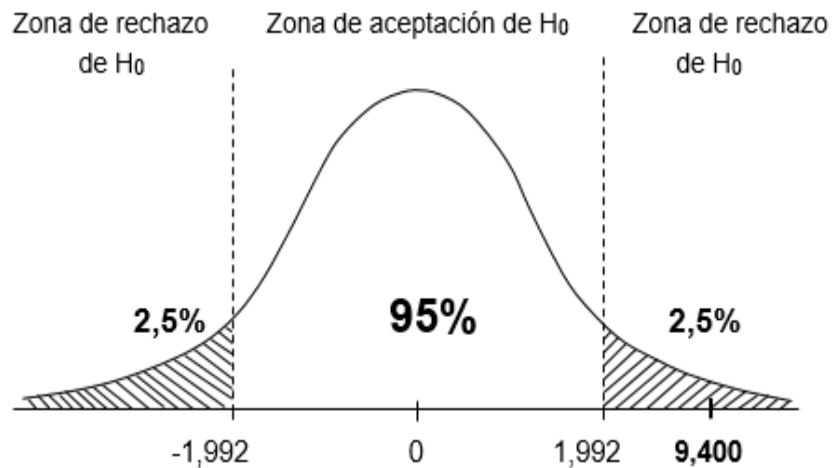


Figura 28: Prueba t de Student de la hipótesis específica 4

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 4: La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

E. Hipótesis específica 5

Las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

Hipótesis a contrastar:

H_0 : No existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de las responsabilidades profesionales y los puntajes

del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

H_1 : Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de las responsabilidades profesionales y los puntajes del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Para la prueba de hipótesis se hace uso de la prueba t de Student para la correlación de Pearson $r=0,568$

n: tamaño de la muestra (n=79)

$$t_c = \frac{0,568 \cdot \sqrt{79 - 2}}{\sqrt{1 - (0,568)^2}} = 6,056$$

El valor teórico de la prueba t de Student (t_t) para n=79, $\alpha/2=0,25$ y 77 grados de libertad es: $t_{\alpha/2} = 1,992$

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si ocurre que: $-1,992 \geq t_c \geq 1,992$

$$-1,992 \geq 6,056 \text{ ó } 6,056 \geq 1,992 \dots\dots\dots (V)$$



Figura 29: Prueba t de Student de la hipótesis específica

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de las responsabilidades profesionales y los puntajes del rendimiento académico de los

estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 5: Las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

5.4. Discusión de Resultados

La presente investigación está orientada a determinar si existe una relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, a su vez, determinar el nivel de desempeño docente y establecer el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la mencionada institución. Asimismo, establecer la relación entre el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes.

Para poder desarrollar la presente investigación hemos recurrido a la revisión de fuentes de información sobre las variables planteadas, llámese desempeño docente y rendimiento académico, así como también diversas bibliografías sobre metodología. Con respecto al instrumento aplicado, hemos investigado cuál se adecúa mejor a nuestra investigación. Al momento de aplicar el instrumento, hemos mantenido como principios el compromiso y la imparcialidad, con la finalidad de obtener datos veraces y confiables.

La calidad de la validez interna de nuestra investigación es óptima, confiable y real. Los resultados obtenidos son de buena calidad y adecuados, puesto que la metodología empleada ex post facto correlacional simple es la correcta para la presente investigación, ya que es apropiada para establecer posibles relaciones de causa-efecto observando que ciertos hechos han ocurrido y buscando en el pasado los factores que los hayan podido ocasionar, en este caso se ha podido identificar las características de los estudiantes que obtienen altas notas de los que no.

Con respecto a las limitaciones encontradas hubo un efecto reactivo ante el cuestionario, de cierto rechazo, que oportunamente se pudo persuadir con el dialogo a los encuestados y se logró superar dicha limitación. Así también existió un margen de error de respuesta ante los instrumentos que se controló a través del anonimato de la encuesta. Lo que sí es incierto determinar el grado de fiabilidad, es al momento de aplicar el cuestionario, los encuestados contesten una respuesta distorsionada de la realidad tan solo con la finalidad de satisfacer al investigador, además la predisposición para participar en la aplicación del cuestionario a los docentes fue limitada, la cual no se pudo superar.

El desempeño docente hace mención a una diversidad de nociones alrededor del mismo, el único consenso es que ésta se relaciona con la enseñanza y el aprendizaje.

Aun cuando hay una diversidad relativa a las características asignadas a los docentes en su desempeño en el aula, se pudo extraer los siguientes aspectos que sirvieron de análisis: La planificación docente; la mediación de los aprendizajes; la evaluación del aprendizaje; la integración de la teoría con la práctica; habilidades comunicacionales; actitudes y valores: responsabilidad y ética docente; respeto y tolerancia.

Con respecto a la muestra elegida, si bien es cierto es una porción representativa de todos los docentes de la EESTP PNP Huancayo, quienes ascienden a 100; sin embargo, consideramos que nuestra muestra de 79 docentes encuestados representa en su mayoría la opinión y las características de la totalidad de docentes, por lo tanto, consideramos que nuestra muestra obtenida aleatoriamente simple, es suficiente para garantizar la calidad de los resultados.

El instrumento que hemos empleados en nuestra investigación, ha sido adecuadamente validado, revisado por expertos y conocedores del tema. Para evaluar la confiabilidad del instrumento se calculó el coeficiente Alfa de

Cronbach, por consiguiente, se tomó una muestra piloto de 30 docentes de la EESTP PNP Huancayo, a quienes se aplicó previamente el instrumento, a fin de evaluar el desempeño de los docentes y así comprobar la confiabilidad de la escala. Se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala del desempeño docente (0,93) y el rendimiento académico (0,83) se ubican en el intervalo de 0,72 a 0,99, lo que indica que los instrumentos presentan una excelente confiabilidad.

Los análisis que hemos realizado son completos y adecuados, por lo que hemos triangulado la información y hemos cruzado la información de diversos ángulos para determinar la validez de lo que hemos recabado en la aplicación del instrumento.

Con lo que respecta a la validez externa de nuestra investigación, podemos determinar que los resultados encontrados en nuestra población, en este contexto, con las variables indicadas y con nuestra muestra elegida; son posibles de aplicar y generalizar a otros contextos.

A continuación, desarrollamos la comparación de los resultados que hemos obtenido con la bibliografía y las investigaciones previas, puesto que todo el conocimiento obtenido en nuestra investigación es sujeto de comparación con toda la bibliografía revisada, indicando similitudes y diferencias, con la finalidad de demostrar que los resultados obtenidos encajan con el conocimiento previo.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general que establece que existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Ruiz (2012), quien señala que existe relación entre la nota final obtenida por el estudiante en la asignatura correspondiente y el juicio que el mismo estudiante emite respecto

al conocimiento del docente sobre la materia que dicta. De la misma manera explica que los estudiantes con bajas calificaciones se manifiestan mayoritariamente, con opiniones sub-óptima, sin embargo, todos los estudiantes con buenas calificaciones realizan una buena evaluación del docente.

Alterio y Pérez (2009), obtienen como resultados que el 30,8 % de los docentes del área básica han recibido cursos de capacitación docente y 17,3 % de preclínica poseen Maestría en Educación. Por lo tanto, el resultado se relaciona con nuestra investigación al observar que para las áreas básicas hay cierta tolerancia en la formación docente, mientras que para las áreas de especialidad se requiere de mayor capacitación por parte del docente en la EESTP PNP Huancayo. Por su parte, Rocha (2013), observó que generalmente las dimensiones relevantes en la evaluación del desempeño docente, desde el punto de vista estudiantil se agrupan en cuatro categorías: La experticia y dominio del profesor sobre lo que enseña; sus competencias didáctico-pedagógicas; la evaluación del desempeño de los alumnos; y aspectos de personalidad, actitudinales y socio afectivos relacionados con la posibilidad de establecer una relación que motive a los alumnos a involucrarse en la experiencia académica en la universidad. Esta afirmación se halla relacionada con los resultados de nuestra investigación.

Asimismo, Espinoza (2016), afirma que es posible que los docentes en su mayoría, posean un bajo desempeño por causa de que los conocimientos son pobres, carecen de formación pedagógica, habilidades pedagógicas, especialización en la asignatura que dirige, capacidad para elaborar proyectos de innovación académica y no se capacitan en forma permanente; por lo tanto, su contribución a la creación de valor en las carreras profesionales es mínima. Por lo tanto, reafirma nuestra investigación al coincidir que el docente brindará mayor valor si se encuentra debidamente preparado.

En lo que respecta a los resultados que sostienen Osés, Duarte y Esquivel (2007), quienes mencionan que la gestión de mejor calidad en los docentes es de aquellos que poseen mayor categoría o rango. Para éste caso, se plantea investigar en un futuro al respecto, puesto que no hemos enfocado en el cuestionario realizado la relación que existe entre gestión de enseñanza y categoría.

En lo que respecta a los resultados que sustenta Ocampo (2016), hace mención a la importancia de obtener altos niveles de desempeño en el docente como una labor constante, seriamente tomarlo como una meta y hasta una necesidad, es así que lograrlo involucra muchos aspectos, no solamente en un plano material, bien sabemos que en educación, la calidad es hacer las cosas de manera que sean funcionales, eficientes y eficaces, sin embargo se ha postergado el aspecto de la formación humana, aquellos que “están ocultos” pues cada quien los interioriza desde el inicio de su preparación. El buen desempeño del docente es un atributo del profesional que reafirma lo que acontece dentro de la escuela. Tal como lo menciona Torres (2008), quien establece una estrecha relación entre el desempeño docente con la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus funciones, tales como: generar un ambiente agradable de aprendizaje, propiciar buenas relaciones interpersonales, libertad de expresar sus pensamientos y sentimientos; motivar al estudiante hacia el aprendizaje con actividades del proceso enseñanza – aprendizaje constructivistas, considerando lo que se debe enseñar, cuándo, cómo, dónde y con qué hacerlo, todo esto le permitirá afianzar sus conocimientos.

Por su parte Martínez (2016), hace referencia en su definición, que el desempeño profesional docente está sustentado en sus competencias pedagógicas y en consecuencia esto le permite orientar, guiar y evaluar concienzudamente el proceso de aprendizaje en el cual el estudiante se desenvuelve. López (2014), considera como una parte muy importante desarrollar en el docente la capacidad para poder transmitir en sus estudiantes el valor de trabajar en equipo, en dónde se practica un

aprendizaje colaborativo, y en donde se considera mucho la responsabilidad individual por cada miembro del equipo. Dada esta situación en el proceso de enseñanza aprendizaje, se logra que el estudiante aflore sus sentimientos, intereses y formas de conducta democrática, para que así ayude al desarrollo en su personalidad y Estrada (2013), sostiene que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado. Por consiguiente, los sustentos de los autores guardan relación con lo hallado en nuestra investigación.

En lo que respecta a los resultados que sostienen Dunkin (1997), Chacón (2010) y Cahuana (2006), quienes señalan que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes y el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Asimismo, Medley & Shannon (1994), afirman que toda evaluación del docente debe basarse en datos acerca de la efectividad docente y para Anderson (1991), un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta.

Estos autores expresan que el docente como experto en su materia y profesión acompaña en el proceso al estudiante para que este logre los propósitos educativos de manera eficiente. Ello es acorde y guarda relación con lo que en este estudio se halla.

En lo que respecta a determinar si el nivel de desempeño docente es bueno en la EESTP PNP Huancayo, en este estudio es afirmativo. Tal como lo menciona Medina (2012), en donde manifiesta que, evaluar al personal docente de los institutos de educación superior, significa emitir juicios de valor, lo cual es un medio para ayudar a los docentes a mejorar su desempeño futuro. Asimismo, Juárez (2012), manifiesta en sus resultados que el desempeño de los docentes es Bueno, ya que el 59,1% de los docentes lo

confirman según la autoevaluación, el 73,3% de los estudiantes también afirman que el desempeño es Bueno y según la evaluación del subdirector de formación general el 59,1% de los docentes presentan un nivel Bueno de desempeño, concluyendo que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño dentro de la Institución educativa. Por su parte Ramírez (2016), del análisis de los resultados de su investigación, concluye que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con el mejoramiento del desempeño docente en la escuela de educación superior técnico profesional de la policía nacional del Perú (EESTP - PNP).

Lo mencionado es acorde y guarda relación con lo que en este estudio se halla, en lo que respecta al nivel de rendimiento académico de los estudiantes en la EESTP PNP Huancayo, en el presente estudio el resultado es bueno, 26 docentes (67,09%), han logrado este promedio para sus estudiantes.

Para lo que Crombach (1968) y Gonzáles (1975) indican que, para juzgar la potencialidad de éxito de un estudiante en un curso de instrucción, se necesita contar con información precisa respecto de las habilidades que éste requiere y los conocimientos que adquirió en cursos anteriores. Por tanto, el rendimiento académico ha sido relacionado con la capacidad del estudiante.

En lo que respecta a la relación directa y significativa entre el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes en la EESTP PNP Huancayo, los resultados de este estudio guardan relación con lo que sostiene Medina (2012), quien menciona que la importancia se ve reflejada en toda aquella institución educativa que considera al docente como el recurso más valioso.

En lo que respecta a la relación directa y significativa entre la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes, en este estudio concuerda con lo que se menciona en el Sistema de evaluación integral para la calidad educativa – SEICE 2011 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, refiriéndose a que la evaluación docente debe considerar

la planeación y desarrollo curricular, la actitud y compromiso con la institución educativa y los procesos de enseñanza aprendizaje, como indicadores específicos para evaluar el desempeño docente.

En lo que respecta a la relación directa y significativa del presente estudio entre las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico en los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, dicha relación es hallada con un 0.568.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Palomino (2012) y Piña (2010), quienes señalan que existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, evaluación (valoración) está garantizado con un excelente rendimiento académico. Por tanto, existe una relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico.

Ahora, tocando el tema del rendimiento académico, tenemos a EL TAWAB (2012), que expresa que el rendimiento se resolverá de forma científica cuando se encuentre la relación existente entre el trabajo realizado por el maestro y los alumnos, de un lado, y la educación de otro, es decir la perfección intelectual y moral lograda por éstos. Lo cual en nuestra investigación se manifiesta como el objetivo de establecer la relación entre las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes. En tanto que Pizarro & Clark (2012), mencionan que el rendimiento académico es una medida de la capacidad de respuesta del individuo, que expresa, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como resultado de un proceso de instrucción o formación. Ya que, desde la perspectiva del alumno, el rendimiento es la capacidad de respuesta que tiene un individuo, a estímulos, objetivos y propósitos educativos previamente establecidos. Argumento que se relaciona con nuestra investigación al interés

de la mayoría de estudiantes encuestados, quienes manifiestan que el estímulo y la motivación les ayuda a lograr sus objetivos académicos.

Así también aceptamos la hipótesis alterna específica que establece que el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa.

Esto concuerda con Chadwick (1979), quien define el rendimiento académico como la expresión de capacidades y de características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período, ciclo o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos) evaluador del nivel alcanzado. En ese sentido los resultados de la investigación nos muestran el rendimiento académico de los estudiantes en relación al buen desempeño de los docentes.

Por su parte Tonconi (2010), define al rendimiento académico como el nivel en el cual un individuo demuestra su conocimiento en una materia o área mediante la medición de éste por un indicador cuantitativo, cuyo valor es expresado en el sistema vigesimal y, cuyo rango de aprobación para cada asignatura o área de estudio es fijado por personas calificadas. Esta expresión se halla relacionada en nuestra investigación puesto que el rendimiento académico es el resultado que no siempre muestra los frutos obtenidos a través del aprendizaje y comprensión que durante el proceso se debió adquirir por el alumno. Cabe indicar entonces, que el nivel de esfuerzo no está relacionado con el resultado del mismo.

Asimismo, aceptamos la hipótesis alterna específica que establece que el nivel del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es bueno.

Lo que guarda relación con lo que sustentan Rodríguez & Torrado (2004), quienes concluyen que el rendimiento académico de los estudiantes es un componente clave para determinar si una institución está alcanzando sus objetivos educativos. Para nuestra investigación lo sustentado por los autores, guarda relación con el resultado mostrado en las actas de evaluación académicas de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es bueno.

Lo que no guarda relación para nuestra investigación es lo que señalan Herán & Villarroel (2010), quienes mencionan que el rendimiento académico es en forma técnica y supuesta que el estudiante manifiesta su rendimiento según el número de veces que haya repetido una o más asignaturas. Dando a entender que si un estudiante es repitente pues su rendimiento está enmarcado en un nivel bajo. Para nuestra investigación, dentro de la EESTP PNP Huancayo, el rango de estudiantes en condición de repitentes es mínimo, sin embargo, el rendimiento académico visualizado en actas nos muestra que semestre tras semestre un pequeño porcentaje de estudiantes continuamente obtienen calificaciones deficientes y no son repitentes.

Por último, la presente investigación servirá como aporte para posteriores estudios, ya que no siempre un docente contará con las características de un alto desempeño, que de todas maneras influye significativamente en el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Es así que se plantea la necesidad de que lo ideal dentro de las instituciones educativas de nivel superior exista por parte de los docentes la planificación docente; la mediación de los aprendizajes; la evaluación del aprendizaje; la integración de la teoría con la práctica; habilidades comunicacionales; actitudes y valores: responsabilidad y ética docente; respeto y tolerancia.

Conclusiones

- La relación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa, afirmación que se hace mediante la prueba t de Student ($t_c = 8,748$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 77 grados de libertad.
- El nivel de desempeño docente es bueno en la EESTP PNP Huancayo, mediante la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste ($X^2_c = 24,633$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 2 grados de libertad.
- El nivel del rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo es bueno mediante la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste ($X^2_c = 9,228$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 1 grado de libertad.
- El trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa, afirmación que se hace mediante la prueba t de Student ($t_c = 6,151$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 77 grados de libertad.
- La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa, mediante la prueba t de Student ($t_c = 9,400$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 77 grados de libertad.
- Las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa, afirmación que se hace mediante la prueba t de Student ($t_c = 6,056$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 77 grados de libertad.

Recomendaciones

- Se recomienda diseñar y ejecutar las estrategias de aprendizaje (ensayo, elaboración, organización) que les permita a los docentes fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Se recomienda continuar con las capacitaciones relacionadas a metodologías de aprendizaje, para elevar aún más el nivel de los docentes de la EESTP PNP Huancayo. En este sentido se podría plantear una estrategia de mejora continua que incluya el Análisis, la Observación y Discusión. De ésta manera los docentes se puedan apropiar de las nuevas metodologías para mantenerse actualizado con los retos que presenta la educación superior.
- Se recomienda implementar un sistema de evaluación que incluya la función orientadora; que a través de una evaluación diagnóstico y el respectivo pronóstico sobre el rendimiento de los estudiantes. También incluiría la función formativa que es la que permite tomar medidas en el momento oportuno, evitando escenarios de riesgo, detectando la situación en que se encuentra cada estudiante, y una última función sería la sumativa, que permite comprobar los resultados alcanzados.
- Se recomienda formar a docentes y estudiantes un sentido de pertenencia; que les permita involucrarse en sus tareas, con responsabilidades directas, asumiendo roles específicos dentro de la organización, de manera que se conviertan en gestores de un escenario desarrollado.
- Se recomienda institucionalizar una política de formación y actualización permanente, la cual se lograría participando de un proceso que responda a un contexto educativo exigente y cambiante; que le permita al docente ejecutar sus clases con pertinencia; de manera para que así los estudiantes comprendan el sentido práctico de los contenidos abordados.

- Se recomienda a los docentes crear el clima de confianza en el aula a fin de que el estudiante pueda emitir su análisis, su valoración, su comprensión frente a los temas desarrollados, así también establecer aspectos motivacionales en los estudiantes, encausándolos hacia el trabajo en equipo, asimismo otorgar el reconocimiento de la labor realizada por el docente.

Referencias Bibliográficas

- Alaminos, A y Castejón J. (2006). Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión.
- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente: Lima, Editorial Udegraf.
- Alterio, G. y Pérez, H. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil; *Scielo*, Educ Med Super vol.23 no.3 Ciudad de la Habana July-Sept.2009, de http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?cv=1&script=sci_arttext&pid=SO864-21412009000300001&lng=en
- Artunduaga, L. (2005). Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de noviembre del 2009, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf.
- Barragán, A. y otros (2009). Relaciones docentes–estudiante y rendimiento académico. Un caso del Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías de la Universidad de Guadalajara, recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2009000200006&script=sci_arttext.
- Beciez, D. (2009). Estrategias de Enseñanza Aprendizaje
- Bologna, E. (2011). Estadística para psicología y Educación. Argentina: Brujas.
- Carrasco, S. (2014). Metodología de la investigación científica. Séptima reimpresión. Lima: San Marcos.
- Chacón, R. (2010). Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes recuperado el 6 de junio 2017 de: <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempeno-docente/evaluacion-del-desempeno-docente.shtml#ixzz43NvDwlzp>.
- Howard, C. (1994). Estadística paso a paso. México. Trillas.
- Cochran-Smith, Mary. (2005). "The New Teacher Education: For better o worse", *Educational Researcher*, vol. 34, núm. 7, pp. 3-17.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012

- De Miguel, M. (1992) Innovación, Educación, y Desarrollo Profesional Docente” En: Profesionalización docente y reforma educativa. Asturias. Centro asociado de la UNED. España.
- Espinoza, M (2016) Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú. Revista científica. Horizonte de la ciencia, UNCP. Vol. 6, Núm. 10.
- Fernández, M. y otros (2009). Curso básico de psicometría. Lugar editorial. Buenos Aires.
- Gallardo, S. (2008). Calidad del profesorado: un modelo de Competencias académicas. Revista de Investigación Educativa, Revista de Investigación Educativa, 2008, Vol. 26, n.º 1, págs. 141-156.
- Hernández, R. y otros. (1997). Metodología de la investigación. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R. y otros. (2010). Metodología de la investigación. Chile. McGraw-Hill Interamericana.
- Huertas, M. (2009). Aprendizaje estratégico. Lima: San Marcos.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en la Institución Educativa Policial de la Región Callao. Recuperado el 8 de junio de 2017 de: <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream>.
- León, P. (2006). El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las I.E. Públicas del distrito de la Perla-Callao en el año 2006. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Lind, D. y otros. (2004) Estadística para administración y economía. Bogotá.
- Lovato, F. (2016), Factores del rendimiento académico y el aprendizaje en los estudiantes de la escuela de educación superior técnica de la policía nacional del Perú (EESTP-PNP).
- Kaplan, R. y Sacuzzo, D. (2006) Pruebas psicológicas. Sexta edición. México.
- Martín, Quintín y otros. (2008). Tratamiento estadístico de datos con SPSS. Madrid. Thomson.

- Maciel, C. (2005). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo, PRELAC, 1, p. 80.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Recuperado el 7 de junio de 2017 de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf.
- Manzi, J. (2006). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado el 15 de agosto del 2010, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.Pdf
- Marcano L. (2006) Modelo de evaluación del desempeño profesional docente. Ciudad de La Habana: Editorial Universitaria, 2008. -- ISBN 978-959-16-0840-6- Pg. 31
- Martínez, C. (2012). Estadística y muestreo. Colombia:Ecoe ediciones.
- Medina, M. (2012). Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior. Puerto La Cruz, Venezuela. Recuperado el 6 de julio de 2017 de: <http://rectoria.udo.edu.ve/crediudo/images/stories/2012/trabajosdeinvest/tesis.pdf>
- Milicic, N. y otros (2008). Diseño, Construcción y Evaluación de una Pauta de observación de Videos para Evaluar Calidad del Desempeño Docente, recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282008000200007&script=sci_arttext&tlng=pt
- Montenegro, I (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. http://www.academia.edu/8874772/Capitulos_de_la_tesis_Educ_2014
- Montero, I. y Otros (2007). Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico en la universidad de Costa Rica: un análisis multinivel, recuperado el 15-06-2017 de http://www.uv.es/relieve/v13n2/RELIEVEv13n2_5.htm
- Morillejo, Reboloso, Pozo y Baltazar (1999).
- Muñoz, J. (2008). Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos- Revista de docencia Universitaria, Facultad de Educación. Murcia.

- Ocampo, W. (2016) Tesis el desempeño docente y su relación con el aprendizaje en el curso de administración de los cadetes de la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú, Chorrillos, 2012. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de postgrado.
- Oseda, D. y otros. (2014). Métodos y técnicas de investigación científica. Huancayo: Soluciones gráficas.
- Oses, R., Duarte, E. y Esquivel, L. (2007), Calidad del desempeño docente en una universidad pública.
- Oliveira, C. (2003). La investigación-acción como estrategia de aprendizaje en la formación inicial del profesorado. Revista Iberoamericana de Educación. Los maestros y su formación. Edición impresa.
- Oyarce (2016) Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015. UNMS Facultad de Educación. Unidad de Posgrado.
- Palomino, F. (2012), El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres.
- Pino, R. (2014). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- Ramón, A. (2006). El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú. Recuperado el 8 de junio de 2017 de: [Users/Windows/Downloads/Alberto_Ed-Dr-139.pdf](#)
- Ruiz, G. (2012). Rendimiento académico y evaluación docente. Revista boliviana recuperado el 5 de junio de 2017 de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S9876-67892012000100008&script=sci_arttext
- Sánchez, H. y Reyes. C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Talleres INIDE.
- Solís, C. (2017). Estadística descriptiva: propuesta para una cultura estadística inclusiva. Huancayo: Ckef ediciones

Quezada, N. (2009). Estadísticas con PASW 18. Lima: Empresa editora Macro EIRL.

Schulmeyer, A. (2002). Estado actual de la evaluación docente en trece países del América Latina, recuperado de file:///D:/Cesarin-2017/Investigaci%C3%B3n-Estadística-2017/Tesis-2017/Tesis-Post-grado-2017/Tesis-Herrera-Desempe%C3%B1o-UC/30.%20Estado%20actual%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20docente%20EN%2013%20PA%C3%8DSES%20DE%20AM%C3%89RICA%20LATINA.pdf

Tejedor, F. (2003), y Beltrán y La Serna (2009),

Tituaña, A. (2013). Desempeño Docente y su influencia en el Rendimiento Académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia Pichincha. Recuperado el 7 de junio de 2017 de: <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/5359>

Triola, M. (2010). Estadística. Décima edición. México: Pearson Educación.

Anexos

Matriz de Consistencia

Título: Desempeño docente y rendimiento académico en la EESTP PNP Huancayo.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo? • ¿Cuál es el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo? • ¿En qué medida se relacionan el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo? • ¿De qué manera se relacionan la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo? • ¿En qué medida se relacionan las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo? 	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar en nivel de desempeño de los docentes de la EESTP PNP Huancayo. • Establecer el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo. • Establecer la relación entre el trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, se relacionan de manera directa y significativa. • Determinar la relación entre la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, se relacionan de manera directa y significativa. • Establecer la relación entre las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, se relacionan de manera directa y significativa. 	<p>El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes se relacionan de manera directa y significativa en la EESTP PNP Huancayo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de desempeño docente es Bueno, en la EESTP PNP Huancayo. • El nivel de rendimiento académico de los estudiantes es regular en la EESTP PNP Huancayo. • El trabajo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes se relacionan de manera directa y significativa en la EESTP PNP Huancayo. • La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes se relacionan de manera directa y significativa en la EESTP PNP Huancayo. • Las responsabilidades profesionales y el rendimiento académico se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo se relacionan de manera directa y significativa. 	<p>V1: Desempeño docente</p> <p>V2: Rendimiento académico de los estudiantes</p>	<p>Método científico Tipo aplicado Diseño ex-post-facto correlacional simple Población: *Población de estudiantes: La población objetivo está constituido por los 360 estudiantes matriculados en la EESTP PNP Huancayo. *Población de docentes: Está constituido por los 79 docentes que laboran en la EESTP PNP Huancayo. Muestra: Muestreo aleatorio simple (MAS) Instrumentos: *Encuesta Escala sobre el desempeño docente * Registros y actas de evaluación de los estudiantes.</p>

ESCUELA DE POSGRADO- MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ESCALA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

(Adaptado de Angélica Juárez, 2012)

Grado Policial: Oficial () Sub Oficial () Civil ()
 Grado académico: Licenciado/Ingeniero () Magister () Doctor ()
 Experiencia docente: años Edad: año
 Género: Masculino () Femenino ()
 Nombre de la asignatura:
 Área: General () Especialidad ()

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de indicadores, cada uno de ellos va seguido de una escala de valoración. Lea y luego responda marcando con un (X) la alternativa que corresponda de acuerdo a lo observado en el docente.

Deficiente (D)	Regular (R)	Bueno (B)	Muy bueno (MB)
1	2	3	4

Dimensión: Trabajo pedagógico

N°	Indicadores	Escala de valoración			
		D	R	B	MB
1.	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				
2.	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.				
3.	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.				
4.	Tiene dominio de los conocimientos correspondiente a su área.				
5.	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del plan de estudios.				
6.	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.				
7.	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)				
8.	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.				
9.	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos, tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.				
10.	Formula actividades en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos.				
11.	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponibles.				

12.	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.				
13	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados.				

Dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

N°	Indicadores	Escala de valoración			
		D	R	B	MB
14.	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.				
15.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.				
16.	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.				
17.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.				
18.	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes.				
19.	Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
20.	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.				
21.	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.				
22.	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.				
23.	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.				
24.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados				
25.	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).				
26.	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.				
27.	Propicia el uso de organizadores visuales del conocimientos para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.				
28.	Promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.				
29.	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.				
30.	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.				
31.	Utiliza materiales y medios educativos en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos.				
32.	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.				
33.	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.				

34.	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permita a los estudiantes tomar conocimientos de sus logros de aprendizaje.				
35.	Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica o de aprendizaje.				

Dimensión: Responsabilidades profesionales

N°	Indicadores	Escala de valoración			
		D	R	B	MB
36.	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la Institución.				
37.	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la comunidad educativa.				
38.	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes y docentes para mejorar el rendimiento académico.				
39.	Entrega los documentos Técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo en la IE cuando es requerido.				
40.	Asiste puntualmente a la Institución educativa y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectivo.				
41.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.				
42.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.				
43.	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.				
44.	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora académica).				
45.	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.				

¡Muchas gracias por su colaboración!

ESCUELA DE POSGRADO- MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES

Nombre de la asignatura:

Área: General () Especialidad ()

Cantidad de estudiantes: Varones: Mujeres:

Dimensiones	Indicadores	Promedio
Procedimental	Evaluación oral	
	Práctica calificada	
Conceptual	Examen parcial 1	
	Examen parcial 2	
	Examen final	

Cantidad de estudiantes aprobados:

Cantidad de estudiantes desaprobados:

.....

Firma y sello del Docente



ESCUELA DE POSGRADO- MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ESCALA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

(Adaptado de Angélica Juárez, 2012.)

Grado Profesional: Oficial (X) Sub Oficial () Civil ()
 Grado académico: Licenciado/Ingeniero () Magister () Doctor ()
 Experiencia docente: 4 años Edad: 39 años
 Género: Masculino (X) Femenino ()
 Nombre de la asignatura: Acción de la pop en la seguridad ciudadana
 Área: General () Especialidad (X) Temática: Reyes Escobedo Carlos

Instrucciones: A continuación se le presenta un conjunto de indicadores, cada uno de ellos va seguido de una escala de valoración. Lea y luego responda marcando con un (X) la alternativa que corresponda de acuerdo a lo observado en el docente.

Deficiente (D)	Regular (R)	Buena (B)	Muy buena (MB)
1	2	3	4

Dimensión: Trabajo pedagógico

N°	Indicadores	Escala de valoración			
		D	R	B	MB
1.	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				X
2.	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.			X	
3.	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.				X
4.	Tiene dominio de los conocimientos correspondiente a su área.				X
5.	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del plan de estudios.				X
6.	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.				X
7.	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)				X
8.	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados; conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.				X
9.	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos, tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.				X
10.	Formula actividades en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos.			X	
11.	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponibles.				X

ACTA DE NOTAS NRO: 37.561

ESCUELA: ESCUELA DE EDUCACION SUPERIOR TECNICO PROFESIONAL DE LA PNF FINANCIERO


ACADEMICO: V FUNDADORES

PERIODO ACADEMICO

CURSO: ACCIONES DE LA PNF EN EL CONTROL DEL ORDEN JURIDICO SECCION: (I)

DOCENTE: SEGOMA MORALES YUSTY LEPOLO

NUMO	NOMBRE	CE	TA	EP1	EP2	EF	PROM	APROBADO
280190	AGUIAR BARRA DANIEL ENRIQUE	14.00	13.00	12.00	13.00	12.00		14.00
280200	ALVAREZ YAPU ANTONIO JOSE	14.00	14.00	14.00	13.00	13.00		13.00
280200	CANSAVAL CASAS ROBERTO FERNANDO	14.00	13.00	14.00	14.00	13.00		14.00
280210	CELANO YERPOVICZ ADRIAN ELIZ	14.00	14.00	13.00	13.00	13.00		13.00
280210	CHUCULLANGUI BILCAMA ZORANCO	14.00	14.00	13.00	13.00	13.00		13.00
280220	CONDESA LANUZA JOSUE	14.00	14.00	13.00	14.00	13.00		13.00
280230	CRUZ RAMO MARCELO	11.00	11.00	10.00	10.00	11.00		11.00
280230	DAMIAN DIAZ VICTOR HENRI	14.00	14.00	14.00	13.00	14.00		13.00
280240	DE LA CRUZ TORO ANDRÉS SEBASTIAN	14.00	14.00	13.00	13.00	13.00		13.00
280250	ESPINOZA FLORES TARA TADEO	8.00	8.00	11.00	10.00	10.00		10.00
280250	ESPINOZA RIVERA DAVID ESTEBAN	14.00	14.00	13.00	13.00	14.00		14.00
280260	FERNANDEZ ESPINOZA RUBEN	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280270	GONZALEZ PARRA LUIS ANTONIO YANER	14.00	14.00	13.00	13.00	13.00		13.00
280280	HERNANDEZ PERAZA WILLIAM ANTON	14.00	14.00	10.00	10.00	14.00		10.00
280290	HUAYTA ALBA CRISTINA DIAZ	14.00	14.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280300	LANDO CALERO ANDRÉS SANTIAGO	14.00	13.00	13.00	13.00	10.00		13.00
280310	LATRAS CRISTIAN DE SANTIAGO	14.00	14.00	13.00	13.00	13.00		10.00
280320	LIFE DEVAL LEONARDO	8.00	8.00	10.00	10.00	11.00		10.00
280330	LIVAN ENRIQUE CARLOS ANTONIO	8.00	8.00	10.00	11.00	13.00		10.00
280340	MIRZO SAADODINAT JEFFRY YANN	14.00	14.00	10.00	10.00	13.00		14.00
280350	MIRZO HERNANDEZ BRUNO ELIOT	14.00	14.00	10.00	10.00	12.00		10.00
280370	MUNOZ NIÑA JAVIER ALEXIS	14.00	14.00	11.00	11.00	14.00		10.00
280370	NAJIB OLFERIO JAVIER JOSEPH	8.00	8.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280400	POMERAY CARLOS FERNAN	14.00	14.00	10.00	10.00	13.00		10.00
280400	PULLAJA GUSTAVO NERY ROSE	14.00	13.00	10.00	10.00	14.00		10.00
280420	REYES PATILLA OSCAR WILSON	14.00	14.00	10.00	10.00	14.00		10.00
280430	RODRIGUEZ ANTONIO ANTONIO JOSE	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280450	SALAZAR RIVERA MAYA JONIA	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280460	SALAZAR CAJENO YANETH	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280460	SILVATERRA TORRES HUBER	14.00	14.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280480	SOLANO ALFARO JUAN CARLOS	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280490	TORCANO CHAMORRO JACQUELINE ESTRELLA	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280490	TOUPE NATAMORDE KEVIN DAVID	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280500	VARGAS MENDO FRANK MICHAEL	14.00	14.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280500	VILLACORDA RIVERA YANETH	14.00	14.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280470	VILLAVIEJA BATAFI RAMIRO ROMULO	14.00	14.00	10.00	10.00	10.00		10.00
280520	YURI ESPINOZA JOSELYN EDITH	10.00	8.00	10.00	10.00	8.00		10.00


 SEGOMA MORALES YUSTY LEPOLO
 Docente del curso

ACTA DE NOTAS NRO. 41-115

ESCUELA: ESCUELA DE VINCACION SUPLENTE SERVIDOR PROFESIONAL DE LA PMP MUNICIPAL
 N.º ACADÉMICO: V FOLIO N.º 103 PERIODO ACADÉMICO:
 CURSO: ACEROS DE LA PMP AL CONTRATO DEL DISEÑO N.º 103 SECCION: F
 DOCENTE: ROMERO BUENIA, DALIA

ALUMNO	NOTA	TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA
202180	ADRIANA FERRAZ, ERICK JUAN	17.00	16.00	16.00	16.00	16.00		17.00
202181	ALYSSA MALDONADO, CESAR	17.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202182	ALJAZO RAMIREZ, WYNNEL MARIE	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202183	ALONSO VAYTA, JERRY DEIVE	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202184	ANAS VENTURA, JOSEPN KRABANA	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202185	ANDRÉS PORTO, EDUARDO SANTI	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202186	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	17.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202187	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202188	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202189	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202190	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202191	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202192	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202193	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202194	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202195	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202196	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202197	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202198	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202199	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202200	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202201	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202202	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202203	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202204	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202205	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202206	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202207	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202208	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202209	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202210	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202211	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202212	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202213	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202214	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202215	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202216	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202217	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202218	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202219	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202220	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202221	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202222	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202223	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202224	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202225	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202226	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202227	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202228	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202229	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202230	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202231	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202232	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202233	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202234	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202235	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202236	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202237	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202238	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202239	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202240	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202241	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202242	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202243	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202244	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202245	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202246	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202247	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202248	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202249	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00
202250	ANDRÉS SANCHEZ, JESUS ANDRÉS	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00		16.00

ROMERO BUENIA, DALIA
 Docente del curso

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1. Nombre del instrumento: ESCALA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE
2. Título de la investigación: Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la PNP Huancayo.
3. Autor del instrumento:
4. Nombre del juez/experto: César Fernando Sotelo Lavado
5. DNI N° 21245523
6. Área de acción laboral: Docente de la Universidad Continental
7. Título profesional: Lic. en Pedagogía y Humanidades
8. Grado académico: Magister en Gestión Universitaria
9. Dirección domiciliar: Calle Altiplano N.º 16

B. INDICACIONES: Luego de analizar y cotizar el instrumento de investigación con la matriz de consistencia, se le solicita que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy poco 2. Poco 3. Regular 4. Aceptable 5. Muy aceptable.

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X		
Validación de criterio metodológico					X		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total parcial					20		
Total					20		

Puntuación:

De 4 a 11: No válido, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Válido, mejorar

De 18 a 20: Válido, aplicar


Mg. César Fernando Sotelo Lavado
 Estadística - Matemáticas
 Firma

DNI: 21245523

Huancayo, 1/1

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

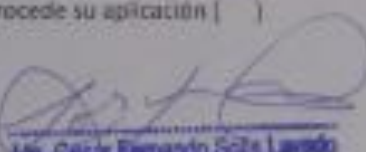
1. Nombre del instrumento: ESCALA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE
2. Título de la investigación: Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la PNP Huancayo
3. Autor del instrumento: Adaptado de Angélica Juárez, 2012
4. Nombre del juez/experto: Cesar Fernando Solís Lavado
5. DNI N° 71295923
6. Área de acción laboral: Docente de la Universidad Continental
7. Título profesional: Lic. en Pedagogía y Humanidades Esp. Matemática y Física
8. Grado académica: Magister en Educación Universitaria
9. Dirección domiciliar: Calle Altes, N°116

II. ASPECTOS A EVALUAR:

CRITERIOS		VALORACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	Si		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	Si		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	Si		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	Si		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	Si		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	Si		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos	Si		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	Si		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición.	Si		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	Si		

- III. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ: - Procede su aplicación (Si)
- No procede su aplicación ()

Firma



DNI: 71295923 Estadística - Matemática

Huancayo, 11/11/2023

