



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Desempeño docente universitario en época de Covid-19 desde la  
opinión de los estudiantes de la ciudad Trujillo - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en psicología

**AUTORES:**

Meneses Cruzado, Sandy Yoselin (ORCID: 0000-0002-0566-9470)

Montalván Ulfe, Mario Ernesto (ORCID: 0000-0001-8749-7942)

**ASESOR:**

Mg. Castro Santisteban, Martín (ORCID: 0000-0002-8882-6135)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional.

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A nuestros padres y familiares por apoyarnos sin pedir nada a cambio, por sus constantes consejos positivos, sus ánimos a seguir adelante, y por el apoyo incondicional en este proceso.

A nuestros docentes por sus enseñanzas y por incentivarlos a ser mejores cada día.

Mario y Sandy

## **Agradecimiento**

A nuestros padres, los cuales nos motivaron a seguir adelante, hasta llegar a esta etapa muy importante para nosotros, su apoyo emocional y sus palabras de aliento nos motivaron para llegar a nuestras metas.

A nuestros asesores Mg. Martin Castro Santisteban y Mg. Richard Salirrosas Cabada, por sus enseñanzas y su constante motivación para la culminación de nuestra tesis, por todo el tiempo empleado en ser nuestro guía y por impulsar el desarrollo de nuestro desarrollo profesional.

Por otro lado, agradecer también la colaboración de todos aquellos cuya ayuda ha sido imprescindible para realizar este proyecto.

Los autores

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación de la investigación .....	16
3.2. Variable y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1:Nivel general del desempeño docente universitario.....	20
Tabla2:Nivel de responsabilidad docente en época de COVID-19 .....	21
Tabla3:Nivel de comunicación de los estudiantes universitarios.....	22
Tabla 4:Metodología docente en época de COVID-19 .....	23
Tabla 5:Motivación docente en estudiantes universitarios.....	24
Tabla 6:Nivel de evaluación docente en época de COVID-19 .....	25
Tabla7:Actitud docente frente a los estudiantes universitarios .....	26
Tabla8:Dimensión de materiales del docente en época de COVID-19.....	27
Tabla9:Satisfacción del desempeño docente en estudiantes universitarios....	28

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel del desempeño docente en época de Covid-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo – 2020, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental – transversal; la muestra estuvo conformada por 484 participantes, pertenecientes a cinco universidades de la ciudad de Trujillo, quienes de manera voluntaria decidieron responder al Cuestionario de Opinión para la Evaluación del Desempeño Docente Universitario (Romero, 2014). Los resultados permiten evidenciar que los docentes de una de las cinco universidades evaluadas, son percibidos con excelente, muy bueno y buen desempeño docente (72%), mientras que la percepción de los estudiantes del desempeño docente regular y deficiente, corresponde a los docentes de unas de las últimas universidades evaluadas de la zona (71%), sin embargo, las otras tres universidades predominan los niveles medios de la opinión sobre el desempeño que brindan los docentes durante la Covid-19, sin embargo como conclusión se evidencia un predominio del nivel regular y deficiente en el desempeño docente desde la opinión de los estudiantes, esto puede deberse a la nueva modalidad virtual de estudio, donde no existe un completo entendimiento de las materias dictadas por los maestros hacia los estudiantes.

Palabras Clave: Desempeño docente, Percepción, Estudiantes.

## Abstract

The general objective of the present study was to determine the level of teaching performance in the time of Covid-19 from the opinion of university students in the city of Trujillo - 2020, the type of research was basic, descriptive level and non-experimental design - transversal ; The sample consisted of 484 participants, belonging to five universities in the city of Trujillo, who voluntarily decided to answer the Opinion Questionnaire for the Evaluation of University Teaching Performance (Romero, 2014). The results show that teachers from one of the five universities evaluated are perceived as having excellent, very good and good teaching performance (72%), while the students' perception of regular and poor teaching performance corresponds to teachers from Some of the last universities evaluated in the area (71%), however, the other three universities predominate the average levels of opinion about the performance provided by teachers during Covid-19, however as a conclusion there is evidence of a predominance of regular and deficient level of teaching performance from the opinion of the students, this may be due to the new virtual study modality, where there is not a complete understanding of the subjects dictated by the teachers to the students.

Keywords: Teaching performance, Perception, Students.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se vive momentos complejos, el mundo se enfrenta a una crisis generacional que profundiza las inequidades educativas, y debido a la situación de encierro, no garantiza las oportunidades de un aprendizaje óptimo para la población estudiantil de todas las edades a través de las plataformas virtuales con personal docente competente, desde el inicio de una crisis hasta la recuperación, asegurando la protección física, psicosocial y cognitiva, para el desarrollo de una buena educación, lo que hace difícil determinar lo que funciona y lo que no en esta etapa (Renna, 2020).

La aparición del COVID – 19, ha impactado los sistemas educativos en todos los países del mundo, afectando directamente a centros educativos de diversos niveles, estudiantes, docentes y directivos. El cierre de estas instituciones es parte de las diferentes labores dadas por el gobierno para así poder disminuir la propagación del virus, por ello muchos alumnos de todos los niveles dejaron de asistir a sus aulas de aprendizaje, adaptándose a un nuevo reto junto con los profesores (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2020). Así mismo Trujillo *et al.* (2020) señalan que son muchas las limitaciones que encuentra la comunidad educativa europea en general, durante la Covid-19, como, el cerrado de escuelas de nivel básico regular como del nivel superior, entre otras cuestiones por él COVID-19.

En América Latina, las repercusiones negativas en los aprendizajes alcanzados, la escolarización, la comunicación entre padres, maestros y alumnos para un correcto aprendizaje por lo que según un informe por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) refiere que la situación actual dado por la pandemia y la interrupción en la educación presencial, afecta especialmente a poblaciones vulnerables, indígenas, con habilidades especiales, entre otros; lo que amplía en gran magnitud las brechas ya existentes entre los estudiantes con más o menos acceso educativo, durante la pandemia de Covid-19 (Álvarez *et al.*, 2020).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Vásquez, 2020) considera que las estrategias de los educandos, tienen que ser puestas en práctica constante para así adaptar estrategias en función al contexto y de esa manera aprovechar y utilizar todas las lecciones captadas durante la pandemia y así desarrollarlas con una planificación educativa buscando una salida para la situación de crisis y la mejora de su enseñanza.

Para el Banco de Desarrollo de América Latina (2020) en el Perú, el desempeño de cada trabajador, sea de personal público o privada, cumple gestiones analíticas que toda organización deba tener, en calidad de rubro y educativas, considerando: el conocimiento de trabajo, relaciones interpersonales, calidad de resultados estabilidad emocional y habilidades sociales y analíticas.

Por su parte, Chacón (2020) menciona que en el Perú y como en todos los países a nivel mundial, se han tenido que ver forzados a declararse en emergencia sanitaria por la existencia del coronavirus (COVID-19); ocasionando que un gran número de profesores en el Perú de diferentes instituciones y niveles académicos continúen con sus labores docentes de manera virtual, generando quejas en los estudiantes y padres de familia, por esta nueva forma de enseñanza, uno de los principales problemas y con los que tienen que lidiar los docentes, es lograr la completa atención de los alumnos, sumándole a esto el seguimiento correcto de su aprendizaje por este medio. Por ello Truco y Palma (2020) mencionan que, la adaptación a esta nueva modalidad tecnológica, es una desventaja para asumir la continuación de los estudios a través de los medios virtuales.

Para el Consejo Nacional de Educación del Perú (2020), el desempeño docente es una noción de promedio de patrones de inequidad, donde busca mostrar y discutir resultados de las evaluaciones internacionales, nacionales y regionales, examinando aquellos riesgos y beneficios, se procura observar y dialogar el uso adecuado que se le brinda a estas evaluaciones y en lo que se podría mejorar, considerando el tiempo y las nuevas modalidades presentes, durante el Covid.19.

Del mismo modo, Morales y Castro (2016) comentan que existen diversos medios a utilizar de manera adecuada, pero para ello es muy importante tener en cuenta la edad, pues de esta va a depender los rangos de atención para proponer las actividades en clases. El educador debe buscar las estrategias más adecuadas para poder mantener vivo el interés del alumno en las acciones realizadas para así lograr la finalidad del curso, presentado con ello un buen desempeño docente.

De esta manera, Wehrle (2020) considera que debido a este gran desafío en tiempo de COVID-19, existen ciertas debilidades las cuales complican esta nueva forma de educación, una de ella es la accesibilidad a internet y el manejo correcto de estas herramientas, otro factor importante, es el acompañamiento de los padres de familia y docentes, desempeñando un papel activo para lograr la efectividad de las enseñanzas, por ello, Pérez *et al.* (2018) comenta, que el uso de los medios virtuales facilitan la enseñanza y proporcionan un modelo integral en la educación es decir que efectúe los objetivos tecno-pedagógicos del presente. Davini (2016) menciona que enseñar por cualquier medio también es aprender continuamente, la educación no es estática, va en transformación y renovación a través del tiempo de acuerdo a los cambios sociales.

Ante esto, Castro (2017) refiere que el desempeño docente y su evaluación por medio de la visión del alumnado es apreciada como uno de los elementos fundamentales y confiables, ya que así pueden medir la calidad de la enseñanza proporcionada, como también los métodos aplicados por el docente para que el alumno aprenda. Así mismo, Gómez y Valdés (2019) mencionan que los estudiantes al recibir las enseñanzas consideran que la evaluación a sus docentes es importante, ya que brinda ciertos criterios fiables que pueden forjar cambios significativos que benefician a la calidad estudiantil y así despierten el interés de propio estudiante en la relación interpersonal del docente y alumno.

Para ello, se debe tomar ciertos criterios para obtener una buena evaluación y por ende un desempeño dentro de la organización, para Bermúdez (2015) la formación son actividades dadas por la empresa, todo esto debido a las necesidades de los

colaboradores para un mejor desempeño y esto se orienta a diversos cambios, habilidades, conocimientos y comportamientos de los trabajadores. Sum (2015) aclara que, si la capacitación es adecuada con seguimiento, permitirá alcanzar un nivel de productividad dentro de lo esperado y por ende traerá beneficios para la organización.

Según Alles (2009), instaura la evaluación del desempeño orientada a la línea de objetivos determinados, como parte del desarrollo de todos los profesionales y del personal, ya que de esta manera proporcionan un alto aprovechamiento de los recursos humanos, es decir, identifica la evaluación del desempeño como parte de un aumento de salarios y despidos de personas.

Para Jorba y Sanmartí (2009) el desempeño docente y su evaluación, se basa en un proceso sistemático de elaboración de información válida y fiable, con la finalidad de comprobar y valorar el impacto formativo que origina dentro de sus propias capacidades pedagógicas y la interacción con los propios representantes de la institución, directivos, colegas, padres de familia y estudiantes. Del mismo modo López (2000) menciona que la evaluación, determina ciertas funciones que forman parte fundamental para una excelente aplicación dentro de la organización.

Después de haber revisado la realidad problemática nacional e internacional, con respecto al desempeño docente, partiendo de estas inquietudes surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en tiempos de Covid-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo – 2020?

La importancia del estudio se basa en la apreciación del desempeño docente universitario desde la perspectiva de sus propios alumnos en el contexto actual, mediante el recojo de datos, así mismo para que las instituciones superiores se desarrollen, es necesario conocer el trabajo del personal que conforma el quehacer educativo, a través de procesos de evaluación que impacten el desenvolvimiento docente ante ciertas dificultades presentadas.

La presente investigación se justifica a nivel social porque se encuentra dentro del contexto profesional, donde Hernández y Pyrczak, (2014) coinciden en que toda investigación debe tener cierta relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y aportar con la resolución de problemas a un grupo social determinado, donde permitirá verificar el nivel de desempeño docente universitario desde la percepción de los alumnos, durante la Covid-19.

Por su parte teórica se sabe que esta crisis mundial será parte de la historia donde existirá un antes y un después, donde se evidencia el nivel de impacto en la educación virtual. Hernández y Pyrczak (2014) mencionan que la investigación se justifica teóricamente cuando existe un vacío de información frente a una problemática y la realización del estudio permitirá llenarlo total o parcialmente, por ello, la investigación brindará información del desempeño docente universitario desde la percepción de los alumnos y así plasmar los resultados obtenidos, sirviendo como antecedentes para futuras investigaciones.

Ante esto se plantea como objetivo general: Determinar el nivel del desempeño docente en época de Covid-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo – 2020; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de desempeño docente en las dimensiones responsabilidad, metodología, comunicación, actitud, evaluación, motivación y satisfacción según la percepción de los estudiantes universitarios.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los trabajos previos, que guardan relación con la investigación.

A nivel internacional, Fernández, Solotongo y Martínez (2016) realizaron una investigación con la finalidad de entender las percepciones de los alumnos y los docentes sobre un instrumento donde se busca evaluar el desempeño docente en universidades públicas angolanas y el orden de importancia que le brindan a las cuatro dimensiones. Su población estuvo conformada por 342 estudiantes y 126 maestros. Los resultados obtenidos demuestran que en cuanto a los niveles de percepción en las competencias pedagógicas didácticas en la evaluación docente; el impacto de las competencias investigativas en la evaluación docente; las capacidades de gestión académica en la evaluación docente; la capacidad de extensión universitaria en la evaluación docente; obtuvieron un nivel alto con porcentajes de 62.1%, 54.9%, 59.6%,57.9%. Como conclusión, en la idea de los docentes y estudiantes sobre el instrumento de evaluación, evidenció que las dimensiones aplicadas para la evaluación, deben ser: Las capacidades de gestión académica, pedagógicas didácticas, extensión universitaria y las investigativas; según los maestros y alumnos.

Suarez (2016) en su investigación determino la relación entre las variables desempeño docente y rendimiento académico en la institución regular “Carlos J. Arosemana” del Ecuador. La población de evaluación fue de 114 docentes del área de matemáticas. Los resultados se brindan de acuerdo a las dimensiones de cada variable. En la variable del desempeño docente muestra qué de los 114 docentes encuestados, en su dimensión de planificación el 41,2% consideran que tienen un bajo desempeño; en la dimensión estrategias del aprendizaje el 38,6%, observan que tienen un regular desempeño; del mismo modo en dimensión evaluación el 47,4% considera que tienen un regular desempeño. En la variable rendimiento académico muestra que, respecto a las calificaciones, de los 114 estudiantes, el 50% alcanza un aprendizaje adecuado. Se concluye que los resultados señalan una

relación entre el desempeño docente y rendimiento académico, que, desde la percepción de los alumnos no existe un método didáctico hacia el aprendizaje en el área de matemática.

A nivel nacional, Castro (2017) realizó una investigación, cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño docente en la Escuela de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán. La muestra constó de 193 alumnos, contando con 45 docentes; el total de instrumentos recolectados fue 1090. Los resultados obtenidos del desempeño docente, se encuentran en un nivel bueno con 95.7%; en cuanto a la primera dimensión de organización del curso obtuvieron un 90.1% de nivel bueno; del mismo modo en la dimensión de desarrollo de clases se obtuvo un nivel bueno de 80.1%; por otro lado, en la dimensión de uso de medios obtuvieron un nivel bueno de 89.9%; en la dimensión de Evaluación alcanzaron el 91.10% de nivel bueno y por último, en la dimensión de la responsabilidad del docente evidenciaron un 92.2% de nivel bueno. Se evidencia que el nivel de desempeño es excelente para un 95% de los estudiantes, donde el nivel de desempeño docente es bueno, según los resultados y la percepción de los alumnos de la Escuela de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán.

Por su parte, Benites (2017) determinó el grado de relación entre el desempeño docente y el nivel de percepción, en la Universidad Norbert Wiener. Su muestra se conformó por 44 docentes y 441 alumnos. Los resultados obtenidos en la variable desempeño en cuanto a la dimensión del cumplimiento de la política de evaluación, resultó con un 77% llevándolo al nivel bueno; en la evaluación del perfil docente, resultó con un 73.50% ubicándolo en el nivel bueno. En los resultados de evaluación, en la dimensión de eficiencia en la gestión, consiguieron un nivel bueno con 76.25%; para el liderazgo observado en la gestión del manejo de la programación se obtuvieron un nivel bueno con un 76.50%; en la dimensión del manejo de los recursos, se obtuvo un 67.50% ubicándolo en el nivel bueno; para el cumplimiento de objetivos en la gestión, se ubica en el nivel bueno con 76.50%; por último, en la dimensión de la pertinencia en la toma de decisiones se obtuvo un 77.00% ubicándolo en el nivel bueno. Se concluye que el nivel de desempeño

docente y el nivel de percepción del estudiante, evidencian un alto nivel de correlación significativa de 90.33%, es decir que el desempeño docente está en relación directa con el nivel de percepción de los estudiantes.

Chávez (2017) consideró como objetivo establecer las diferencias significativas al desempeño docente en instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo. La población y muestra total fue de 275 alumnos, de dos instituciones diferentes “San Martín de Pangoa” con 145 y “ San Ramón” 130 estudiantes. Como resultados en cuanto al desempeño laboral consiguieron un nivel alto con 53,79% y 63,85%. Por el lado de las dimensiones en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje un 65,52% y 70,77% se encontraron en el nivel regular; por otro lado, en la contribución de gestión de la escuela el 49,66% y 56,15% se encontraron en el nivel regular, con ello obtuvieron el mayor puntaje de la dimensión. Para culminar, en la dimensión de desarrollo de profesionalidad y la entidad docente el 66,90% y 67,69% de los docentes de ambas instituciones llegaron al nivel regular. En conclusión, no existe diferencia significativa en cuanto a las frecuencias, con respecto al desempeño del docente según la percepción de los alumnos.

Juárez (2013) considera en su investigación descriptiva simple un diseño no experimental, permitiendo establecer el nivel en cuanto al desempeño de los docentes, según el estudiante, subdirector y de mismo docente, de la institución educativa policial de la región Callao. En cuanto a los instrumentos, aplicaron 3, que fueron elaborados por el ministerio de educación del Perú; estos fueron aplicados a 22 maestros provenientes del ministerio del interior, educación y APAFA, también consideraron 150 alumnos más el subdirector. Dentro del ello se midieron 3 dimensiones: organización del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje y responsabilidades profesionales. Se evidencia la existencia de un buen desempeño según los docentes 59,1%, estudiantes el 73,3% y sub director con 59,1%. Se concluye una alta tendencia a presentar niveles buenos en cuanto al desempeño.

Ramos (2018) en su investigación considero determinar la relación entre el desempeño docente y el logro de las competencias de los alumnos. En sus

resultados, se identificó el nivel del desempeño docente, donde un 50% de los alumnos se posicionan en un nivel medio y el 31% en un nivel alto, es decir, que los alumnos conocen a sus maestros, así como el 6% confirman que los docentes tienen un desempeño alto y el 13% afirman que el desempeño es bajo. El nivel de logro de competencias, actitudes y capacidades de los alumnos obtuvo un 44%, considerándolo como nivel bajo, esto corrobora que los alumnos presentan calificaciones bajas, un 40% se encontró en el nivel medio y solo el 16% en nivel alto. Con ello se logró contrastar el nivel de la relación entre el desempeño docente y el logro de sus competencias, actitudes y capacidades, sin embargo, existe un 56% señalando un impacto negativo de acuerdo al logro de competencias, actitudes y capacidades de los estudiantes.

En relación a los aportes teóricos, se considera diversas investigaciones, que han aportado de manera significativa en la educación y en el desempeño del personal docente, la unión de estos aportes permite tener un contexto amplio de la enseñanza y el aprendizaje hacia los educandos.

Para Rodríguez *et al.* (2008) en su aporte teórico al desempeño docente, comenta que son diversos estudios y juicios de análisis, donde se orienta a describir características medibles y visibles, que se adquieren de las actividades realizadas durante el día y en el salón de clase, esto a su vez implica limitaciones para el docente en tareas correspondientes e importantes para la enseñanza que enmarca dentro de la profesión docente hacia los alumnos en proceso de aprendizaje.

Por ello Caballero, Ortega y Gutiérrez (2014) mencionan del aporte de Ausubel, en cuanto a la importancia de ser un docente didáctico en sus clases, incorpora la implementación de estrategias para enseñar, acompañado de esquemas, mapas conceptuales y mentales, resúmenes, etc; donde cada uno adquiere su potencial cognitivo y el desarrollo de habilidades didácticas para el propio mejoramiento educativo.

En relación a lo mencionado De Rosa (2018) acoge la teoría socio cultural dada por Vygotsky, que indica, que todo aprendizaje está interrelacionado por las experiencias que el mismo ser humano experimenta en ciertas actividades, contextualizadas por diferentes formas como la autorregulación, el control consciente y la auto gobernación del individuo, siendo esencialmente social junto con sus acciones de aprendizaje.

Por otro lado, cabe mencionar que el comportamiento humano también asume un rol importante, por ello para Chiavenato (2007), plantea que las organizaciones están en constante evaluación hacia sus empleados de manera formal o informal con cierta continuidad, buscando crear un ambiente adecuado para los colaboradores dentro de la organización, con ello se busca avalar un ambiente de trabajo de forma eficaz y duradera entre los colaboradores.

Por su parte, Lawter, Kopelman y Pottras (2015) por medio de la teoría “X y Y” de McGregor, alude a la motivación en el individuo dentro de una organización, como un medio de trabajo, presentado de dos formas, donde el supervisor y/o jefe inmediato exige las demandas de cumplimiento, es decir los objetivos por cumplir, del mismo el colaborador puede presentar motivación, adopción de responsabilidades y cumplimiento de metas, lo que hace que el jefe de turno no intervenga de forma controladora ni demandante sobre el individuo en su puesto de trabajo.

Para Rodríguez *et al.* (2008) plantea en su teoría de la evaluación y el desempeño de la docencia, como la prueba de aprendizaje y de los conocimientos, así como el transcurso de desplazamiento del personal experto, englobando su capacidad de relación y su eficacia social con las personas, tomando en cuenta las relaciones significativas entre los mecanismos importantes para los alumnos, la integración y colaboración en la organización estudiantil, el fomento de la cultura institucional democrática, el mejoramiento del aprendizaje diseñado por los propios administrativos, la implementación de evaluaciones y mejoras en las normas

políticas estudiantiles, esto conlleva a los estudiantes hacia nuevos conocimientos para el desarrollo externo en su vida profesional.

Rodríguez (2008) menciona también que la movilización de sus procesos permite un alcance mayor para la propia persona, como una mejor interacción entre alumnos, padres de familia y profesionales del mismo rubro dentro de la organización, facilitando el trabajo en grupo. Así mismo la evaluación del desempeño permite detectar a los maestros que poseen un mejor rendimiento, recalcando su capacidad para la mejora educativa dentro de la institución, donde se resalta que la evaluación del desempeño es el proceso de análisis, eficacia y preparación del docente en general, fomentando valores, compromiso, experiencia en el campo y proyectos de corto, mediano y largo plazo de las actividades por realizar y la ética profesional del docente.

De acuerdo a lo mencionado, Caballero, Ortega y Gutiérrez (2014) mencionan al modelo teórico de Ausubel, que indica el trabajo del docente y su efectividad en su desempeño, es decir, contiene elementos esenciales tales como: reciprocidad, participación del contenido, intencionalidad, trascendencia y capacidad de cumplimiento de logros. Así mismo señala también, que por el lado de la planificación en la enseñanza es necesario que se considere paralelamente ciertas dimensiones como los métodos y estrategias de la enseñanza, organización social dentro del aula, contenidos que se encuentran dentro de la enseñanza, secuencia de los contenidos brindados, con ellos se considera algunas condiciones para un aprendizaje significativo.

Para Caballero, Ortega y Gutiérrez (2014), considera también la significatividad lógica, donde refiere que el material que sea presentado contenga un contenido en su información de calidad y organizado, que esté disponible para la interpretación de diversos significados. Por otro lado, también se considera la significatividad psicológica donde se considera la posibilidad de que él estudiante vincule sus conocimientos ya instaurados en el a través de su estructura cognitiva,

como la motivación, que significa el beneficio de alguna actividad académica dentro de ello influye como el estudiante está dispuesto y con un estado favorable de tener deseos de superación, motivación para todo aquello que se presente en cuanto a las limitaciones que puedan existir y algunas necesidades interiores.

Así mismo, De Rosa (2018) por medio de la teoría de Vigotsky, refiere al profesorado, como facilitador en el desarrollo educativo, por el hecho de brindar sus enseñanzas y estrategias para un buen aprendizaje, los cual hacen que sean capaz de construir adquirir nuevos conocimientos. Por otro lado, la preparación lograda en trabajos de equipo ocasiona una mayor retención de información. La enseñanza está relacionada al aprendizaje, tanto interno como externo dentro de un contexto en específico. La eficiencia en el desempeño también considera el reconocer los intereses del alumnado como sus necesidades evolutivas, diferencias individuales, contextos familiares, educativos, comunitarios, etc.

Del mismo modo, Chiavenato (2007) comenta que la evaluación del desempeño, se presenta de una manera metodológica en cada individuo en el cargo que desarrolla y desarrollará a futuro considerando que toda evaluación se rige para verificar las cualidades y su excelencia en el trabajo como colaborador, constituyéndose como parte de la dirección administrativa necesaria, donde identifica dificultades en los colaboradores, el desaprovechamiento de los empleados con la organización, el puesto actual que reside, las diferencias, la motivación y la poca utilización de recursos del personal con potencial elevado. De acuerdo a los diferentes problemas encontrados, el desempeño y su evaluación se caracteriza por ir desarrollando una mejor política en los recursos humanos, de acuerdo a lo que requiere la organización y para ello presenta dos ideas, como el estudio de las personas con personalidad y decisión propia o como recursos de habilidades blandas y necesarias para desarrollar labores administrativas. Debe existir integración mutua de la organización y los que la conforman.

Lawter, Kopelman y Pottras (2015) la evaluación del comportamiento humano en las organizaciones, se rige a través del desempeño, la motivación y el

sentido de pertinencia laboral, desde el trabajo institucional que implementa el objetivo de poder incentivar la productividad en cada puesto laboral de la organización. Tanto en lo personal como en lo laboral, ya que se considera que un punto importante es la motivación en las personas, por ello se hace mención a la teoría de McGregor, donde define dos estilos de funciones que asume el ser humano a través de la teoría "X" e "Y". Madero y Rodríguez (2018) en la teoría "X" alude al colaborador cuando trabaja arduamente, pero en posición condicionada y con un control permanente por parte de sus superiores, considera además que su motivación es lo económico y todo aquello que sea beneficioso para él, mientras que la postura "Y" el colaborador se caracteriza por realizar esfuerzo físico o mental, donde el trabajo es una fuente de satisfacción y está listo para aceptar objetivos y asumir responsabilidades.

Asimismo Vargas (2014) menciona la contribución de este postulado en la rama educativa, se puede observar que los alumnos para poder obtener logros significativos, de acuerdo a la teoría "X" se manifiesta de una forma coaccionada, castigadora, y controlada, donde sus acciones deben estar ajustadas y dirigidas hacia los objetivos planteados, es decir, la teoría "X" impulsa a que los alumnos realicen precisamente lo que demanda la organización, muy aparte de sus propias opiniones u objetos personales. Por otro lado, la teoría "Y", conlleva a los alumnos que poseen motivación y potencial de desarrollo, como los modelos de comportamiento adecuados y la seguridad para acatar responsabilidades.

Por ello Madero y Rodríguez (2018) a través de la teoría X y Y de McGregor, refiere que dentro de la organización debe existir un tipo de jefe fuerte y de rápida decisión, que encaje con el modelo "x", ya que algunos colaboradores prefieren ser conducidos y acatando de una manera positiva este tipo de liderazgo. La motivación desde la teoría "Y" ha sido considerada en el estudio donde está sujeta al trabajo, ya que así logra ser una fuente de satisfacción y así los colaboradores logren ser una parte de la solución de los conflictos y problemas que se puedan encontrar en la empresa.

Del mismo modo Garrote (2018) considera la teoría de los dos factores de Herzberg, donde su fundamento rige en la complejidad de la motivación, considerando dos enfoques que tomen en cuenta los factores personales y ambientales, uno de ellos son los factores higiénicos, que engloban las condiciones laborales del trabajador como su insatisfacción y aquellas amenazas potenciales como las condiciones de trabajo y comodidad; relaciones interpersonales; competencias técnicas del supervisor; los salarios; estabilidad de los cargos y las políticas de la empresa y administración. Todos estos factores constituyen el contexto del cargo. El segundo factor es la parte motivacional, ya que tiene que ver con todo lo referente al contenido del cargo, la tareas y los deberes que están netamente relacionados con el cargo, esto incluye la delegación de la responsabilidad; los ascensos; formulación de los objetivos y su evaluación referente a ellos; utilización plena de las habilidades personales; libertad de decisión al realizar el trabajo; simplificación del cargo (se lleva a cabo por quien desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (verticalmente o horizontal)

Por otro lado, Marulanda, Montoya y Vélez (2014) se refieren a la teoría de Vroom, donde menciona únicamente a la motivación para producir, donde se determina los objetivos individuales, la relación del individuo con la productividad y el logro de sus objetivos particulares y la capacidad del individuo para influir en sus actividades y el nivel de cargo que le brindará la organización, generando expectativa en lo esperado, es decir, la confianza que le brindará para la realización de nuevas actividades basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen hacia su propio desarrollo personal y profesional.

Rivadeneira (2017) plantean una codificación que permite desarrollar el perfil competencial general del docente, considerando las características de socialización, desarrollo personal, ciudadanía activa, inclusión social y empleo. Por otro lado, en competencias específicas, se exige al docente un proceso determinado para la transformación de la educación superior, como las categorías de enseñanza, investigación, vinculación y gestión permitieron describir estas competencias específicas del profesor que están asociadas a los conocimientos teóricos y

procedimientos metodológicos propios de la profesión docente. El perfil competencial del docente universitario precisa la formación de calidad a los estudiantes, al cumplimiento de normas cívicas que no alteren el sistema, para ello Clavijo (2018) añadió que el perfil del docente universitario, debe cumplir con capacidades, comportamientos y habilidades idóneas para desempeñar de forma satisfactoria el puesto de maestro. Vezub (2005) señala que, el ejercicio de la docencia se ha convertido hoy en un trabajo mucho más difícil de realizar que hace algunos años.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

La investigación es cuantitativa, cuyo objetivo es recoger datos, diferencias, y similitudes de individuos, relacionados a ciertos aspectos sociales. Se presenta en diseño no experimental descriptiva, porque no existe manipulación de las variables estudiadas ni aleatorización de la muestra. Por otro lado, es de tipo básica, donde se encarga de dar a conocer la realidad de los hechos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño es descriptivo, porque se encarga de revisar información de dos o más muestras, con el propósito de observar la conducta de la variable en estudio (Rojas, 2015).

#### **3.2. Variable y operacionalización**

Variable 1: Desempeño docente

Definición conceptual: La evaluación del desempeño es una base metodológica que se presenta en toda persona, de acuerdo al cargo que desempeña y como lo desarrollará a corto, mediano y largo plazo, se considera un proceso para observar la mejora y avance de cada colaborador, (Chiavenato, 2007).

Definición operacional: Se mide a través del Cuestionario de opinión para la evaluación docente (FAREM CHONTALES), que cuenta con ocho dimensiones, 30 ítems, con cinco alternativas de respuestas, reportando los niveles de excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente.

Indicadores: Cumplimiento y funciones; Destreza y normas; Contenido y organización; Entusiasmo y ambiente; Resultados y desarrollo; Expectativas y enseñanza; Recursos y claridad; Creencias y opiniones.

Escala de medición: La escala es ordinal la cual tiene cualidades adicionales, sus categorías está ordenadas por los rangos, también poseen una misma relación posicional es decir muestran situaciones escalonadas, (Ochoa y Molina, 2018).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población estuvo conformada por distintos estudiantes de diversas carreras y diferentes universidades, que residen en la ciudad de Trujillo, 2020. La muestra estuvo conformada por 484 estudiantes de la ciudad de Trujillo, dividido en 5 casas universitarias de la localidad. EL muestreo de esta investigación fue no probabilístico por bola de nieve, es decir, que los participantes seleccionados reclutan a más individuos entre sus conocidos para la aplicación de la prueba (Otzen y Manterola, 2017). Todos los participantes cuentan con las mismas características para ser seleccionados.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta como técnica principal de recolección de datos teniendo enfoques cuantitativos. López y Fachelli (2015), menciona que las técnicas son procedimientos puntuales que llevamos adelante para obtener un resultado determinado en la investigación.

Así mismo se utilizó el “Cuestionario de opinión para la evaluación docente (FAREM CHONTALES)”, basado el modelo teórico de 8 dimensiones, propuestos por Romero (2014), para su aplicación en Trujillo - Perú, su procedencia es de la Universidad de la Unan – Nicaragua, su objetivo es medir el desempeño docente universitario. En cuanto a su composición, incluye 30 ítems y está estructurada por ocho dimensiones: comunicación, materiales, actitud, motivación, metodología, responsabilidad, satisfacción, evaluación, es de aplicación individual y aplicable a partir de los 18 años. Las respuestas se promedian para obtener una puntuación global para las ocho dimensiones.

Para validar el instrumento se sometió al juicio de cuatro expertos especialistas en educación y en la aplicación de instrumentos de evaluación para

estudiantes y profesores, mediante el análisis factorial confirmatorio con lo que consiguieron validez de contenido por medio del CVC (índice referido a la validez del coeficiente de contenido) para las ocho dimensiones, fue .9333, donde de acuerdo al resultado, para Nieto (2000) el instrumento mide lo que debe medir.

Romero, (2014) validó el cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente mediante la fiabilidad de alfa de Cronbach, aplicándose la prueba en dos mitades, se obtuvo un valor de .76. De mismo modo en cuanto a la construcción del instrumento, se propuso ocho dimensiones coherentes para la medición del desempeño docente; donde para constatar su nivel de efectividad se realizó nuevamente el análisis factorial, comprobando su efectividad en los ocho factores propuestos, obteniendo más del 80% de la varianza compartida del instrumento. Se verificó también la prueba de normalidad en los resultados obtenidos mediante la prueba de Shapiro-Wilk, confirmándose el test de normalidad para el instrumento. Por otro lado, Estrada *et al.* (2019) realizaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de Evaluación Docente Universitario desde la Percepción del estudiante en la Universidad Nacional de Trujillo, comprobando que mediante la estructura interna del análisis factorial confirmatorio, se identificó una alta consistencia interna del .97%, comprobando su uso como instrumento de valoración del desempeño docente en la Universidad Nacional de Trujillo desde la perspectiva del estudiante.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó un formulario en la herramienta de Google Drive, que permitió la evaluación virtual, donde una vez realizado se contactó a los estudiantes de las diversas carreras y diferentes universidades, que a partir de las redes sociales en línea como WhatsApp, Facebook, Instagram, Messenger. Con ello se pudo concretar la cantidad estimada para la investigación. Posteriormente realizó el vaciado de datos en el programa Excel; además del procedimiento del método de análisis de datos, mediante el programa estadístico SPSS (versión 25) para medir el grado de normalidad, y la correlación de las dos variables por su nivel de

significancia. Por lo consiguiente se realizará la interpretación de tablas y la discusión de resultados, siguiendo los lineamientos de las normas APA.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

El análisis de los datos se realizó con las herramientas de estadística descriptiva como las tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales para el total de la muestra y segmentados por Universidad, posteriormente se analizó la normalidad de los datos con el índice de simetría y curtosis conjunta  $K_2$ , mostrando valores superiores a 5.99 señalando una distribución diferente a la normal, decidiéndose calcular el estadístico de Kruskal Wallis y cuantificar la magnitud de la diferencia con el coeficiente Eta cuadrado para posteriormente aplicar una comparación por pares de grupos con el método DSCF: de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner e identificar los subconjuntos homogéneos con medianas idénticas en el Desempeño docente y sus dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En presente estudio ha sido elaborado de forma cuidadosa por los autores, siendo dirigentes en cada una de las partes de la actividad investigadora, así mismo se busca ser equitativo y justo dando pase a las personas que tienen iguales necesidades y una cantidad de servicios y recursos para una futura investigación. Por otro lado, se asume la responsabilidad de la acción que se realiza con el consentimiento informado de cada uno de los participantes. Esta investigación no atenta con la vida humana, todos los datos obtenidos guardan absoluta confidencialidad, de igual manera guarda la integridad del participante, el estudio no afecta la calidad de vida, ni ética, ni moral.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de desempeño docente universitario en época de Covid-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	90	19
Muy bueno	101	20
Bueno	91	19
Regular	98	20
Deficiente	104	22
Total	484	100

En la Tabla 1, se muestra un desempeño docente deficiente con un 22% de los; asimismo se muestra solo un 20% del nivel bueno en los alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 2

*Nivel de responsabilidad docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	87	18
Muy bueno	98	20
Bueno	49	10
Regular	107	22
Deficiente	143	30
Total	484	100

En la Tabla 2, se muestra un desempeño docente con responsabilidad deficiente en con un 30%; del mismo modo se evidencia solo un 20% del nivel bueno en los alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3

*Nivel de comunicación docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	85	18
Muy bueno	97	20
Bueno	69	14
Regular	51	11
Deficiente	182	38
Total	484	100

En la Tabla 3, se muestra una comunicación deficiente en el desempeño docente, con un 38% de los estudiantes universitarios; así mismo se denota solo un 20% del nivel bueno en alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 4

*Nivel de metodología docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitario en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	90	19
Muy bueno	80	17
Bueno	100	21
Regular	68	14
Deficiente	146	30
Total	484	100

En la Tabla 4, se muestra una metodología deficiente al desempeño docente, con un 30%. Por otro lado, se evidencia un 21% del nivel bueno en alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 5

*Nivel de motivación docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	79	16
Muy bueno	69	14
Bueno	102	21
Regular	81	17
Deficiente	153	32
Total	484	100

En la Tabla 5, se muestra una motivación deficiente en el desempeño docente, con un 32%; Sin embargo, existe un 21% del nivel bueno en alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 6

*Nivel de evaluación docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	91	19
Muy bueno	80	17
Bueno	87	18
Regular	72	15
Deficiente	154	32
Total	484	100

En la Tabla 6, se muestra una evaluación deficiente en el desempeño docente con un 32% de los estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo; Sin embargo, se muestra solo un 19% del nivel bueno para excelente, en alumnos de universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 7

*Nivel de actitud docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	95	20
Muy bueno	78	16
Bueno	67	14
Regular	104	21
Deficiente	140	29
Total	484	100

En la Tabla 7, se muestra una actitud deficiente al desempeño docente, con un 29%; por otro lado, se muestra un 20% del nivel bueno a excelente en los alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 8

*Nivel en la dimensión materiales para el docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitario en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	96	20
Muy bueno	61	13
Bueno	116	24
Regular	51	11
Deficiente	160	33
Total	484	100

En la Tabla 8, se muestra un nivel deficiente en la dimensión Materiales en la percepción del desempeño docente, con un 33%; sin embargo, encontramos un 24% del nivel bueno en los estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo.

Tabla 9

*Nivel de satisfacción con el desempeño docente en época de COVID-19 desde la opinión de los estudiantes universitarios en la ciudad de Trujillo-2020.*

Nivel de Desempeño	Nº	%
Excelente	89	18
Muy bueno	79	16
Bueno	90	19
Regular	65	14
Deficiente	161	33
Total	484	100

En la Tabla 9, se muestra un nivel deficiente con un 33% en la dimensión satisfacción; del mismo modo se evidencia un 19% del nivel bueno en los alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de desempeño docente en época de COVID-19 desde la percepción de los estudiantes, donde se evidenció, que desde la opinión de los alumnos, el 20% consideran que los docentes tienen un buen desempeño, es decir, que presentan un buen lineamiento en la enseñanza hacia los estudiantes universitarios, sin embargo, existe un grupo de alumnos que consideran el trabajo del docente universitario, como deficiente con un 22%, esto guarda relación a estudio realizado por Ramos (2018) quien en su investigación el 50% de los estudiantes consideran que los docentes tienen un nivel adecuado medio, que significa que los docentes no poseen habilidades y destrezas para desempeñar el cargo y cumplimiento de sus funciones como docente universitario. Asimismo, Rodríguez et al., (2008) señala que la docencia es asumida por la evaluación de los aprendizajes y del conocimiento, englobando su capacidad de eficacia social con las personas, esto incluye alumnos, padres de familia, personal administrativo, colegas, etc., esto conlleva a los alumnos a un mejor desarrollo profesional en su vida.

En la dimensión responsabilidad, se evidencia que la opinión de los estudiantes, se encuentra en un nivel deficiente con un 30%, es decir que no se cumple las actividades que involucran las funciones del profesorado; del mismo modo el estudio de Chávez (2017) evidencia en estudiantes de nivel superior, resultados opuestos, es decir los alumnos tienen una buena percepción sobre la responsabilidad en su puntualidad y en la organización de materiales de los docentes, donde en la preparación de aprendizaje de actividades, fueron buenas con un 63,85%; así mismo Caballero, Ortega y Gutiérrez (2014) menciona a través de la teoría de Ausubel, sobre el trabajo del docente y el buen manejo de información que el educador debe poseer como parte de su investigación de calidad y organización, garantizando un aprendizaje significativo de forma responsable, resaltando el cumplimiento de estrategias y contenidos hacia la enseñanza dentro de un entorno estudiantil de una organización educativa.

En la dimensión comunicación, según la opinión de los estudiantes, consideran un nivel deficiente con un 38%, entre la interacción de maestros y alumnos, es decir, los docentes no expresan el contenido de su clase de forma clara y eficiente; es así que el trabajo de Chávez (2017) donde establece las diferencias del desempeño docente mediante la dimensión de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, presenta resultados opuestos, con un nivel de 67,69%, donde evidencia un nivel bueno, existiendo la acción consciente de transmitir o recibir información de parte del docente hacia el alumnado. Es por ello que consideramos a Caballero, Ortega y Gutiérrez (2014) donde menciona mediante la teoría de Ausubel que la mediación del docente y alumno es significativa, ya que mediante ella se obtiene los resultados de aprendizajes transmitidos hacia la competencia y enseñanza educativa, que permite una estructura comunicativa entre profesor y alumno.

Por otro lado, en la dimensión metodología, los estudiantes perciben un nivel deficiente, con un 30%, evidenciando que no existe una buena metodología de enseñanza, esto quiere decir, que no desarrollan los contenidos programados del curso, de este modo Castro (2017) obtiene resultados opuestos en la dimensión organización, con un nivel bueno del 95,7%, donde los docentes cumplen con la planificación de las clases a realizar, con su metodología de trabajo; esto se asemeja a De Rosa (2018), que mediante el postulado de Vigotsky, refiere el rol del profesorado como esencial para el logro de sus enseñanzas, mediante estrategias que conlleven a una buena metodología, relacionando el entorno social como parte de su enseñanza y el buen manejo de información para el alumno en los espacios educativos.

Con respecto a la dimensión motivación, se evidencia un nivel deficiente con un 32%, donde se observa poco incentivo en el proceso de enseñanza y aprendizaje brindado por los maestros, por ello se considera a Benites (2017) quien en su investigación evidencio resultados opuestos con un 77% del nivel bueno, donde se aprecia el interés hacia el aprendizaje de forma personal y el trabajo en equipo, es así como Lawter, Kopelman y Pottras (2015) hacen mención a McGregor, donde señala que la motivación tiene el sentido de la pertinencia por incentivar a la

productividad de cada puesto dentro de la organización, definiendo dos teorías dentro de su modelo, como la teoría “Y”, que nos menciona que el grado de solución de conflictos, es alto, caracterizándose por liderar un buen manejo de equipo y el cumplimiento de objetivos propuestos; del mismo modo la teoría “X” se manifiesta de una forma coaccionada y controladora, sin motivación para realizar las metas por iniciativa propia del colaborador, no presentan liderazgo ni trabajo en equipo, su única motivación son las recompensas que obtienen por el cumplimiento de metas.

En la dimensión evaluación, los estudiantes se encuentran en una categoría deficiente, por lo que no existe un manejo de pruebas de acuerdo al contenido de clase y la explicación brindada por el maestro, se considera la investigación de Suarez (2016) donde los alumnos consideran un regular desempeño docente con un 47,4%, en la dimensión evaluación, manifestando que no existe un método didáctico adecuado hacia el aprendizaje dentro del aula; con lo que se refiere a evaluación, Chiavenato (2007) menciona que la evaluación del desempeño, se presenta de forma metodológica, que rige para saber las cualidades del colaborador, así como también permite identificar los problemas dentro de la organización como el desaprovechamiento de potencial humano, las diferencias y la poca motivación hacia el colaborador en vigencia; para que esto surja deberá existir una integración mutua por parte de la organización y los trabajadores.

En cuanto a la dimensión actitud, se observaron resultados deficientes, con un 29%, ante las expectativas del profesor y la visión que tiene sobre el contenido y la forma de enseñarlo, en cuanto a su modo de brindar la explicación de la clase. Se puede observar que en la investigación de Chávez (2017) se observaron niveles regulares en la dimensión enseñanza para el aprendizaje y actitudes, con un 70,77%, esto considera que el entusiasmo del maestro y su predisposición para brindar sus conocimientos son adecuados, donde De Rosa (2018) integra la teoría de Vigotsky, donde otorga un rol específico hacia el profesorado por brindar estrategias para la facilidad de su enseñanza hacia el alumnado, además de ello menciona que el aprendizaje dependerá mucho de la intervención actitudinal que expondrá el maestro frente a sus estudiantes.

En la dimensión Materiales, se mostraron resultados deficientes con un 33%, donde refiere que no existe claridad de enseñanza mediante el uso de recursos hacía los estudiantes universitarios. Por el contrario, Castro (2017) en la dimensión desarrollo de clases, evidencia que un 80.1% de los alumnos refieren que los docentes poseen herramientas necesarias para impartir las clases de manera entretenida y amena. Para Garrote (2018) hace mención a los dos factores Herzberg para el buen uso de recursos, divididos en dos puntos específicos como lo son los factores higiénicos, que incluyen las condiciones de trabajo y la comodidad que el colaborador presenta y en el factor motivacional, que engloba las responsabilidades que el colaborador tiene a cargo, desempeñando la capacidad de libre decisión en el uso de recursos para realizar su trabajo.

En la dimensión satisfacción se verificaron resultados deficientes, con un 33% de insatisfacción en los alumnos universitarios de la ciudad de Trujillo, es decir, los profesores no cumplen con las expectativas en cuanto a su enseñanza y la explicación de su contenido, donde Ramos (2018) en su dimensión, nivel del logro de las competencias, capacidades, actitudes y satisfacción de los alumnos, se obtuvo un 44%, con un proceso regular de enseñanza del contenido esperado, para el aprendizaje de los estudiantes. Rivadeneira (2017) en su teoría del perfil competencial del docente, considera las características de socialización, desarrollo personal y la inclusión social dentro del contexto estudiantil universitario, estas competencias cumplen también con las funciones específicas asociadas a los conocimientos teóricos y metodológicos propios de la enseñanza docente.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. - Se evidencia un predominio del nivel regular y deficiente en el desempeño docente desde la opinión de los estudiantes, esto puede deberse a la nueva modalidad virtual de estudio, donde no existe un completo entendimiento de las materias dictadas por los maestros hacia los estudiantes.

Segunda. - En relación a la responsabilidad, con respecto al cumplimiento cabal de todas las actividades que involucran las funciones del profesor, se aprecia un nivel deficiente con respecto al desempeño docente en época de Covid-19, considerando que no todos los docentes comprenden al 100% de la tecnología y como dar solución en casos específicos como, el ingresar rápidamente a clases por falta de internet y/o imperfecto de la PC o la forma correcta de compartir material hacia el estudiante.

Tercera. - En la comunicación y habilidad del docente en su explicación a sus alumnos de forma precisa y eficiente, se observa una categoría baja de desempeño docente en época de Covid-19, desde la opinión de los estudiantes universitarios, donde se observa que la interacción virtual no ayuda al docente en la explicación clara de su materia, es decir, que los estudiantes no logran comprender al 100% lo que el profesor desea transmitir.

Cuarta. - Se puede observar que, en la metodología para el desarrollo de contenido y la buena organización, evidenciamos un nivel de desempeño docente por debajo del nivel normal en época de Covid-19, esto se debe a la modalidad virtual, donde las herramientas prestadas por la tecnología no son suficientes para desarrollar los diferentes objetivos que permiten dar una respuesta clara y precisa de la tarea educativa para los estudiantes.

- Quinta. - Se evidencia en la dimensión motivación un ambiente de entusiasmo deficiente en el desempeño docente, es decir, el maestro no trasmite involucramiento en sus actividades de aprendizaje, obteniendo como respuesta aburrimiento y desgano en los estudiantes.
- Sexta. - Se observa que la evaluación del desempeño docente, con respecto al uso de pruebas y evaluaciones de contenido desarrolla, se evidenció una categoría baja en época de Covid-19, desde la opinión de los estudiantes, esto quiere decir que el docente no maneja por completo el uso de pruebas a través de los medios virtuales.
- Séptima. - se aprecia que la actitud en el desempeño docente, en cuanto a la posición sobre el contenido del proceso de enseñanza hacia sus alumnos, se encuentra por debajo de lo esperado, donde se observó la falta de capacidad del profesor para acatar diferentes situaciones adversas dentro de la educación virtual.
- Octava. - Con respecto al uso de materiales y sus recursos, se observa un nivel deficiente en el desempeño docente en época e Covid-19, mostrando que el personal docente no utiliza de forma correcta los materiales didácticos-metodológicos.
- Novena. - Con respecto a la satisfacción y las expectativas de enseñanza esperadas, se evidenció un nivel bajo en el desempeño docente en época de Covid-19, es decir, que el profesor no cumple con los intereses de los estudiantes para un aprendizaje adecuado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera. - Por parte de las instituciones se recomienda realizar posteriores investigaciones, acompañado de variables relacionadas al desempeño docente con la finalidad de tener un mayor conocimiento de la variable en diferentes contextos.
- Segunda. - Es recomendable que la comunidad universitaria de la ciudad de Trujillo, realice un seguimiento en las actividades de su plana docente para una mejor enseñanza a través de los medios virtuales.
- Tercera - Es importante tener en cuenta la situación actual (tiempo de Covid-19) en la que se encuentra la población estudiada, debido a que esto puede influenciar en los resultados.
- Cuarta. - Se sugiere realizar proyectos y/o programas para potenciar los niveles deficientes observados en esta investigación, siendo las dimensiones (materiales, satisfacción, metodología, responsabilidad, actitud, evaluación, comunicación y motivación) para así medir el desempeño en las universidades de estudio de la ciudad de Trujillo.

## REFERENCIAS

- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, A., Nolly, A., Ortiz, G., Pérez, A., Aubourg, S., Rivera, M., Scannone, R., Vásquez, M., y Biteri, A. (2020). *La educación en tiempo de coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante el Covid-19*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Arias, L. y Heredia, V. (1999). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. [https://issuu.com/bibliotecafredman/docs/administraci\\_n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_para\\_el\\_alto\\_desempeño](https://issuu.com/bibliotecafredman/docs/administraci_n_de_recursos_humanos_para_el_alto_desempeño)
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2020). *La productividad laboral en el Perú: La evaluación en el desempeño de los empleados*. Departamento de investigaciones de educación: EE. UU. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica* [tesis de doctorado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio UWIENER. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1648>

Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33).

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-24582015000100001](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582015000100001)

Castro, V. (2017). *Nivel de desempeño docente en la Escuela de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016* [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la USS.

<https://core.ac.uk/download/pdf/270317622.pdf>

Caballero, L., Ortega, J., Gutiérrez, Y. (2014). *Estrategias pedagógicas para un aprendizaje significativo*, 11-29.

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetEstrategiasPedagogicas>

Consejo Nacional de Educación del Perú. (2020). *Hacia una propuesta de criterios del buen desempeño docente*. Fundación SM.

<https://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>

Chacón, T. (2020). *Propuestas para una mejora en el sector educativo durante covid-19*. Gobierno de la República del Perú.

<https://www.cientifica.edu.pe/noticias/tres-retos-para-el-sector-educativo-por-jose-dextre-chacon>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID19: efectos económicos y sociales*. CEPAL.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/6/S2000264\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/6/S2000264_es.pdf)

Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo* [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4275>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Clavijo, D. (2018). Competencias del Docente Universitario en el siglo XXI. *Espacios*, 39(20), 22.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n20/18392022.html>

Davini, M. (2016). *La formación en la práctica docente*. Paidós.

<https://practicasdelaen2.files.wordpress.com/2016/05/davini-la-formacion-en-la-practica-docente-cap-i.pdf>

De Rosa, P. (2018). *Enfoque psicoeducativo y Vigotsky y su relación con el interaccionismo simbólico: Aplicación a los procesos educativos y de responsabilidad penal juvenil*, 6 (2).

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992018000200013&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200013&lng=es&nrm=iso)

Estrada, L., Yglesias, L., Miranda, A., Díaz, J. y Díaz, S. (2019) Propiedades psicométricas de un cuestionario del desempeño docente universitario desde la percepción del estudiante. Universidad Nacional de Trujillo.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>

Fernández, D. J., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Formación Universitaria*, 9(5).

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003>

Garrote, D., (2018) *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos: ¿podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?*, 13-22.

[https://www.researchgate.net/publication/329017791\\_Teoria\\_de\\_la\\_motivacion-higiene\\_en\\_recursos\\_humanos\\_podemos\\_influir\\_sobre\\_el\\_rendimiento\\_de\\_nuestros\\_trabajadores](https://www.researchgate.net/publication/329017791_Teoria_de_la_motivacion-higiene_en_recursos_humanos_podemos_influir_sobre_el_rendimiento_de_nuestros_trabajadores)

Gómez, L. y Valdés, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education [La evaluación del desempeño docente en Educación superior]. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill.

<http://sociologia.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/programas/13988094152015.pdf>

Jorba, J. y Sanmartí, N. (2000). *La función pedagógica de la evaluación: Una ayuda en el aprendizaje*. Grau.

[https://elvs-tuc.infed.edu.ar/sitio/upload/Jorba\\_Jaume\\_y\\_S.\\_Neus.pdf](https://elvs-tuc.infed.edu.ar/sitio/upload/Jorba_Jaume_y_S._Neus.pdf)

Juárez, A. (2013). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao* [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1203>

Lawter, L., Kopelman, R., Prottas, D. (2015). *McGregor's Theory X/Y and Job Performance: A Multilevel, Multi-source Analysis* .84-101.

[https://digitalcommons.sacredheart.edu/wcob\\_fac/408/](https://digitalcommons.sacredheart.edu/wcob_fac/408/)

López, C. (2000). *La evaluación del desempeño personal docente: una propuesta de un modelo de dirección estratégica*. IPLAC.

<https://www.redalyc.org/pdf/3606/360657467003.pdf>

López, N. y Fachelli, G. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.

[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)

Madero, S., Rodríguez, D. (2018) *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*, 13 (1).

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78582018000200095](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095)

Marulana, Á., Motonya, A. y Vélez, J. (2014) Teorías motivacionales en tus estudios del emprendimiento. 206-238.

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>

Morales, M. y Castro, M. (2016). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 1-32.

<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194140994008.pdf>

Nieto, R. (2000). *Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomédicas*. Universidad de los Andes.

[https://www.academia.edu/37886946/Instrumentos\\_de\\_recoleccion\\_de\\_datos\\_en\\_ciencias\\_sociales\\_y\\_ciencias\\_biomedicas\\_Rafael\\_Hernandez\\_Nieto\\_pdf](https://www.academia.edu/37886946/Instrumentos_de_recoleccion_de_datos_en_ciencias_sociales_y_ciencias_biomedicas_Rafael_Hernandez_Nieto_pdf)

Ochoa, C. y Molina, M. (2018). *Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida*. *Evid Pediatr*. 14-29.

<https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Hernández, R. y Pyrczak, F. (2014). *Evaluating research in academic journals: A practical to realistic evaluation* [Evaluación de la investigación en revistas académicas: una evaluación práctica a realista]. Routledge.

<https://www.routledge.com/Evaluating-Research-in-Academic-Journals-A-Practical-Guide-to-Realistic/Pyrczak-Tcherni-Buzzeo/p/book/9780815365662>

Pérez, R., Mercado, P., Martínez, M. y Mena, E. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 8(9). <https://doi.org/10.23913/ridev8i16.371>

Ramos, A. (2018). Relación entre desempeño docente y logro de competencias de los estudiantes de la Institución Educativa N° 82019 “La Florida” Secundaria - Cajamarca, 2016 [tesis de doctorado, Universidad San Pedro]. Repositorio de la USP.

<https://core.ac.uk/download/pdf/288302539.pdf>

Rojas, M. (2015). *Tipos de investigación científica*. [Manual de investigación científica de ciencias médicas de España]. Recuperado de la REDVET. <http://veterinaria.org/revistas/redvet>

Stevens, S. (1951). *Handbook of Experimental Psychology* [Manual de Psicología Experimental]. Nueva York.

<https://www.redalyc.org/pdf/593/59347923005.pdf>

- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral: Un estudio realizado con el personal administrativo de una empresa alimenticia de Quetzaltenango* [tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar].  
[https://www.academia.edu/26996976/\\_MOTIVACION\\_Y\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_Estudio\\_realizado\\_con\\_el\\_personal\\_administrativo\\_de\\_una\\_empresa\\_de\\_alimentos\\_de\\_la\\_zona\\_1\\_de\\_Quetzaltenango](https://www.academia.edu/26996976/_MOTIVACION_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_Estudio_realizado_con_el_personal_administrativo_de_una_empresa_de_alimentos_de_la_zona_1_de_Quetzaltenango)
- Suarez, L. (2016). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática de la Institución Educativa “Carlos Julio Arosemana Tola” del Cantón de la provincia de las Guayas Ecuador, 2018. *Logos*, 8(1).  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1590>
- Rena, H. (2020). *El derecho a la educación en tiempos de crisis: Alternativas para la continuidad educativa*. Universidad Abierta de Recoleta.  
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/EI%20derecho%20a%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20tiempos%20de%20crisis%20-%20alternativas%20para%20la%20continuidad%20educativa.pdf>
- Rivadeneira, E. (2017). Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. *Orbis, Revista Científica de Ciencias Humanas*, 13(37), 41-55.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70952383003>
- Romero, T. (2014). Cuestionario para la evaluación del desempeño docente en la Unan Managua, Nicaragua, Farem-Chontales. *Actualidades investigativas*, 14(2), 269-297.

[https://www.researchgate.net/publication/268037609\\_Cuestionario\\_de\\_opinion\\_para\\_la\\_Evaluacion\\_del\\_desempeno\\_docente\\_en\\_la\\_UNAN-MANAGUA\\_Nicaragua\\_FAREM-Chontales](https://www.researchgate.net/publication/268037609_Cuestionario_de_opinion_para_la_Evaluacion_del_desempeno_docente_en_la_UNAN-MANAGUA_Nicaragua_FAREM-Chontales)

Rodríguez, C.; Aparicio, J. y Beltrán, J. (2008). Una experiencia de evaluación docente en la Universidad Autónoma de Guerrero, México. *Omnia*, 23(1).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/737/73753475010/html/index.html>

Rosenthal, D. (1989) Two approaches to science Technology-Society (S-T-S) education [Dos aproximaciones hacia la Educación Tecnología-Sociedad (S-T-S)]. *Education*, 73(5), 581-589. <https://doi.org/10.1002/sce.3730730506>

Truco, D. y Palma, A. (2020). Infancia y adolescencia en la era digital: Un informe comparativo de los estudios de Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay. *Comisión Económica de América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45212-infancia-adolescencia-la-era-digital-un-informe-comparativo-estudios-kids-online>

Trujillo, S., Fernández, M., Segura, A., Alaminos, R. y Postigo, A. (2020). Panorama de la educación europea tras la pandemia Covid-19: La opinión de la comunidad educativa. *European Commission*. <https://epale.ec.europa.eu/es/resource-centre/content/panorama-de-la-educacion-en-espana-tras-la-pandemia-del-covid-19-la-opinion>

Vargas, L. (2014). *Modelos gerenciales en la administración educativa*, 118-120.

Vásquez, M., Ortiz, M., Álvarez, H., Pérez, M., Arias, E. y Bergamaschi, A. (2020). Cierre de escuelas: El desafío que el Covid-19 impulsó a los sistemas

educativos de América latina y el Caribe. *Enfoque Educación Blog*.

<https://blogs.iadb.org/educacion/es/cierredeescuelas/>

Vezub, L. F. (2005). Ejercer la docencia: *¿Vocación, trabajo, profesión, oficio?*

*Didac*, 46.

[http://revistas.iberomex.mx/didac/articulo\\_detalle.php?id\\_volumen=16&id\\_articulo](http://revistas.iberomex.mx/didac/articulo_detalle.php?id_volumen=16&id_articulo)

=192

Wehrle, A. M. (2020). Educación en contextos de COVID-19: requerimientos mínimos para una educación a distancia. *Observatorio Educativo Ciudadano*.

<https://www.observatorio.org.py/especial/26>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### *Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Chiavenato (2007) sostiene que la evaluación del desempeño, es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo que desarrolla y desarrollará a futuro considerando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del colaborador.	Se mide a través del Cuestionario de opinión para la evaluación docente (FAREM CHONTALES), que cuenta con ocho dimensiones, 30 ítems, con cinco alternativas de respuestas, reportando los niveles de excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente.	Responsabilidad Comunicación Metodología Motivación Evaluación Actitud	Cumplimiento Funciones Destreza Normas Contenido Organización Entusiasmo Ambiente Resultados Desarrollo Expectativas Enseñanza	Deficiente Regular Bueno Muy bueno Excelente

---

Materiales

Recursos

Claridad

Satisfacción

Creencias

Opiniones

---

ANEXO 02

**CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE**

**¡Hola estimado(a) participante reciba un cordial saludo!**

Somos estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Psicología de la universidad Cesar Vallejo y estamos realizando nuestro proyecto de tesis titulada "Cuestionario de Opinión para la Evaluación del Desempeño Docente Universitario y Variables Socio - Demográficas durante el Covid - 19" por ello se le solicita leer detenidamente las indicaciones y completar los siguientes datos.

Edad: \_\_\_\_\_ Universidad: \_\_\_\_\_

Ciclo: \_\_\_\_\_ Ciudad de origen: \_\_\_\_\_

	Deficien te	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelen te
1. Tu docente asiste regularmente a clases y si falta justifica (Manda sustituto)					
2. Cumple puntualmente con el horario de clases					
3. En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes					
4. Domina los contenidos de la materia que imparte					
5. Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso					
6. Explica de forma ordenada y clara sus clases					
7. Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido					

8. Motiva constantemente la participación y diálogo en clases					
9. Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente					
10. La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo					
11. Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud					
12. Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno					
13. Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas					
14. Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase					
15. Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera					
16. Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías,..) son de mucha utilidad					
17. El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones					
18. El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos					
19. Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión					
20. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido					
21. Estoy satisfecho con la labor de este profesor					

22. El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido:					
23. El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura.					
24. Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes					
25. Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes					
26. Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes					
27. Es cuidadoso en su presentación personal					
28. Motiva a los estudiantes a asistir a clases					
29. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el profesor?					
30. ¿Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profesor?					