



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Evaluación docente por estudiantes de administración
de empresas del Instituto de Educación Superior
Tecnológico - Yauyucán - Santa Cruz**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sánchez Sánchez, Anita Elizabeth (ORCID: 0000-0001-5892-0924)

ASESORA:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi hijo, Fabrizio Gael, Sánchez Sánchez la razón de mi vida, mi motivo para seguir superándome cada día.

A mi esposo, Pablo Sánchez Díaz quien me brinda su apoyo tanto económica como moralmente en los momentos difíciles, además fue quien me motivo a iniciar con este nuevo escalón profesional, la maestría.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a la universidad quien a través de la oferta formativa de posgrado de Maestría en administración de la educación, me ha dado la posibilidad de seguir superándome, en segundo lugar agradecer al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Santos Villalobos Huamán” en donde laboro actualmente y quien a través de la licenciada en educación Consuelo Suxe Calderón en calidad de Directora he tenido la autorización de realizar mi investigación en dicha institución, agradecer también a la Mg. Gladys Dalila Zorrilla De Ventura, quien con mucha dedicación y paciencia que caracteriza a un docente, me ha orientado para poder concluir satisfactoriamente mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de abreviaturas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	16
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	17
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	17
3.5 PROCEDIMIENTOS.....	17
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	18
3.7 ASPECTOS ÉTICOS.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	34
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	37
ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	46
ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DEL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados de la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán”.....	25
Tabla 2	Estadísticos de las dimensiones de la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán”.....	27
Tabla 3	Resultados de la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán”.....	28

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

IESTP: Instituto de educación superior tecnológico público	3
MINEDU: Ministerio de educación	3

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico - Yauyucán - Santa Cruz, tuvo como objetivo determinar la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del instituto de educación superior tecnológico público, Yauyucan – Santa Cruz. La investigación fue no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo simple. La población y muestra estuvo conformada por 33 estudiantes del III y V ciclo del programa de estudios de administración de empresas a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 30 items el cual tuvo validez y confiabilidad. De acuerdo a los principales hallazgos se concluyó que los estudiantes califican a los docentes en un nivel alto con un porcentaje mínimo de diferencia en favor que los que califican en un nivel medio.

PALABRAS CLAVE: Evaluación docente, desempeño docente, educación superior

ABSTRACT

This research work entitled Teaching evaluation by business administration students from the Institute of Higher Technological Education - Yauyucán - Santa Cruz, aimed to determine the teaching evaluation by business administration students from the public technological higher education institute, Yauyucan - Santa Cross. The research was non-experimental, quantitative in approach, of a simple descriptive type. The population and sample consisted of 33 students from the III and V cycles of the business administration study program to whom a questionnaire consisting of 30 items was applied, which had validity and reliability. According to the main findings, it was concluded that students rate teachers at a high level with a minimum percentage difference in favor of those who rate at a medium level.

KEYWORDS: Teaching evaluation, teaching performance, higher education

I. INTRODUCCIÓN

Todos los niveles educativos están inmersos a los cambios de las exigencias sociales, especialmente si hablamos del nivel superior, el sector productivo requiere de profesionales cada vez más competitivos, que estén dispuestos a desempeñarse en los cargos que se les asigne, es por ello que el docente quien es el encargado de la formación de los estudiantes deben estar preparados, seguros de contribuir con la enseñanza - aprendizaje. Ante este panorama muchas instituciones han optado por aplicar evaluaciones a los docentes a través de diferentes instrumentos, cabe mencionar que la evaluación se ha iniciado desde muchos años atrás, el cual busca siempre como objetivo la mejora de cualquier situación, así lo menciona Cruz:

En los últimos años del ciclo xx en diferentes instituciones y programas de Estados Unidos se inició la acreditación, a partir de allí es que nace la necesidad de que los procesos educativos sean evaluados, la aparición de la evaluación surge en los primeros años del ciclo pasado a través de los test estandarizados con la intención de que la educación fuera más eficiente. (2007, p. 8)

En relación a la aplicación de la evaluación en México, Cruz, menciona que “se inicia en los años 90 con una finalidad económica, realizándose cada vez más con el pasar del tiempo especialmente en instituciones educativas de todos los niveles denominados “programas de compensación salarial” y “programas de estímulo al desempeño docente” (2007, p.2).

Respecto a la calidad educativa en México, Martínez, Guevara y Valles (2016) manifiestan que diferentes gobiernos del país consideran esta un serio problema, el cual es muy relacionado al desempeño docente, se puede evidenciar en los resultados de las pruebas. Así mismo la calidad educativa inicia cuando hay mejoras en los resultados de las pruebas aplicadas a docentes y estudiantes, esto permitirá hacer un diagnóstico de las necesidades de capacitación para cada profesor.

En relación al tema de investigación, Pacheco et ál. (2018) menciona que esta debe ser una actividad secuencial que permita ayudar a las instituciones educativas a valorar el trabajo y logros de los docentes, así como a identificar las limitaciones que tienen en determinadas áreas o aspectos, apoyándose en la recopilación de

evidencias. Es importante reconocer y comprender los factores que intervienen en el quehacer diario del profesor para evaluarlo, ya que esta es una actividad compleja, por lo que se debe delimitar su perfil, es decir definir las habilidades, conocimientos y actitudes que un profesor tiene que dominar.

En una investigación realizada en Madrid – España Hiebert, et ál, y Mas y Ruiz (como se citó en Pozo et ál., 2011) manifiestan que los estudiantes del nivel universitario obtienen aprendizajes de calidad basados en aspectos relacionados a los docentes, como la formación, la experiencia docente, la metodología y actuación docente, lo cual busca como objetivo mejorar continuamente y optimizar el proceso de aprendizaje-enseñanza. Por otra parte manifestaron que evaluar la calidad educativa que brinda el docente permitirá la elaboración de proyectos que plasmen mejoras comunes; cumpliendo así la responsabilidad social que la Universidad tiene con la población que la sustenta. (p. 146)

Ruíz, et ál. (2008) por su parte manifiesta que los cambios de la sociedad globalizada afectan a los centros de educación de los diferentes niveles, el hecho de que la educación este centrada en el estudiante y el aprendizaje, la búsqueda por una educación de calidad, eficiente y eficaz han hecho surgir nuevas necesidades y cambios en la educación superior. Lo cual conlleva a analizar los contextos y escenarios de actuación de los docentes y sus distintas funciones para conocer las competencias que se relacionan con sus funciones y escenarios de actuación.

Por su parte, Guzmán (2016) considera que los aspectos que se debe evaluar de un docente son básicamente 4: El dominio de lo que se enseña, manejo de didáctica, la motivación, responsabilidad y autoeficacia docente, para lo cual es recomendable observar el desempeño docente. Esta información fue presentada a través de una propuesta realizada en México.

A nivel nacional cabe mencionar que, la inserción a la educación superior ha mejorado, sin embargo los que egresan no cumplen con las expectativas que busca el sector productivo así lo describe en “el marco de competencias del docente de educación superior tecnológica en el área de la docencia”:

Se evidencia que cada vez más jóvenes culminan la secundaria y se insertan inmediatamente a la educación superior (pasando de un 22% en el 2004 a

32.3% en el 2018) muchos de quienes logran culminar sus estudios superiores (al 2018 el 28.2% de la población entre 25 y 34 años) no se encuentran adecuadamente formados para insertarse en el campo laboral. (Ministerio de Educación en adelante MINEDU, 2019, p. 1)

Es importante escuchar la opinión de los estudiantes para identificar fortalezas y debilidades pues son ellos quienes reciben el servicio educativo, que a su vez lo tomaremos en cuenta para aplicar mejores estrategias educativas como docentes, así lo mencionan Gómez y Gómez.

La Educación Superior es muy relevante por el fundamento que representan los estudios de licenciatura, los docentes deben considerar los requerimientos que manifiestan sus estudiantes, escuchando sus opiniones, entenderlas y valorarlas, estableciendo mecanismos que aseguren el éxito de sus estudios, es así que la evaluación a los docentes en opinión de los alumnos viene tomando importancia desde el siglo XX, a la vez ha servido como herramienta para orientar el proceso de aprendizaje, el diseño de planes y programas de estudio, y a la vez, mejorar la plana docente. (sf, p. 3)

Ante esta situación surgió la necesidad y motivación de evaluar la actividad docente por medio de los estudiantes del Instituto de educación Superior Tecnológico Público en adelante IESTP “Santos Villalobos Huamán”, para lo cual se propuso el problema de investigación, que a continuación se describe: ¿Cuál es la evaluación docente realizada por los estudiantes de administración de empresas del instituto superior tecnológico público “Santos Villalobos Huamán, Yauyucán – Santa Cruz?

Esta investigación similar a otros trabajos de su índole presentó sus tres justificaciones por un lado se justificó de forma teórica pues generó conocimiento nuevo de utilidad principalmente para la institución en investigación, especialmente a los docentes mostrándoles un panorama de como los estudiantes los evalúan, aspecto que antes no se conocía y así mejorar su práctica educativa.

Por otro lado contó con la justificación práctica porque servirá como diagnóstico de la educación brindada por los docentes involucrados en esta investigación y tomar decisiones correctivas o de mejora respecto a sus responsabilidades si así lo creen conveniente, siendo beneficiada la institución en su totalidad, puesto que

esta se encuentra en proceso de licenciamiento además servirá como antecedente para futuras investigaciones.

Y por último esta investigación se justificó metodológicamente pues propone como nueva herramienta de evaluación docente un instrumento que es un cuestionario el cual tiene validez y confiabilidad determinada a través de una prueba piloto y la validación de expertos, fue aplicado en la institución de estudio, con la posibilidad de ser aplicado también en otras instituciones en lo posterior y a la vez servirá como referente a investigadores y docentes.

En lo que concierne al objetivo general de la investigación lo que se buscó fue determinar la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del instituto de educación superior tecnológico público, Yauyucan – Santa Cruz. También se consideró objetivos específicos los cuales fueron, identificar la evaluación docente en la dimensión conocimientos por los estudiantes de administración de empresas, identificar la evaluación docente en la dimensión planificación por los estudiantes de administración de empresas, identificar la evaluación docente en la dimensión comunicación por los estudiantes de administración de empresas, identificar la evaluación docente en la dimensión motivación por los estudiantes de administración de empresas, identificar la evaluación docente en la dimensión compromiso por los estudiantes de administración de empresas, identificar la evaluación docente en la dimensión evaluación por los estudiantes de administración de empresas, del instituto de educación superior tecnológico público de Yauyucan – Santa Cruz.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontró una cantidad considerable de trabajos relacionados al tema de investigación los cuales se detallan a continuación además de las teorías y epistemología de la investigación.

Hernández-Maldonado et al., (2019) Realizaron una investigación en Colombia en la cual se planeó analizar la evaluación del desempeño docente, tuvo enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Algunas de las dimensiones que se consideraron para la evaluación fueron: planeación pedagógica, evaluación del aprendizaje, dominio de conocimientos y habilidades comunicativas. Se utilizó como instrumento un cuestionario validado el cual fue aplicado a 32 docentes y 296 estudiantes. Llegando a la conclusión de que las variables que más influyen en la evaluación docente según los estudiantes son la habilidad para comunicarse y las estrategias para enseñar, estando la mayoría de acuerdo con estas.

Hickman, et ál (2016) en México se propone indagar lo que los estudiantes consideran un buen docente usando para ello la técnica de redes semánticas la cual está diseñada para medir el significado que los sujetos le otorgan a una idea, se contó para la muestra con 19 profesores y 224 estudiantes, los resultados mostraron que los estudiantes valoran en los docentes conductas afectivas, competencias educativas, pero los profesores consideran, en primer lugar, las habilidades disciplinares y los aspectos relativos a la formación, seguido de estrategias pedagógicas y atributos afectivos.

Pilar (2019) en su investigación presentó como objetivo conocer lo que los estudiantes universitarios consideran característico de un buen profesor, buscando aplicar los resultados en el quehacer diario de los docentes. Hizo uso de un cuestionario el cuál fue aplicado a 216 estudiantes. Los resultados evidenciaron que los alumnos valoran especialmente que en el profesor universitario se evidencie el respeto, la responsabilidad, este comprometido con la enseñanza y tenga capacidad de escucha; capacidad comunicativa, metodología variada, sea claro en sus explicaciones fomentando la participación se resuelva dudas en clase y practique una evaluación formativa, continua y flexible.

Por su parte, Novela, Venceslao y Flores (2016) en su investigación buscaron como objetivo el análisis de la función docente buscando de esta manera mejorar

la condición de los aprendizajes ofreciendo así un modelo formativo de calidad. Se tomó a 10 estudiantes como muestra, se optó por la entrevista en profundidad como instrumento; concluyéndose que el modelo educativo debe caracterizarse, por la corresponsabilidad y reflexión de la acción formativa.

Por otro lado a nivel nacional Segovia y Cabello (2016) en su intención por conocer cuál es la evaluación que hacen los estudiantes a los docentes, busco en su investigación identificar qué relación existe entre la evaluación y la percepción, se utilizó como instrumento una encuesta aplicándolo a una muestra de 822 estudiantes y 40 docentes, mostrando como resultados que si existe relación entre la evaluación docente y la percepción de los estudiantes. En consecuencia, los resultados que muestre la evaluación de los docentes por los estudiantes debe ser tomada en cuenta como una herramienta para mejorar el proceso la enseñanza-aprendizaje por tanto contribuir la calidad del servicio educativo.

Loyola (2016), es su investigación buscó determinar la percepción de los estudiantes frente a la labor docente, se tomó a 160 estudiantes como muestra. Se aplicó una encuesta tipo escala de Likert. Se obtuvo como resultados que en su mayoría observan buen desempeño por parte de los docentes el cual representa el 48,8% y en el lado opuesto se encuentran solo 1,2% quienes nunca observan un buen desempeño docente.

Santoyo (2019) manifiesta que los recursos humanos son los más importantes e indispensables para las organizaciones, y que su desempeño está directamente relacionado al ambiente en el que laboran. Con esta investigación se buscó determinar si el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan. Se aplicaron cuestionarios a 30 colaboradores. Se obtuvo como resultado que el desempeño que los colaboradores presentan si tiene relación con el clima organizacional.

Bajonero (2018) busco como objetivo en su investigación a partir de la opinión de un grupo de alumnos universitarios determinar el desempeño del docente a través de un cuestionario que se aplicó a 109 alumnos. Se concluyó que un 37,6% se encuentran medianamente satisfechos y 46,8% satisfechos, recomendándose que se debe capacitar a los docentes en sus competencias específicas es decir en técnicas que le permitirán mejorar el dominio de la teoría, la metodología en aula,

dar a conocer objetivos de la clase, respetando y respondiendo a las expectativas de los estudiantes.

Castro (2017) buscó como objetivo “evaluar el desempeño de los docentes, se utilizó como instrumento una encuesta tipo Likert aplicada a 193 estudiantes. Los resultados demostraron que el porcentaje de los estudiantes que perciben al desempeño de sus maestros como excelente son el 75.7% y un 2.1% lo percibe como malo”, estas calificaciones tomando en consideración; la organización del curso, el desarrollo de las clases, uso de medios de evaluación, la evaluación y la responsabilidad del docente.

Castro (2017) en su investigación buscó describir el desempeño de los docentes para lo cual contó con una población del 446 estudiantes, 26 docentes, 30 egresados, 4 administrativos y 4 autoridades, se consideraron las dimensiones de dominio de los cursos, vocación, asistencia y puntualidad, preocupación y comprensión de los problemas de los estudiantes. También se hizo un análisis global en el que se consideró facilidad del aprendizaje, emocionalidad, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales y resultados de su labor educativa; para la que se utilizó el instrumento del cuestionario, se concluyó que los estudiantes dieron una calificación de buena para todos los rubros evaluados.

Gonzales (2017) en su investigación buscó como objetivo, analizar la planificación de la evaluación del aprendizaje que realizan los docentes, contó con una muestra de seis docentes, para los cuales aplicó el instrumento de la entrevista, obteniéndose como resultados de que los docentes son conscientes de la importancia que tiene planificar la evaluación así como las fortalezas y dificultades en el proceso de la misma. Menciona además que muchas veces se planifica el desarrollo del curso pero no la evaluación del aprendizaje, por lo que dejar de lado la improvisación y planificar las acciones referidas a la evaluación.

Adentrándose en la teoría que respalda a esta investigación, se menciona la teoría sociocultural de Vigotsky.

Sánchez (s.f) menciona que la teoría sociocultural de Vigotsky “destaca la interacción entre el desarrollo de las personas y la cultura en la que viven. Sugiere que el aprendizaje humano es en gran medida un proceso social”.

Por otra parte Onrubia como se citó en Cháves (2001), menciona que el contenido de la teoría sociocultural manifiesta la influencia que tiene la sociedad en

el desarrollo individual. Destaca la interrelación de las personas y la cultura en la que viven, es así que se menciona que los docentes son los encargados de diseñar estrategias interactivas, para ello debe tomar en cuenta el nivel de conocimiento de toda la comunidad estudiantil y a partir de allí generar uno nuevo. Es por ello que los docentes deben motivar a los estudiantes a generar nuevos conocimientos a través de desafíos y retos. Para lo cual es imprescindible brindarle apoyo intelectual como emocional que le permitan superar las exigencias, como docentes debemos diversificar las actividades, brindarle diversos materiales de apoyo. Esta teoría resalta el respeto al ser humano en su diversidad cultural, la promoción del desarrollo individual y colectivo con el propósito de formar personas críticas y creativas con el fin de transformar nuestra sociedad.

Para mayor entendimiento de la investigación se realizará, la definición de terminología relacionada al tema:

De forma general Tenbrink, manifiesta que “evaluar es asignar un valor a algo o juzgar. En educación se refiere a juzgar a un estudiante, docente o programa educativo” (1981, p. 17)

La evaluación “Se realiza con la intención de mejorar los procesos educativos, y así obtener óptimos resultados en el aprendizaje” (Cruz, 2007, p.17).

Valdés (s.f.) menciona que la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, debido a que caracteriza su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro y al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación. Resulta imprescindible que los docentes se sometan consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño de tal manera que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo. La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Es importante mencionar que existe diferentes tipos de evaluación debido a que esta se da en diferentes contextos de la sociedad, se evidencia que se evalúa en educación tanto a estudiantes como a docentes, se evalúa al personal en las organizaciones, buscando siempre un objetivo, que puede estar relacionado a

ascensos, mejores remuneraciones, mejorar estrategias, en fin cada evaluación cumple determinada función dependiendo de lo que se busca con ella, Rosales, lo clasifica en tres tipos de evaluación:

Por una parte la evaluación sumativa, es aplicada al final de un periodo de aprendizaje, puede ser periódica y hasta frecuente, tiene carácter selectivo, busca por ejemplo la ubicación de un alumno en un grupo (de titulación o no titulación) puede determinar también el nivel de eficacia (suspenso, sobresaliente). Por otra parte está la evaluación diagnóstica, ésta se caracteriza porque no se enfoca en identificar quien desarrolla habilidades en mayor o menor grado sino que da un diagnóstico de la superación del total del proceso didáctico, permite además determinar las causas de un determinado fallo en el proceso de aprendizaje (1998, p. 17). Y por último la evaluación formativa, ésta constata el aprendizaje de los estudiantes en cada unidad instructiva, se da a lo largo del proceso didáctico y busca perfeccionarlo, identifica en cuanto se aprovecha las habilidades de los aprendizajes y los errores más frecuentes que se dan en él (1998, p. 20).

Por otro lado se habla también de la existencia de la evaluación del desempeño, la cual se da no solo en el ámbito educativo sino también empresarial, en ambos casos lo que se busca es la mejoría de la labor que se viene realizando, según Cruz con la evaluación del desempeño se busca: “Recopilar datos que permitan la retroalimentación de los docentes, con el objeto de mejorar su desempeño y detectar necesidades de capacitación” (Cruz, 2007, p. 21).

Para, Rueda y Díaz-Barriga (2004) la evaluación de la docencia es el mecanismo idóneo para la retroalimentación, esta se convierte en parte del proceso de formación del docente, y así, entender mejor su propia práctica, lo que se debe evaluar en el docente son los conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades, la cual a la vez ofrecerá información acerca de estas dimensiones.

Uno de los aspectos en los que la evaluación docente se debe basar son los conocimientos que están relacionados al área en la que se desempeña y también el conocimiento de estrategias pedagógicas. Conocer a fondo sobre los temas de su especialidad ayudara en gran medida a orientar a los estudiantes de forma más

eficiente, añadido a ello la utilización de estrategias pedagógicas; de tal manera que el conocimiento transmitido sea claro y aprovechado por el estudiante lográndose un proceso adecuado de enseñanza-aprendizaje. Encontramos diferentes autores que reafirman lo mencionado.

Mas, resume que “los conocimientos de su área y los conocimientos pedagógicos, conforman un buen docente, quien debe estar inmerso en la innovación e investigación de esta manera realimenta su conocimiento para ambos aspectos” (2011, p. 204).

Por otro lado Coe et ál. (2014) Menciona que uno de los primeros componentes que identifica a un buen profesor es el conocimiento claro de lo que enseña, de no ser así perjudica el correcto aprendizaje de los estudiantes, además de ello también considera característico de un buen docente, la calidad de la enseñanza, el clima que contribuye a generar en el aula, la gestión del aula, sus creencias y por último conductas profesionales.

Tenemos también a Dewar (2002) quien manifiesta que el conocimiento de la materia es fundamental para una buena comunicación entre docente y estudiante, siendo esta una de las cualidades que identifica a un buen profesor.

De esta manera se puede evidenciar que es conveniente evaluar en el docente para conocer su efectividad como tal, los conocimientos que posee en relación a su especialidad y de estrategias pedagógicas.

Otro de los aspectos a considerar es la planificación, planificar antes de cualquier actividad es fundamental, más si se trata de lograr un objetivo en este caso el de aprendizaje, el docente debe dar a conocer la planificación realizada para el desarrollo de las sesiones de esta manera el estudiante pueda seguir una secuencia. El proceso que se sigue en el desarrollo de las sesiones es crucial para el aprendizaje, y es parte de la habilidad que el docente tenga para realizarlo de la forma más idónea.

“Planificar es anticiparse a los hechos, es decir sobre lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr. Si como docentes consideramos planificar tomando en cuenta las destrezas y habilidades de los estudiantes mejoraremos el aprendizaje” (Sánchez y Jara, 2018, p. 258).

Torres et ál. Consideran que “un docente es competente si planifica, organiza y gestiona el desarrollo del aprendizaje, si la comunicación que mantiene con los estudiantes es efectiva y valora los procesos de aprendizaje” (2014, p. 37).

Zabalza (2003) menciona que dentro de las competencias a evaluar en un profesor se encuentra la planificación que el docente realiza para el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual implica considerar en cuenta los contenidos, la didáctica, trazarse los objetivos tomando en cuenta todo el proceso que se seguirá en el desarrollo del curso.

En (The Importance of Planning for the Classroom, s. f.) Se menciona que la planificación en el aula es muy importante en la educación y el manejo del comportamiento. Planear permitirá al docente organizarlo y encaminarlo mientras enseña, de esta manera enseñar más y administrar menos.

Es así que podemos evidenciar que otra de las dimensiones a considerar en la evaluación docente es la planificación.

Por otro lado Vieira, (2007) Menciona que un aspecto fundamental en las aulas es la comunicación en la que influye la escucha acompañada de expresiones es decir la comunicación no verbal (la mirada, las manos y la expresión facial, que contribuyen a la mejora de la comunicación.

Silver (2018) menciona que desarrollar la habilidad de comunicación en los maestros es fundamental porque le permitirá brindar la asesoría, la guía y la instrucción adecuada a los estudiantes, además de lograr una eficiente comunicación con sus compañeros de trabajo, padres asociados y la sociedad en general. El mismo autor en otra de sus revistas, refiere que el docente debe poseer estrategias comunicativas, es decir transmitir con claridad el mensaje considerando el tono de su voz y la escritura legible. (Silver, s.f)

“Comunicar es una cualidad que caracteriza al hombre por ser racional y emocional, surge de la necesidad de mantener el contacto con los demás, intercambiar ideas en base a experiencias previas dando a los mensajes sentido o significación” (Fonseca, 2005, p. 2)

Esto lo refuerza (Johnson, 1999) quien menciona que los buenos comunicadores practican el uso de comportamientos no verbales, estos pueden mejorar el comportamiento de los estudiantes, las acciones y características; el uso

de diferentes técnicas de comunicación convierte al aula un lugar emocionante para aprender.

De esta manera se considerará como tercera dimensión a la comunicación, debido a que es fundamental desarrollarla como docentes.

Rogers, citado por Cáceres y García. (s. f.) Sugiere algunas actitudes que deben estar presentes en un docente al relacionarse con los estudiantes, mencionando entre ellas la autenticidad, el respeto, la aceptación, confianza y estima; el profesor debe ser empático y abierto a la experiencia es decir escuchar a los alumnos y aprender de ellos. Por otro lado menciona que el profesor no solo debe ser un medio de trasmisión de conocimientos sino que también un agente motivacional, debe ser un guía logrando la integración de ideas de los estudiantes y así un aprendizaje favorable.

(Argomániz, s. f.) Menciona que la motivación del estudiante en el aula depende de cómo el docente lleva la clase. Lo cual se muestra desde el inicio de la sesión en donde se evidenciará si durante todo el proceso el estudiante estará motivado o por el contrario mostrarán desinterés o aburrimiento.

La motivación hace referencia a “Fortalecer a las personas para que logren alcanzar los niveles de rendimiento más altos, superando obstáculos que conllevan a cambiar” (Tohidi & Jabbari, 2012)

Por lo tanto se considerará como la cuarta dimensión para evaluar a los docentes en la presente investigación, a la motivación que ejerce el docente en los estudiantes.

Cabe mencionar que dentro de las competencias docentes también debe estar presente el compromiso; Manes (2014) lo define de la siguiente manera, el compromiso docente se refiere al nivel de identificación que tiene los docentes con los intereses de los estudiantes, así como los intereses de la institución en general.

Ferreiro citado por (Medina et al., 2017) hace referencia al compromiso docente en el que menciona que este está relacionado a la pasión por enseñar y todo lo que se relaciona a ello.

Por otro lado es considerado también como parte de un docente efectivo si este permite que los estudiantes de los distintos niveles educativos logren alcanzar sus objetivos, a través de las competencias y conductas que el docente posee, es decir el docente este comprometido con su labor. (Hunt, 2009).

Calderón (2014) menciona que así como se piensa en el modelo de estudiantes que deseamos tener, es necesario pensar en el modelo de docentes que debemos ser, debido a que se encarga de transmitir, brindar orientación, coordinar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto la quinta dimensión para evaluar a los docentes en esta investigación será el compromiso.

Y por último se tomará en cuenta la dimensión evaluación, Cruz (2007) menciona que la evaluación se realiza para corregir errores y planificar sobre bases sólidas, debe realizarse como un proceso continuo que permita retroalimentar e incrementar el nivel de desarrollo.

Perazzi (2013) menciona que la evaluación es parte y generadora de aprendizaje. Esta tiene sentido en el aula, si se coloca “al servicio” del aprendizaje, es decir no conforma un fin en sí misma, sino que se convierte en dinamizador y orientador del mismo proceso. Toda evaluación es aprovechada cuando la persona logra comprender y analizar sus aprendizajes y su actuación en determinados contextos.

La actividad diaria de los docentes, son observables por la sociedad en general, especialmente los estudiantes a quienes está dirigido su servicio y con quienes interactúa diariamente. Como lo manifiesta el MINEDU (2014) el buen docente busca que sus estudiantes logren los aprendizajes utilizando ciertas competencias y estrategias, actuando con responsabilidad buscando siempre que se logre los objetivos de aprendizaje en los estudiantes así como los institucionales. Se identifican tres aspectos a evaluar en el marco del buen desempeño: La actuación o comportamiento observable posible de medirse o describirse, responsabilidad y resultados que a la vez son considerados como elementos del desempeño

Es importante lo que el MINEDU (2014) en el Perú establece como competencias del buen desempeño de los docentes, y a la vez los resume en dominios, el primer dominio se refiere a que el docente se prepare para enseñar a los estudiantes, es decir planificar el proceso pedagógico, así como aplicar estrategias según las características y necesidades de los estudiantes. El dominio dos se refiere al proceso de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en este se considera la capacidad del docente para generar un ambiente favorable para el para el aprendizaje, mostrando dominio de contenidos, motivando,

aplicando diversas estrategias metodológicas y de evaluación. El dominio tres se refiere al involucramiento en la institución articulada a la comunidad, en la que incluye la colaboración en los documentos y generar clima laboral favorable. Y por último el dominio cuatro se refieren a desarrollarse profesionalmente y sentirse identificado, es decir las características de la formación y desarrollo profesional docentes, incluye la responsabilidad en los procesos y resultado del aprendizaje.

Por otro lado se encuentra el marco de competencias del docente de educación superior tecnológica en el área de la docencia, en él se consigna competencias que un buen docente debe dominar estas se encuentran agrupadas en tres dominios según el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN) MINEDU (2019) el primero se relaciona al compromiso y convivencia institucional, tiene que ver con el desarrollo de habilidades para ejercer el liderazgo dentro y fuera del aula. En segundo lugar se considera la especialización tecnológica e innovación, se refiere por una parte al manejo de conocimientos y recursos tecnológicos y por otra parte a la relación que tiene con el sector productivo, laboral y cuan inmerso está en el desarrollo de innovaciones e investigación. Finalmente se considera el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología, tiene que ver con el uso de las estrategias de enseñanza en tecnología las cuales deben ser novedosas y que permitan el desarrollo de las capacidades en el estudiante.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Después de indagar los tipos de investigación existentes, se optó por realizar una investigación cuantitativa, pues esta es la que mejor se caracteriza con la investigación que se realizó. Bernal, lo define de la siguiente manera: “Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (2010, p. 60).

Cabe mencionar que la presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo simple, ya que describe cuál es la evaluación por estudiantes de administración de empresas a los docentes del IESTP “Santos Villalobos Huamán” – Yauyucan, Hernández menciona que la investigación descriptiva: “Describe diferentes situaciones, únicamente miden o recogen datos independientemente, no buscan identificar cómo se relacionan las variables” (2014, p. 155)

Diseño de investigación

Se optó por una investigación no experimental, con diseños transaccionales descriptivos: “indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos” (Hernández, 2014, p. 155).

El diagrama de la investigación transaccional descriptiva es el que se muestra a continuación:



Donde: “**M**” es la muestra que lo conforman los estudiantes de administración de empresas del 3er y 5to ciclo del IESTP “Santos Villalobos Huamán”. La información es recogida en un momento único.

Donde “**O**” es la información recogida sobre la realidad a través de un cuestionario.

3.2 Variables y operacionalización

La presente investigación cuenta con una sola variable independiente denominada evaluación docente.

Definición conceptual.

Rueda y Díaz-Barriga (2004) definen que la evaluación de la docencia es el mecanismo idóneo para la retroalimentación, esta se convierte en parte del proceso de formación del docente, y así, entender mejor su propia práctica, lo que se debe evaluar en el docente son los conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades, la cual a la vez ofrecerá información acerca de estas dimensiones.

Definición operacional.

Se aplicará la evaluación a los docentes utilizando como instrumento al cuestionario con la escala de Likert elaborada por la autora, considerando las siguientes dimensiones: Conocimientos, planificación, comunicación, motivación, compromiso y evaluación. (Anexo 3)

Indicadores.

Se considera los siguientes indicadores según las dimensiones: conocimientos (Conocimientos del área, conocimientos de estrategias pedagógicas); planificación (Comunicación de la planificación de del curso, Planificación del desarrollo de aprendizaje); comunicación (Forma de comunicación); motivación (Motivación positiva); compromiso (Facilitador, responsabilidad, logro de objetivos, actividades prácticas); evaluación (desarrollo de la evaluación).

Escala de medición

La escala de medición fue ordinal de la siguiente manera: Muy bajo 30-60, Bajo 60-90, Medio 90-120, Alto 120-150.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Anderson, Sweeney, y Williams, manifiestan que “la población es el conjunto de todos los elementos de interés en un estudio determinado” (2008, p. 15).

La población lo conformaron los estudiantes de la especialidad de Administración de empresas del tercero y quinto periodo académico del IESTP “Santos Villalobos Huamán”, sumando un total de 33 estudiantes. Cabe mencionar que cuatro de los estudiantes han sido tomados para aplicar la prueba piloto, es decir son en total 37 pero restando a los cuatro, quedaron a formar parte de la población 33 estudiantes.

- **Criterios de inclusión.** Se tomaron como parte de la población a estudiantes de administración de empresas del tercer y quinto ciclo que no hayan formado parte de la prueba piloto.
- **Criterios de exclusión.** Ser estudiante del primer ciclo de la especialidad de administración de empresas.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 33 estudiantes.

Muestreo

No se realizó ninguna técnica de muestreo debido a que se eligió a toda la muestra por ser reducida.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, apoyada de un instrumento que consistió en un cuestionario, el cual obtuvo un Alfa de cronbach de 0.954.

3.5 Procedimientos

Se elaboró un cuestionario con un conjunto de 30 items para medir las dimensiones que se desprenden de la evaluación docente, se aplicó en primer lugar una prueba piloto a 4 estudiantes tomados del total de la muestra el cual determino la confiabilidad del instrumento, luego se sometió a juicio de expertos para ser validado.

Se encuentra una variedad de definiciones relacionadas a la validez pero todos ellos relacionados a lo que se menciona en la siguiente definición: “Un instrumento se considera válido cuando mide lo que se pretende medir con este” (Morales, 2006, p.425).

En relación a la confiabilidad Anastasy y Urbina manifiestan que “se refiere a la obtención de resultados similares por las mismas personas cuando se aplica el mismo test en distintas ocasiones” (1998, p. 84).

Se procedió a recolectar los datos utilizando para ello la encuesta que se apoyó en el cuestionario como parte del instrumento, conformado por las 30 preguntas que se aplicaron a 33 estudiantes del tercero y quinto ciclo de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán” relacionado a la variable independiente.

Cruz menciona que “para la evaluación del profesorado el medio más utilizado por tradición es el cuestionario de opinión que se aplica a los estudiantes” (2007, p. 39).

3.6 Método de análisis de datos

Después de recolectar la información a través del cuestionario se revisó y codificó para organizarla y proceder a la tabulación a través del uso del Excel y Spss, utilizando la estadística descriptiva, se utilizó Excel para determinar las medidas de tendencia central y de dispersión, también spss para identificar la evaluación que realizan los estudiantes en cada dimensión.

3.7 Aspectos éticos

Por un lado se preservó el anonimato de los integrantes de la muestra, fueron informados antes de aplicar el instrumento de investigación, por otra parte esta investigación consideró las citas respectivas de los trabajos tomados en cuenta por lo tanto fue respetuoso de la propiedad intelectual así como con la institución en donde se aplicó.

IV. RESULTADOS

A continuación se muestra los resultados y el análisis de la información encontrada en el estudio.

Tabla 1:

Resultados de las dimensiones de la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán”.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Conocimientos	Bajo	1	3,0
	Medio	15	45,5
	Alto	17	51,5
Planificación	Bajo		
	Medio	20	60,6
	Alto	13	39,4
Comunicación	Bajo		
	Medio	16	48,5
	Alto	17	51,5
Motivación	Bajo	1	3,0
	Medio	10	30,3
	Alto	22	66,7
Compromiso	Bajo		
	Medio	12	36,4
	Alto	21	63,6
Evaluación	Bajo		
	Medio	12	36,4
	Alto	21	63,6
TOTAL POR DIMENSIÓN		33	100

Nota: Dimensiones del cuestionario de evaluación docente.

En relación a los conocimientos y comunicación se evidencia que la mayor cantidad de estudiantes evalúan a los docentes en nivel alto pero existe una mínima diferencia de la cantidad que evalúan en un nivel medio.

Con respecto a la dimensión de motivación, compromiso y evaluación la mayor parte de los estudiantes lo evaluaron en un nivel alto, dando a entender que son estas las dimensiones que mejor perciben los estudiantes en los docentes.

En relación a la planificación se observa que los estudiantes en su mayoría aproximadamente las tres cuartas partes, evaluaron a los docentes en un nivel medio y un bajo porcentaje en un nivel alto, lo cual incita a que los docentes mejoren la planificación de los cursos en general y la planificación del desarrollo del aprendizaje.

Tabla 2:

Estadísticos de las dimensiones de la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán”.

DIMENSIONES	ESTADÍSTICOS
Conocimientos	X: 27,60 S: 4,0998 CV: 14,85
Planificación	X: 31,70 S: 3,10 CV: 9,77
Comunicación	X: 12,58 S: 1,58 CV: 12,58
Motivación	X: 13,18 S: 1,81 CV: 13,74
Compromiso	X: 25,39 S: 2,76 CV: 10,87
Evaluación	X: 13,15 S: 1,77 CV: 13,46

Nota: Estadísticos de las dimensiones de la evaluación docente.

Según la media obtenida en las dimensiones la mayoría de los estudiantes evalúan a los docentes en un nivel medio de acuerdo al baremo, la desviación estándar muestra que los datos no se encuentran tan dispersos en función de la media, es decir la mayoría de estudiantes coinciden en sus respuestas y el coeficiente de variabilidad obtenido en este caso de nivel bajo, indica la homogeneidad del grupo.

Tabla 3:

Resultados de la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán”.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Estadísticos
			X: 123,60
MEDIO	15	45,5	S: 11,11
ALTO	18	54,5	CV: 8,99
Total	33	100,0	

Nota: Cuestionario de evaluación docente aplicado el 20 de junio de 2020

En la tabla se observa que los estudiantes evalúan a los docentes entre todas las dimensiones consideradas en la presente investigación es decir; conocimientos, planificación, comunicación, motivación, compromiso y evaluación, en porcentajes divididos en un nivel alto y medio con un porcentaje de diferencia mínimo en favor de alto, lo cual según el baremo el nivel alto significa que el estudiante visualiza en el docente todas las dimensiones evaluadas en él. Mientras que el nivel medio significa que los estudiantes se encuentran satisfechos con los docentes sin embargo aún no han cumplido con todo lo que ellos esperan de él.

Por otro lado se puede evidenciar que la media de los resultados obtenidos en la evaluación docente se encuentra en un nivel alto, se muestra un nivel bajo de dispersión de datos respecto a la media según la desviación estándar obtenida y según el coeficiente de variación la desviación estándar respecto a la media si es aceptable debido a que no es un número tan alto.

V. DISCUSIÓN

Ante los resultados obtenidos y respondiendo al primer objetivo específico podemos evidenciar que los estudiantes evalúan a los docentes en un nivel alto respecto a la dimensión conocimientos, con una mínima diferencia del porcentaje que evalúan en un nivel medio, cabe mencionar que conocer a fondo lo que se enseña es una característica fundamental en un buen educador para que el estudiante no se vea afectado, así lo sugiere el Ministerio de Educación (2014) que uno de los dominios exigibles a todo docente es que debe estar preparado para brindar el aprendizaje, del mismo modo Coe et ál. (2014) menciona que uno de los primeros componentes que identifica a un buen profesor es el conocimiento claro de lo que enseña, de no ser así perjudica el correcto aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados coincide con los de Bajonero (2018) en donde se evaluó también la dimensión conocimientos sin embargo concluye que se debe capacitar a los docentes en sus competencias específicas es decir en técnicas que le permitirán mejorar el dominio de la teoría y la metodología en aula.

En relación al segundo objetivo, se identificó la evaluación de la planificación en donde más de la mitad de los estudiantes evaluaron en un nivel medio, esto quiere decir que los docentes no están planificando de forma adecuada el proceso de aprendizaje. Hernández-Maldonado et al. (2019) Coincide en su investigación tomando en cuenta la dimensión de planeación pedagógica, además de apoyarse en el instrumento del cuestionario, pero a diferencia de la presente es que se obtuvo un nivel satisfactorio por la mayoría de los estudiantes. Es preciso mencionar que los docentes de la institución en investigación deben mejorar la dimensión planificación, entendiéndose que planificar es programar con anticipación las actividades que se desarrollarán en un determinado momento, cuando un docente planifica sabe con claridad lo que va a realizar durante un periodo académico o durante una sesión de aprendizaje por lo tanto no recurre a la improvisación, (Sánchez y Jara, 2018, p. 258) manifiesta que si como docentes consideramos planificar tomando en cuenta las destrezas y habilidades de los estudiantes mejoraremos el aprendizaje”. Esto se reafirma en (The Importance of Planning for the Classroom, s. f.) la planificación en el aula es muy importante en la educación y el manejo del comportamiento. Planear permitirá al docente organizarlo y encaminarlo mientras enseña, de esta manera enseñar más y administrar menos.

En lo que respecta al tercer objetivo relacionado con identificar la comunicación el porcentaje de los estudiantes se dividieron en dos partes casi iguales tan solo por un punto de diferencia a favor de alto y la otra mitad a favor de medio, en una investigación similar realizado por (Hernández-Maldonado et al., 2019) coinciden en evaluar las habilidades comunicativas, en la que se concluyó que una de las variables que más influyen en la evaluación docente según los estudiantes son la habilidad para comunicarse y las estrategias para enseñar; la mayoría de los estudiantes estuvieron satisfechos con las habilidades comunicativas de los docentes. La comunicación es una habilidad que debe estar presente en el día a día de cada ser humano y más aún si trabajamos con personas y por el mismo hecho de que somos un ser sociable y buscamos transmitir nuestras ideas, sentimientos, buscamos escuchar y ser escuchados, como docentes nos interrelacionamos con los alumnos cada día por ende, mantener una buena comunicación es muy importante, no sería posible el proceso de la enseñanza-aprendizaje sin la comunicación, para lo cual deben tomarse en cuenta los aspectos tanto verbales y no verbales debido a que esta última es la que le da énfasis al mensaje, así lo menciona (Johnson, 1999) los buenos comunicadores practican el uso de comportamientos no verbales, estos pueden mejorar el comportamiento de los estudiantes, las acciones y características; el uso de diferentes técnicas de comunicación convierte al aula un lugar emocionante para aprender. De la misma manera Silver (2018) menciona que desarrollar la habilidad de comunicación en los maestros es fundamental porque le permitirá brindar la asesoría, la guía y la instrucción adecuada a los estudiantes, además de lograr una eficiente comunicación con sus compañeros de trabajo, padres asociados y la sociedad en general.

Se identificó además la evaluación de la motivación que corresponde al cuarto objetivo la cual los estudiantes en su mayoría lo consideran en un nivel alto y un bajo porcentaje en nivel medio, es oportuno que se reconozca la importancia de la motivación en la actividad de los docentes del instituto en investigación y cómo influye en el aula, Rogers, citado por Cáceres y García. (s. f.) Menciona que el profesor no solo debe ser un medio de trasmisión de conocimientos sino que también un agente motivacional, debe ser un guía logrando la integración de ideas de los estudiantes y así un aprendizaje favorable. Reforzando lo mencionado,

(Argomániz, s. f.) menciona que la motivación del estudiante en el aula depende de cómo el docente lleva la clase.

En relación al quinto objetivo se identificó la evaluación del compromiso en donde las tres cuartas partes de los estudiantes evalúan a los docentes en un nivel alto y los demás en nivel medio, en una investigación similar realizada por Pilar (2019) buscó como objetivo conocer lo que los estudiantes universitarios consideran característico de un buen profesor, se evidenció que uno de los aspectos que los alumnos valoran especialmente es que este comprometido con la enseñanza. Según (Manes, 2014) el compromiso docente se refiere al nivel de identificación que tiene los docentes con los intereses de los estudiantes, así como los intereses de la institución en general.

Por último se identificó la dimensión evaluación en donde las tres cuartas partes de la muestra evaluó en un nivel alto seguido de un nivel medio, se encuentra una investigación similar realizada por Castro (2017) quien buscó como objetivo “evaluar el desempeño de los docentes, donde los resultados demostraron que el porcentaje de los estudiantes que perciben al desempeño de sus maestros como excelente son el 75.7% y los demás lo perciben como medio”, tomándose en cuenta como una de sus dimensiones la evaluación. Sin embargo en relación a la dimensión evaluación se realizó un trabajo que dista de la presente en algunos aspectos como el hecho de ser una investigación cualitativa y considerar una muestra reducida, mientras que esta es de tipo cuantitativo y se consideró una muestra más amplia. Cruz (2007) menciona que la evaluación se realiza para corregir errores y planificar sobre bases sólidas, debe realizarse como un proceso continuo que permita retroalimentar e incrementar el nivel de desarrollo.

En relación al objetivo general se logró conocer cuál es la evaluación de los docentes por los estudiantes, calificándose en un nivel alto y medio repartidos en porcentajes muy similares con un porcentaje mínimo a favor de alto, esto quiere decir que se evidencia un desempeño regular pues no todos ven un buen desempeño, por lo que se espera que se mejore en estos aspectos en aras de brindar una educación de calidad. De igual forma, Segovia y Cabello (2016) realizó una investigación con la intención de conocer cuál es la evaluación que hacen los estudiantes a los docentes en la que recomienda que los resultados que muestre la evaluación de los docentes por los estudiantes debe ser tomada en cuenta como

una herramienta para mejorar el proceso la enseñanza-aprendizaje por tanto contribuir la calidad del servicio educativo. Se asemeja también la investigación de Castro (2017) quien buscó describir el desempeño de los docentes, utilizó el instrumento del cuestionario y concluyó que los estudiantes dieron una calificación de buena para todos los rubros evaluados. Pacheco et ál. (2018) Menciona que la evaluación docente debe ser una actividad secuencial que permita ayudar a las instituciones educativas a valorar el trabajo y logros de los docentes, así como a identificar las limitaciones que tienen en determinadas áreas o aspectos, apoyándose en la recopilación de evidencias, para ello se debe definir las habilidades, conocimientos y actitudes que un profesor tiene que dominar. Por su parte Guzmán (2016) considera que los aspectos que se debe evaluar de un docente son básicamente 4: El dominio de lo que se enseña, manejo de didáctica, la motivación, responsabilidad y autoeficacia docente.

En general a las dimensiones consideradas para la evaluación docente coincide Pilar (2019) en los resultados obtenidos en su investigación en donde se evidenciaron que los alumnos valoran especialmente que en el profesor universitario se evidencie el respeto, la responsabilidad, este comprometido con la enseñanza y tenga capacidad de escucha; capacidad comunicativa, metodología variada, sea claro en sus explicaciones fomentando la participación se resuelva dudas en clase y practique una evaluación formativa, continua y flexible.

Cabe mencionar que las respuestas obtenidas por los estudiantes tienen mucha confiabilidad pues son ellos quienes están en contacto con los docentes y se encuentran en condiciones de transmitir su opinión sobre su desempeño, por lo que es pertinente tomarlos en cuenta para mejorar, esto lo constata también Gómez y Gómez (s.f.) quienes mencionan la importancia de escuchar la opinión de los estudiantes para identificar fortalezas y debilidades pues son ellos quienes reciben el servicio educativo, que a su vez lo debemos tomar en cuenta para aplicar mejores estrategias educativas como docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó la dimensión conocimientos, evaluado por la mayoría en un nivel alto, esto significa que los estudiantes perciben que los docentes tienen un claro conocimiento de los conceptos de la especialidad y estrategias pedagógicas.
2. La dimensión planificación fue evaluada en un nivel medio, la cual esta relaciona con la planificación del desarrollo del curso.
3. Se identificó la evaluación de la comunicación la cual fue evaluada en un nivel alto por un mínimo de diferencia entre el porcentaje de medio, entendiéndose que se mantiene una adecuada forma de comunicación tanto en las expresiones verbales y no verbales.
4. Se identificó la evaluación de la motivación en donde el mayor porcentaje evaluó en un nivel alto, dando a entender que se mantiene una motivación positiva durante el desarrollo de las sesiones.
5. Se identificó la evaluación del compromiso obteniéndose un calificativo de alto por la mayoría de los estudiantes, esto significa que los estudiantes consideran que los docentes están comprometidos con el proceso de enseñanza – aprendizaje.
6. La evaluación que tiene que ver con que el docente informe con claridad los aspectos a evaluar, que los temas evaluados se relacionen con lo enseñado y se brinde retroalimentación, fue evaluado por la mayoría en un nivel alto.
7. En general se identificó la evaluación de los docentes en donde se puede evidenciar que un poco más de la mitad de los estudiantes califican a los docentes en un nivel alto y los demás en un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la universidad seguir motivando la investigación en los estudiantes, especialmente las relacionadas a la educación pues a través del nuevo conocimiento generado, nos permitirán mejorar la calidad educativa.
2. Se recomienda a los docentes de administración de empresas del IESTP “Santos Villalobos Huamán” seguir fortaleciendo sus capacidades como educadores pues a pesar de que un porcentaje los califica en un nivel alto, la mitad del porcentaje de estudiantes evaluados perciben a su desempeño como medio.
3. Se deben tomar en cuenta para evaluar a un docente las dimensiones de: Conocimientos, planificación, comunicación, motivación, compromiso y evaluación puesto que son características de un buen docente, así lo mencionan diversos autores consultados en la presente investigación.
4. Se recomienda a quienes se inclinan por realizar investigación en relación a la educación, inclinarse por la evaluación docente debido a que son diferentes los factores que influyen en él, por el mismo hecho de que el docente cumple diversas funciones dentro y fuera del aula y cada aporte servirá para ir mejorando cada día el servicio educativo que brindamos.

REFERENCIAS

- Anastasi, A y Urbina, S. (1998). Tests psicológicos. Séptima edición. Prentice Hall.
<https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&pg=PA84&dq=definici%C3%B3n+de+confiabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2vLYwdDpAhU8J7kGHV01DJMQ6AEIODAC#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20confiabilidad&f=false>
- Anderson, D. Sweeney, D. y Williams, T. (2008). Estadística para administración y economía. Extraído de <http://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/LIBRO-13-Estadistica-para-administracion-y-economia.pdf>
- Argomániz, Á. C. (s. f.). La importancia de la motivación del profesor en el aprendizaje del alumno. 42.
- Bajonero, C. (2018). Desempeño docente desde la mirada de los estudiantes de la escuela de enfermería de la universidad señor de sipan – 2017 (Tesis de pregrado). Universidad señor de sipan, Chiclayo – Perú.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5021>
- Benites, J. (2018). Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la universidad norbert Wiener (Tesis doctoral). <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/723399>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Pearson educación.
- Cáceres, M. y García, R. (s. f.) La actuación del profesor en el aula
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000028.pdf>
- Castro, E. (2017). Evaluación del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Apunt. cienc. soc.* 2017; 07(02), 153-160 DOI: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2017020>
- Castro, V. (2017). Nivel de desempeño docente en la Escuela de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo – Perú. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3966>
- Chaves, A. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, 25(2),59-65. ISSN: 0379-7082.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44025206.pdf>

- Coe, et ál. (2014). What makes great teaching?. Review of the underpinning research. <https://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2014/10/What-Makes-Great-Teaching-REPORT.pdf>
- Cruz, M. (2007). Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario (Tesis de doctorado). Universidad autónoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf?sequence=1>
- Dewar, K. (2002). On Being a Good Teacher. JOHLSTE, 1(1), 62-67. <http://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=19799>
- García, J. (2016) Aptitud docente en la implementación y terminación de los planes de estudio de carrera de una Universidad. <https://www.gestiopolis.com/aptitud-docente-la-implementacion-terminacion-los-planes-estudio-carrera-una-universidad/>
- Gómez, E. y Gómez, Y. (s.f) La evaluación de la docencia basada en la opinión de los alumnos: el perfil docente en la licenciatura en historia. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0816-F.pdf
- Gonzales, C. (2017). Planificación de la evaluación del aprendizaje en los cursos generales de una facultad de educación de una universidad privada de Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7810>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. Propósitos y Representaciones, 4(2), 285-358. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández-Maldonado, E. T., Rojas-Guevara, J. U., Gallo-Vargas, R. D., Hernández-Maldonado, E. T., Rojas-Guevara, J. U., & Gallo-Vargas, R. D. (2019). Teaching practice and evaluation: Strategy for continuous improvement in high quality accreditation processes. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 10(1), 79-92. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10013>
- Hickman, et ál (2016). Significado de buen profesor y de evaluación docente por estudiantes y maestros universitarios. La técnica de redes semánticas. <https://academic.microsoft.com/paper/2483591930/related>

- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Programa de Promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe (PREAL). Santiago. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3093>
- Johnson, M. B. (1999). Communication in the Classroom
- La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual (2015)
<https://noticias.universia.net.co/cultura/noticia/2015/09/01/1130648/aprendizaje-significativo.html>
- Loyola, T. (2016). Percepción del desempeño docente en los estudiantes de la Red 20 del distrito de Los Olivos, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/553171>
- Manes, J. M. (2014). Gestión estratégica para instituciones educativas. Ediciones Granica S.A.
- Martínez - Chairez, G., Guevara - Araiza, A. y Valles - Ornelas, M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. Ra Ximhai. vol. 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado, 15(3), 196-211. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- MINEDU, (2014). Marco de buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (MINEDU), (2019). Marco de competencias del docente de educación superior Tecnológica en el área de la docencia. Resolución viceministerial 213 – 2019 MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-213-2019-minedu.pdf>
- Morales, P. (2006). Medición de actitudes en psicología y educación: Construcción de escalas y problemas metodológicos. Tercera edición. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. <https://books.google.com.pe/books?id=bnATYNmjP0cC&pg=PA425&dq=definici%C3%B3n+de+validez&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6u7vJydDpAhWBK7kG>

v=onepage&q=La%20evaluaci%C3%B3n%20formativa%2C%20se%20caracteriza%20por%20aplicarse%20durante%20el%20proceso%20did%C3%A1ctico&f=false

Rueda, B, M. y Díaz-Barriga, A, F. (2004). La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. Plaza y Valdés editores. Primera edición.

https://books.google.com.pe/books?id=hehxn-ku_sc&pg=pa13&dq=la+evaluaci%C3%93n+docente&hl=es&sa=x&ved=2ahukewiawbd3xz3qahxtllkghzrzd0iq6aewahoecaaqag#v=onepage&q=la%20evaluaci%C3%93n%20docente&f=false

Ruíz, et ál. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. Revista de la educación superior, 37(146).

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602008000200008

Santoyo, C. (2019). Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2228>

Segovia, C. y cabello, J. (2016). Evaluación docente desde la percepción del estudiante. <file:///C:/Users/PC-LENOVO/Downloads/Dialnet-EvaluacionDocenteDesdeLaPercepcionDelEstudiante-6043556.pdf>

Silver, F. (2018). Why Is It Important for Teachers to Have Good Communication Skills?. <https://work.chron.com/important-teachers-good-communication-skills-10512.html#:~:text=Communicating%20Caring,know%20it%20at%20all%20times>.

Silver, F. (s.f). Strategies to Become an Effective Teacher. <https://work.chron.com/strategies-become-effective-teacher-11963.html>

Tenbrink, T. D. (1981). Evaluación: Guía práctica para profesores. Narcea Ediciones.

The Importance of Planning for the Classroom. (s. f.). <https://education.gov.gy/web/index.php/teachers/tips-for-teaching/item/1875-the-importance-of-planning-for-the-classroom>

- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 820-824.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
- Torres, A. et ál., (2014) Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación educativa*. 14(66)
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>
- Valdés, H. (s.f.). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba.
https://docentemas.cl/docs/La_evaluacion_del_desempeno_del_docente_en_Cuba.pdf
- Vieira, H. (2007). La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional. Narcea Ediciones.
- Yerena, M. del S. F. (2005). *Comunicación Oral*. Pearson Educación.
- Zabalza, M. Á. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	CATEGORIAS	ESCALA
V.I EVALUACIÓN DOCENTE	Para, Rueda y Díaz-Barriga (2004) la evaluación de la docencia es el mecanismo idóneo para la retroalimentación, esta se convierte en parte del proceso de formación del docente, y así, entender mejor su propia práctica, lo que se debe evaluar en el docente son los conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades, la cual a la vez ofrecerá información acerca de estas dimensiones.	Se aplicará la evaluación a los docentes utilizando como instrumento al cuestionario con la escala de Likert elaborada por la autora, considerando las siguientes dimensiones: Conocimientos, planificación, comunicación, motivación, compromiso y evaluación	CONOCIMIENTOS	- Conocimientos del área.	1. Demuestra dominio de los temas que expone. 2. Demuestra que su preparación es esmerada. 3. Responde con claridad a las preguntas formuladas. 4. Comenta los términos nuevos o conceptos que introduce en la exposición. 5. Sus aportaciones y razonamientos son convincentes.	Cuestionario	Muy bajo 30-60 Bajo 60-90 Medio 90-120 Alto 120-150	Ordinal
				- Conocimientos de estrategias pedagógicas.	6. El docente indaga si conocemos del tema antes de iniciar la clase. 7. El docente utiliza estrategias para generar nuevos aprendizajes respecto al tema.			
			PLANIFICACIÓN	- Comunicación de la planificación de del curso	8. Expone los objetivos que pretende conseguir del curso. 9. Al empezar presenta la estructura de los temas del curso. 10. Los temas y actividades se desarrollan en las fechas que el docente nos ha comunicado.			
				- Planificación del desarrollo de aprendizaje.	11. Los títulos de los temas que el docente nos presenta guardan relación con lo que se desarrolla en la clase. 12. Promueve la participación activa de los estudiantes durante el desarrollo de la clase. 13. Utiliza para el aprendizaje las tecnologías de la información y comunicación- TIC (correo electrónico, chats, plataformas, etc.) 14. Recoge aspectos de la actualidad y los relaciona con el contenido del tema. 15. El profesor hace una síntesis de los temas			

			COMUNICACION	- Forma de comunicación	16. Durante las sesiones de clase se les escucha con claridad. 17. El vocabulario que emplea el docente durante la clase, es entendible. 18. Sus gestos matizan y dan fuerza a su palabra.			
			MOTIVACIÓN	- Motivación positiva	19. Transmite entusiasmo por el tema, desarrollado en clase 20. El desarrollo de la clase motiva para seguir profundizando en los temas. 21. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.			
			COMPROMISO	- Facilitador	22. La bibliografía que el docente propone está al alcance y es útil. 23. Brinda retroalimentación oportuna, de las sesiones de aprendizaje. 24. Destaca las ideas importantes del tema.			
				- Responsabilidad	25. Asiste a clases puntualmente.			
				- Logro de objetivos	26. Estoy satisfecho (a) por el aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.			
				- Actividades prácticas	27. Lo aprendido en el aula me permite desenvolverme en situaciones reales de trabajo.			
			EVALUACIÓN	- Desarrollo de la evaluación	28. Nos informan con claridad cómo nos van a evaluar. 29. Las evaluaciones se relacionan con lo que se enseña en el aula. 30. Después de las evaluaciones el docente nos informa en que aspectos debemos reforzar.			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DOCENTE POR ESTUDIANTES DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INDICACIONES: Estimado estudiante el presente cuestionario es parte de una investigación con fines estrictamente académicos, solicitamos tu colaboración marcando con una (X) su respuesta sobre la frecuencia que percibe los aspectos mencionados para evaluar a **los docentes** del programa de estudio **de administración de empresas**, recuerde que no hay alternativas incorrectas o correctas, utiliza por favor la escala valorativa adjunta. Gracias por tu colaboración.

NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
------------	------------------	--------------	-------------------	--------------

ITEMS	ESCALA				
	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Demuestra dominio de los temas que expone.					
2. Demuestra que su preparación es esmerada.					
3. Responde con claridad a las preguntas formuladas.					
4. Comenta los términos nuevos o conceptos que introduce en la exposición.					
5. Sus aportaciones y razonamientos son convincentes.					
6. El docente indaga si conocemos del tema antes de iniciar la clase.					
7. El docente utiliza estrategias para generar nuevos aprendizajes respecto al tema.					
8. Expone los objetivos que pretende conseguir del curso.					
9. Al empezar presenta la estructura de los temas del curso.					
10. Los temas y actividades se desarrollan en las fechas que el docente nos ha comunicado.					
11. Los títulos de los temas que el docente nos presenta guardan relación con lo que se desarrolla en la clase.					
12. Promueve la participación activa de los estudiantes durante el desarrollo de la clase.					
13. Utiliza para el aprendizaje las tecnologías de la información y comunicación- TIC (correo electrónico, chats, plataformas, etc.)					
14. Recoje aspectos de la actualidad y los relaciona con el contenido del tema.					
15. El profesor hace una síntesis de los temas.					
16. Durante las sesiones de clase se les escucha con claridad.					
17. El vocabulario que emplea el docente durante la clase, es entendible.					
18. Sus gestos matizan y dan fuerza a su palabra.					
19. Transmite entusiasmo por el tema, desarrollado en clase					
20. El desarrollo de la clase motiva para seguir profundizando en los temas.					
21. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
22. La bibliografía que el docente propone está al alcance y es útil.					
23. Brinda retroalimentación oportuna, de las sesiones de aprendizaje.					
24. Destaca las ideas importantes del tema.					
25. Asiste a clases puntualmente.					
26. Estoy satisfecho (a) por el aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.					
27. Lo aprendido en el aula me permite desenvolverme en situaciones reales de trabajo.					
28. Nos informan con claridad cómo nos van a evaluar.					
29. Las evaluaciones se relacionan con lo que se enseña en el aula.					
30. Después de las evaluaciones el docente nos informa en que aspectos debemos reforzar.					

Anexo 3: Validez y confiabilidad

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS 1

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del profesional experto: Dra. Bertila Hernández Fernández

Cargo e Institución donde labora: Docente de la I.E 10923 “Fanny Abanto Calle”

Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluación docente por estudiantes de administración de empresas

Título de la Investigación: Evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del instituto de educación superior tecnológico del distrito de Yauyucán - Santa Cruz

Autor(es) del Instrumento: Anita Elizabeth Sánchez Sánchez

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		0-20				21-40				41-60				61-80				81-100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado para estudiantes de educación superior															X					
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel superior															X					
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.															X					
ORGANIZACIÓN	Los ítems presentan una organización lógica															X					
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al aspecto que se va a evaluar.															X					
INTENCIONALIDAD	Evalúa a los docentes de educación superior															X					
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos y científicos															X					
COHERENCIA	Coherencia en la redacción de los indicadores.															X					

METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X										
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

III.-SUGERENCIAS: (realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considerarán oportunas para la mejora del cuestionario):

.....

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Documento apto para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

80 % que corresponde a muy buena

IV. LUGAR Y FECHA: 04-06-2020


 Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
 DNI N°16526129

III.-SUGERENCIAS: (realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considerarán oportunas para la mejora del cuestionario):

.....N^o NINGUNA.....
.....
.....
.....

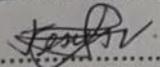
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....N^o NINGUNA.....
.....
.....
.....

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

.....ALTA 770 Ptos TOTAL.....
.....
.....
.....

IV. LUGAR Y FECHA: SANTA CRUZ, 06 DE JUNIO DEL 2020

FIRMA: 

DNI: 71688852

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del profesional experto PANTA MERINO GRACIELA

Cargo e Institución donde labora: IEST Monsefu y Universidad Cesar Vallejo

Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluación docente por estudiantes de administración de empresas

Título de la Investigación: Evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del Instituto de educación superior tecnológico del distrito de Yauyucán - Santa Cruz

Autor(es) del Instrumento: Anita Elizabeth Sánchez Sánchez

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		0-20				21-40				41-60				61-80				81-100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado para estudiantes de educación superior															X					
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel superior															X					
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.															X					
ORGANIZACIÓN	Los items presentan una organización lógica															X					
PERTINENCIA	Los items corresponden al aspecto que se va a evaluar.															X					
INTENCIONALIDAD	Evalúa a los docentes de educación superior															X					
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos y científicos															X					
COHERENCIA	Coherencia en la redacción de los indicadores.															X					
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					

III.-SUGERENCIAS: (realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considerarán oportunas para la mejora del cuestionario):

Mejorar la redacción de los ítem 13,16,17 19,21,22,25,26.segun
Indicación en el instrumento.

La redacción de escala de valoración considerar las dimensiones como
se indica en el instrumento

En el objetivo general sugiero reemplazar "determinar cual es la
evaluación docente" por "determinar la evaluación docente"

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Levantando las observaciones indicadas considero que este proyecto
de Investigación es aplicable.

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

El promedio de validación es de 80.

LUGAR Y FECHA: Chiclayo 16 de junio 2020



FIRMA

DNI: 16482094

Fiabilidad

Notas

Salida creada		08-JUN-2020 15:28:39
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	4
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	4	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	4	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	103,00	358,000	,885	,951
VAR00002	103,25	340,917	,936	,949
VAR00003	103,25	366,917	,495	,954
VAR00004	104,25	424,250	-,993	,965
VAR00005	103,00	348,667	,835	,951
VAR00006	103,50	353,667	,632	,953
VAR00007	103,75	349,583	,992	,950
VAR00008	103,50	393,667	-,349	,958
VAR00009	103,50	353,667	,632	,953
VAR00010	104,50	377,000	,387	,954
VAR00011	102,75	375,583	,525	,954
VAR00012	103,00	332,667	,995	,949
VAR00013	103,75	349,583	,992	,950
VAR00014	104,50	405,667	-,860	,960
VAR00015	104,75	349,583	,992	,950

VAR00016	102,50	395,667	-,435	,958
VAR00017	103,75	349,583	,992	,950
VAR00018	102,75	349,583	,992	,950
VAR00019	103,00	332,667	,995	,949
VAR00020	103,00	360,000	,818	,951
VAR00021	103,50	367,000	,844	,952
VAR00022	103,50	405,667	-,860	,960
VAR00023	103,00	332,667	,995	,949
VAR00024	102,50	367,000	,844	,952
VAR00025	103,50	341,667	,894	,950
VAR00026	103,50	339,667	,939	,949
VAR00027	104,25	340,917	,936	,949
VAR00028	103,00	360,000	,818	,951
VAR00029	102,75	349,583	,992	,950
VAR00030	104,25	366,917	,495	,954

Anexo 4: Matriz de consistencia

TEMA		EVALUACION DE LOS DOCENTES				
TÍTULO		EVALUACION DOCENTE POR ESTUDIANTES DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DEL INSTITUTO DE EDUACCION SUPERIOR TECNOLOGICO DEL DISTRITO DE YAUYUCÁN - SANTA CRUZ				
LINEA/EJE DE INVESTIGACIÓN		Gestión y calidad educativa.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del instituto superior tecnológico público "Santos Villalobos Huamán, Yauyucan – Santa Cruz?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cuál es la evaluación docente por estudiantes de administración de empresas del instituto de educación superior tecnológico público, Yauyucan – Santa Cruz.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>(No cuenta por ser una investigación descriptiva simple con una sola variable)</p>	<p>VI: EVALUACION DOCENTE</p> <p>Se aplicará la evaluación a los docentes utilizando como instrumento al cuestionario con la escala de Likert elaborada por la autora, considerando las siguientes dimensiones: Conocimientos, planificación, comunicación, motivación, compromiso y evaluación</p>	<p>CONOCIMIENTOS</p> <p>PLANIFICACIÓN</p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>MOTIVACION</p> <p>COMPROMISO</p> <p>EVALUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos del área. - Conocimientos de estrategias pedagógicas. - Comunicación de la planificación del curso. - Planificación del desarrollo del aprendizaje. - Forma de comunicación - Motivación positiva - Facilitador - Responsabilidad - Logro de objetivos - Actividades prácticas - Desarrollo de la evaluación 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativa</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Transaccional-descriptivo simple</p>

	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la evaluación docente en la dimensión conocimientos por los estudiantes de administración de empresas - Identificar la evaluación docente en la dimensión planificación por los estudiantes de administración de empresas - Identificar la evaluación docente en la dimensión comunicación por los estudiantes de administración de empresas - Identificar la evaluación docente en la dimensión motivación por los estudiantes de administración de empresas - Identificar la evaluación docente en la dimensión compromiso por los estudiantes de administración de empresas. - Identificar la evaluación docente en la dimensión evaluación por los estudiantes de administración de empresas. 		<p>VD</p>			<p>POBLACIÓN</p> <p>Estudiantes del tercer y quinto ciclo del programa de estudios de administración de empresas del IESTP "SVH"</p> <p>MUESTRA 33 estudiantes</p> <p>UNIDAD DE ANALISIS Estudiantes</p>
--	--	--	------------------	--	--	---

Anexo 5: Autorización del desarrollo de la investigación

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”



Resolución Directoral N° 013- 2020/DRE-CAJ/ DG-IESTP “SVH” -Y.

Yauyucán, 05 de junio de 2020.

VISTO:

La solicitud presentada por la Lic. Anita Elizabeth Sánchez Sánchez, docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Santos Villalobos Huamán”, con fecha 04 de junio del año 2020, solicitando la autorización correspondiente para ejecutar el trabajo de investigación denominado: “EVALUACIÓN DOCENTE POR ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL DISTRITO DE YAUYUCÁN-SANTA CRUZ”

CONSIDERANDO

Que, es política del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Santos Villalobos Huamán” de Yauyucán, incentivar entre sus docentes la ejecución de trabajos de investigación, que coadyuven hacia la mejora de su formación profesional y por ende de los nuestros estudiantes;

Que, de conformidad con la Ley N° 28044, Ley General de Educación; Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes; Decreto Legislativo N° 1375, que modifica diversos artículos de la Ley General de Educación, sobre Educación Técnico- Productiva y dicta otras disposiciones; RVM N° 178-2018-MINEDU que aprueba los “Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica” y su modificatoria RVM N° 277-2019-MINEDU; Resolución Directoral N° 005-2020/DRE-CAJ/DG-IESTP “SVH”-Y que aprueba el Reglamento Interno del IESTP “Santos Villalobos Huamán” y, en uso de las facultades conferidas a esta Dirección;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la ejecución del trabajo de investigación denominado: “EVALUACIÓN DOCENTE POR ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL DISTRITO DE YAUYUCÁN- SANTA CRUZ”, el mismo que es presentado por la Lic. Adm. **ANITA ELIZABETH SÁNCHEZ SÁNCHEZ**.

ARTÍCULO SEGUNDO: HACER EXTENSIVA la presente resolución para conocimiento de la parte interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



CSC/DG.IESTP "SVH"

ash/s