

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

**Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en la
asignatura de Inglés en la especialidad de idiomas de la UNS**

**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN;
ESPECIALIDAD EN IDIOMAS: INGLÉS – FRANCÉS**

Modalidad: Examen de suficiencia profesional

AUTOR

Bach. Camac Heras Juan Carlos

ASESORA

Dra. Gutiérrez Saldaña, Susana Bertha

ORCID: 0000-0002-5626-9303

Nuevo Chimbote-Perú

2022

HOJA DE CONFORMIDAD DE LA ASESORA

Yo, Susana Gutiérrez Saldaña, hago de conocimiento que he asesorado el presente trabajo de investigación monográfico titulado "Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en la asignatura de inglés en la especialidad de idiomas de la UNS", el cual se ha desarrollado en base al reglamento general de grados y títulos de la Universidad Nacional del Santa y tiene como autor a Juan Carlos Camac Heras.

Nuevo Chimbote, 10 de noviembre del 2022.


Dra. Gutiérrez Saldaña, Susana Bertha
DNI: 17807063
ORCID: 0000-0002-5626-9303
Asesora

HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

Terminada la sustentación de la monografía titulada **PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA ASIGNATURA DE INGLÉS EN LA ESPECIALIDAD DE IDIOMAS DE LA UNS**, se considera aprobado al Bachiller **Juan Carlos Camac Heras**, dejando constancia de ello el jurado integrado por:



Dra. Maguiña Alvarado, Lila Marisa

PRESIDENTA

DNI: 32966494

Código ORCID: 0000-0003-4050-2673

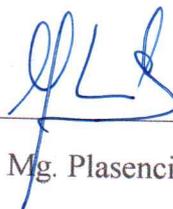


MSc. Calvo Gastañaduy, Dora Concepción

SECRETARIA

DNI: 17881551

Código ORCID: 0000-0002-1620-0563



Mg. Plasencia Rubio, Marilú Flor

INTEGRANTE

DNI: 17994491

Código ORCID: 0000-0001-9592-1205



ACTA DE CALIFICACIÓN DEL EXAMEN DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Siendo las 16:00 del día 20 de diciembre de 2022 se instaló en el Auditorio de la Facultad de Educación y Humanidades, el Jurado Evaluador designado mediante Resolución N° 792 – 2022-UNS-DFEH, integrado por los docentes:

- Dr. Lila Marisa Maguiña Alvarado (Presidente)
- Msc. Dora Calvo Gastañaduy (Secretario)
- Mg. Marilú Flor Plasencia Rubio (Integrante); para procesar el Examen de Suficiencia Profesional del (la) Bachiller en Educación detallado(a) a continuación, con la finalidad de Optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Educación, especialidad: Idiomas: Inglés - Francés. Terminado el Examen Escrito, el (la) bachiller obtuvo los siguientes resultados:

APELLIDOS Y NOMBRES	NOTA	CONDICIÓN
CAMAC HERAS JUAN CARLOS	14	APROBADO

Por lo que según el Art. 62° del Reglamento General para obtener el Grado Académico de Bachiller y el Título Profesional de la UNS (Resolución N° 471-2002-CU-R-UNS), quedó expedito(a) para la sustentación de la Monografía.

Terminada la sustentación de la Monografía el(la) bachiller respondió a las preguntas formuladas por los miembros del Jurado Evaluador, obteniendo la **NOTA 14 (CATORCE)**.

Concluido el proceso del Examen de Suficiencia Profesional, se obtuvo el siguiente resultado:

APELLIDOS Y NOMBRES	EXAMEN ESCRITO	SUSTENT. MONOGRAF.	PROM.	CONDICIÓN
CAMAC HERAS JUAN CARLOS	14	14	14	APROBADO

Siendo las 16:30 p.m. del mismo día, se dio por terminado el proceso del Examen de Suficiencia Profesional, firmando en señal de conformidad el presente jurado.

Nuevo Chimbote, 20 de diciembre del 2022

.....
Dr. Lila Marisa Maguiña Alvarado
Presidente(a)

.....
MSc. Dora Calvo Gastañaduy
Secretario(a)

.....
Mg. Marilú Flor Plasencia Rubio
Integrante

DEDICATORIA

Para mis mentores, A quienes les agradezco su constante apoyo desinteresado en mi formación universitaria.

A mi asesora en su gran labor de formar futuros maestros.

Juan Carlos Camac Heras

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, por el apoyo en mi formación pedagógica en todos estos años de estudio.

Juan Carlos Camac Heras

ÍNDICE

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	13
1.1. Definición de percepción.....	14
1.2. Definición de desempeño docente.....	14
1.3. Teorías del desempeño docente.....	15
1.3.1. Teorías que sustentan la investigación	15
1.3.1.1. Teoría de Maslow	15
1.3.1.2. Teoría de Procesos Modelo de Porter y Lawler	19
1.4. Evaluación	22
1.4.1. Evaluación del desempeño docente	22
1.4.2. Instrumento de evaluación	23
1.4.3. Instrumentos de evaluación docente.....	24
CAPÍTULO II: RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	26
2.1. Teorías que sustentan el rendimiento académico	27
2.1.1. Teoría del Aprendizaje Cognoscitivo Social	27
2.1.2. Teoría del Aprendizaje Albert Bandura.....	28
2.1.3. Teoría de la Imitación	29
2.1.4. Teoría del Aprendizaje Social de Rotter	31
2.1.5. Teoría de Ausubel D. Teoría del Aprendizaje Significativo	32
2.1.6. Teoría de Vygotsky y Teoría Sobre el Aprendizaje Socio-Cultural.....	34
2.1.7. Teoría del Desarrollo Cognitivo de J. Piaget	35
2.2. Factores que influyen en el rendimiento académico	36
2.2.1. Factores Internos:	37
2.2.2. Factores Externos:	37
2.3. Evaluación del rendimiento académico	39

2.3.1.Rendimiento académico	40
2.3.2.El rendimiento académico en la universidad	41
2.4. Tipos de evaluación del rendimiento académico	42
2.4.1.Según su función y finalidad	42
2.5. Instrumentos de evaluación del rendimiento académico	43
2.5.1.Rúbricas de evaluación.....	43
2.5.2.Cuaderno de los alumnos.....	43
2.5.3.Portafolio de evidencias.....	44
2.5.4.Lista de cotejo	44
2.5.5.Guía de observación	44
2.6. Herramientas digitales para evaluar	45
2.6.1.Kahoot!:	45
2.6.2.Quizzes	45
CONCLUSIONES.....	47
SUGERENCIAS	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

RESUMEN

Esta investigación se enfoca en la percepción de los docentes en relación al rendimiento académico de sus estudiantes universitarios de la UNS, de la especialidad de idiomas inglés-francés. Según la revisión de diferentes autores y sus principales teorías de investigación sostienen, “la percepción del docente va dar resultados obtenidos y recompensa y grado de satisfacción al estudiante” tiene un efecto positivo en el rendimiento académico, así lo afirma Porter y Lawler en su teoría de la motivación (1968) ; en tanto que otros autores concluyen que el rendimiento académico, “ se en la mediación de métodos cognitivos que permiten al ser humano pensar, observar, imaginar “así explica Bandura(1983).

El Perú colocó la cuestión docente en el centro de la agenda educativa nacional. Hacia finales del año 2000, el concepto de desarrollo profesional docente fue el eje articulador de las discusiones sobre el tema.

En conclusión, se requiere de la participación efectiva de los docentes en formulación de políticas educativas y, particularmente, de políticas docentes, sino que se requiere sostener un enfoque intersectorial sobre las políticas docentes que permita ampliar y potenciar su impacto, generando una responsabilidad compartida entre diversos sectores.

para garantizar las condiciones que los docentes precisan para cumplir con su tarea. Tradicionalmente, el tema docente se ha discutido en el ámbito de los ministerios de educación y gremios docentes. Sin embargo, la situación de los profesores y su desempeño tienen finalmente, la renovada visión sobre lo que debiera ser la formación docente se asentó en la necesidad de concebir la formación inicial y la capacitación para docentes en servicio de manera articulada. Se debía para ello, renovar las formas que tienen las instituciones de formación docente (Imbernón, 2001).

ABSTRACT

This research focuses on the perception of teachers regarding the academic performance of their university students of the UNS, of the English-French language specialty. According to the review of different authors and their main research theories, "the perception of the teacher will give results obtained and reward and degree of satisfaction to the student" has a positive effect on academic performance, This is what Porter and Lawler say in their theory of motivation (1968); while other authors conclude that academic performance," is given through the mediation of cognitive methods that allow humans to think, observe, imagine "so explains Bandura.

Peru placed the issue of education at the centre of the national education agenda. Towards the end of 2000, the concept of teacher professional development was the focal point of discussions on the subject.

In conclusion, the effective participation of teachers in the formulation of educational policies and, in particular, of teaching policies is required, but an intersectoral approach to teaching policies must be sustained in order to broaden and enhance their impact, generating shared responsibility across sectors.

to ensure the conditions that teachers need to do their job. Traditionally, the subject of education has been discussed at the level of ministries of education and teachers' associations. However, the situation of teachers and their performance finally have a renewed vision on what should be teacher training was established in the need to design initial training and teacher training in service in an articulated manner. To this end, the forms of teacher training institutions should be renewed (Imbernón, 2001).

INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los ejes de gran importancia para el desarrollo de un país. Los países que invierten más en educación tienen mejor desarrollo económico y están en los niveles superiores de la evaluación PISA, lamentablemente a pesar de que el Perú ha mejorado su inversión en la educación todavía es insuficiente para alcanzar los niveles esperados en el desarrollo de las competencias básicas necesarias que todo ciudadano necesita para actuar de manera activa y reflexiva en la sociedad y por ende contribuya con el desarrollo y crecimiento de nuestro país (MINEDU, 2017). El sistema educativo del Perú, tal como señala la Ley General de Educación, Ley N° 28044 “está organizado para responder a los fines y principios de la educación, así como, para adecuarse a las necesidades y exigencias del país. En este sentido su estructura contempla por etapas o períodos progresivos que se desarrollan en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, siendo estas la de Educación Básica, orientada a favorecer el desarrollo integral del estudiante y la Educación Superior, orientada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, así como al logro de competencias profesionales de alto nivel.” (MINEDU, 2010)

En este siglo 21, la globalización está presente y todo es resultado de procesos y cambios tecnológicos los cuales sin la investigación y educación no se daría por tal cada vez se exige más la enseñanza para lograr el mejor rendimiento en la educación.

En este trabajo monográfico se va centrar en la percepción del desempeño docente y rendimiento académico como se relacionan, saber sus conceptos y sus dimensiones que

abarcan, habla también de grandes científicos y sus teorías las cuales dan mucha información.

En el capítulo uno se da a conocer qué es desempeño docente, algunas teorías que sustentan este trabajo y dan fundamento y conocimiento de éstas que se relacionan y definición de instrumento de evaluación del desempeño docente.

En el capítulo dos se da a conocer qué significa rendimiento académico, teorías que ayudan a dar entendimiento y guía en dicho capítulo, instrumentos de evaluación para el rendimiento académico y tipos de instrumentos más usados y conocidos

Por tal este trabajo tiene por objetivos principales que den una idea a lo que se quiere llegar a estudiar.

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre Percepción del Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Asignatura de Inglés en la Especialidad de Idiomas de la UNS.

Objetivos específicos

- Identificar la percepción del Desempeño Docente en la asignatura de Inglés en la Especialidad de Idiomas de la UNS.
- Identificar el Rendimiento Académico en la Asignatura de Inglés en la Especialidad de Idiomas de la UNS.

CAPÍTULO I

PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

I. Percepción del desempeño docente

1.1. Definición de percepción

La percepción es la capacidad individual que realizan los seres humanos y consiste en recepcionar, interpretar y entender distintas señales que provienen desde el medio exterior, codificándolas con la actividad sensitiva. Se puede decir que es una serie de datos los cuales son captados por el cuerpo como información bruta, que tendrá un significado de proceso cognitivo.

Martinez(2016) afirma La percepción no es una respuesta rígida al estímulo y la exclusividad determinados por las características físicas del entorno, sino que es un proceso bipolar que resulta de la interacción de condiciones de estímulo o factores externos (comunicación, situación, etc.) y los factores que determinan la acción dentro del observador (necesidades, valores, edad, personalidad, etc.(p.25)

1.2. Definición de desempeño docente

Guizado, et al. (2020) asevera que el desempeño docente es aquello que demostrará la manera en que debe hacerse profesor de educación, además mide las cualidades variadas como puntualidad, disposición para el trabajo, desarrollo pedagógico, ser hombre mujer, comportamiento, innovación, conductas en el trabajo, compromiso institucional y disciplina (p. 201).

Puede afirmarse que el desempeño docente es el desenvolvimiento y trabajo que realiza el docente en el aula para la formación del estudiante de manera integral.

Es fundamental tomar en cuenta definiciones que dan a conocer el significado del desempeño docente tales como:

Anchundia(2019,p.822) quien hace mención que el desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.

1.3. Teorías del desempeño docente

En esta sección se puntualizan los aportes teóricos que dan respuesta a los objetivos planteados y que integran el objeto de estudio de esta investigación. En otros términos, en las teorías se conceptualizan y desarrollan los pensamientos que luego será los que sustenten el estudio presente, las mismas que están referidas a conocer la relación existente entre las variables Rendimiento Académico en la Asignatura de Inglés en la Especialidad de Idiomas de la UNS y la percepción del desempeño docente.

Este identificado y confuso contexto puede llegar a ser el resultado de una inoportuna capacidad institucional en cuanto se refiere a la calidad de gestiones laborales y beneficios, según el tipo de contratación.

1.3. 1. Teorías que sustentan la investigación

1.3.1. 1. Teoría de Maslow

Según Vallejo (29 de marzo del 2019) refiere Maslow, en el año 1943, en este aspecto teórico, propuso su Teoría de la Motivación Humana, la misma que en ciencias sociales tiene sus raíces y que ha sido utilizada en las distintas áreas de la psicología

clínica, de tal manera que se ha ido convirtiendo en una de las teorías principales en lo que respecta al campo del comportamiento organizacional, la gestión empresarial y el desarrollo y de la motivación. En la misma teoría propuesta, nos habla de la jerarquía de factores y necesidades que sirven de motivación a los seres humanos; esta jerarquía ha identificado cinco clases de necesidades de tal manera que ha considerado un orden escalonado ascendente según la importancia para la capacidad de motivación y la supervivencia.

Siguiendo con la teoría que propuso el autor Maslow, se jerarquiza y a la vez presenta mediante una pirámide, a un conjunto de escaseces humanas aseverando que conforme las necesidades básicas de las personas sean satisfechas, estos van a ir desarrollando otras necesidades y deseos mucho más grandes, lo que a futuro les servirá de motivación para que puedan llegar a alcanzar sus objetivos. Mediante la teoría descrita se pretende exponer los motivos que alientan a las personas a lograr lo que se proponen. Así mismo, la teoría hace ahínco en el hecho de que las personas están siempre motivándose de manera positiva y progresiva, lo que los lleva a niveles más altos de funcionalidad y según la mirada crítica, considera de manera real el carácter exhaustivo en que se toma a la defensa de los valores y a la persona.

Para el autor, las personas crean relaciones interpersonales solamente cuando estos logran que sus necesidades básicas sean satisfechas, que son alcanzadas a partir de personas ajenas. Esto quiere decir, que la única forma de que se logre satisfacer plenamente el amor, el respeto y la protección será a través de otra persona; pero, es bueno saber que solamente a otra persona se logrará dar lo mismo en la misma medida. Por ello, este grupo de necesidades se encuentra jerarquizada de la forma siguiente:

- (a) Necesidades fisiológicas, la cual constituye la primera prioridad del individuo y se encuentra relacionada con su supervivencia.
- (b) Necesidad de seguridad vinculada a la protección individual.
- (c) Necesidad de amor y pertenencia, considerada como un deseo de comunicación afectiva.
- (d) Necesidad de estima y reconocimiento, referida a la búsqueda de reconocimiento, prestigio, éxito y respeto.
- (e) Necesidad de autorrealización, se convierte en el ideal para cada individuo.
- (f) Necesidad de saber y comprender, que está sujeta a la obtención de información y el uso conveniente de la misma.

En este sentido, el autor afirma que cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas, entran en juego la necesidad de seguridad, en la cual hay una tendencia a sobrevalorar la seguridad (ahorros, seguros de vida, trabajo en exceso), necesidad de protección y estabilidad, incluso hasta podría ser de estructura, de ciertos límites, de orden. Después de que las necesidades hayan sido satisfechas, se iniciará a sentir la necesidad de pareja, de amistad, de relación afectiva en general, incluso la impresión general de colectividad.

En la vida diaria, es en los deseos de unión en las que se muestran estas necesidades de formar un hogar, tener una familia, ser parte de un lugar, ser miembro de una hermandad, una religión, una iglesia, a pertenecer a algún club, a ser integrante de una pandilla, según sea su representación de pertenencia y amor, del interés grande

hacia las personas porque simplemente así lo siente. Así mismo, en la investigación de la carrera a elegir. Luego de este nivel de necesidad, el ser humano empezará a sentir preocupación por su autoestima. El autor Maslow (ob. cit.) ha descrito dos versiones de insuficiencias de estima, una alta y otra baja.

La alta estima involucra la necesidad del respeto propio, incluye sentimientos como: seguridad en sí mismo, confianza, equilibrio emocional, competencia, maestría, independencia, libertad y logros alcanzados. Se puede observar que esta es la forma alta porque distinto del respeto hacia otras personas, cuando una persona llega a tener respeto por sí misma, entonces, tendrá la capacidad de expresárselo a los demás. La baja estima tiene que ver con la apreciación, la necesidad de estatus, reputación, respeto de los demás, reconocimiento, gloria, atención, fama, dignidad e incluso dominio; es en esta etapa donde el ser humano se sentirá satisfecho cuando tenga que realizar alguna actividad laboral.

El nivel último, es algo distinto. Ante esto, Maslow, utilizó distintos términos que lo ayudó a entender al mismo como: necesidades de ser y autoactualización, motivación de crecimiento; es decir, cuando el ser humano sea capaz de realizar trabajos para estar capacitado, entonces está autorrealizado. Es importante recordar, que no precisamente una necesidad debe estar cubierta por completo para que dé lugar a la siguiente, porque este es un proceso que se da continuamente.

Es por ello, que esta investigación tiene relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral, desde la perspectiva planteada por Maslow, por eso en la medida que el personal obrero siente motivación a realizar y cumplir sus funciones en forma armoniosa, respetando las individualidades de sus compañeros de trabajo, aceptando las

sugerencias de los directivos del liceo y que estos a su vez logren la cohesión entre el personal, permitiendo su participación en la toma de decisiones, abriendo brechas de comunicación, desarrollando las relaciones interpersonales, lograrán la satisfacción de sus necesidades laborales, les ayudará a consolidar su interés por cumplir con su trabajo con agrado lo que permitirá alcanzar las metas propuestas en la empresa.

1.3.1.2. Teoría de Procesos Modelo de Porter y Lawler

El modelo de Porter-Lawler de la teoría de la motivación, que contienen cinco variables, las cuales incluyen el esfuerzo realizado por una persona, su percepción, los resultados obtenidos por ella, la recompensa y el grado de satisfacción.

El grado de esfuerzo está determinado por el valor de la recompensa que recibirá el individuo y el nivel de su confianza en que la calidad y cantidad de este esfuerzo conducirá realmente al cierto nivel esperado de recompensa. Por eso, el modelo muestra una relación entre resultados y recompensas. Por tal, una persona puede suplir sus necesidades a través de recompensas que recibe por los resultados obtenidos. Se debe tenerse en cuenta que lograr el nivel de desempeño requerido puede implicar ciertas recompensas internas, que pueden ser la autoconfianza, la autoconfianza y la competencia en un área específica, el respeto por uno mismo, una sensación de satisfacción por las tareas realizadas; así como recompensas externas, como promoción profesional, aumentos salariales, bonificaciones o aprobación de la gerencia.

Los principales resultados obtenidos, a su vez, dependen tres variables: el esfuerzo realizado por la persona, las características de su personalidad y habilidades, así como de la realización de su protagonismo en el trabajo. También, el desempeño de una persona en especial puede estar unida a la remuneración que recibe. Por eso, con

bastante frecuencia la recompensa es un reflejo de las oportunidades que se le confían a una persona.

Con base en las disposiciones de la teoría de la justicia, también se puede rastrear el hecho de que cualquier individuo puede tener su propia evaluación de la equidad de la remuneración que recibió por el logro de diversos resultados. La satisfacción del individuo es el resultado de recompensas internas y externas, dada su equidad, y también representa un indicador de cuán valiosa es la recompensa recibida por una persona para sí misma. Y es esta valoración en el futuro influirá en la percepción de una persona en momentos distintos.

Según señala Piñeros y Rosas, (2018 p.33) la teoría destaca los siguientes puntos:

1. Es la expectativa del éxito lo que hace que el ser humano realice sus mejores esfuerzos.
2. El valor determinado al que también se le conoce como valencia es el resultado o la consecuencia que tiene para el trabajador.
3. El ser humano tiene la certeza de que, si llegara a rendir de la forma en que esperaba, entonces para él serán ciertas consecuencias. Se denomina instrumentalidad a la expectativa del logro de los objetivos que van después de la deseada consecuencia.

4. Cuanto mayor sea la expectativa, la motivación de la persona para llevar a cabo una acción, será mayor, esto se debe a la valencia y a la instrumentalidad ¿Qué conseguiré si rindo?, ¿Merece la pena?, ¿Rendiré?
5. La percepción del puesto y la habilidad del sujeto, son aquellos factores que determinarán la relación entre el rendimiento y el esfuerzo.
6. Todos los seres humanos tienen memoria del nivel que pueden llegar a alcanzar en cuanto a su rendimiento para llegar a cumplir la tarea encomendada.
7. La expectativa de un logro posible y el valor que el ser humano le da a la recompensa es equivalente a la fuerza de la motivación que tiene una persona en una determinada situación.

Por lo tanto, se puede afirmar que esta teoría está íntimamente relacionada con este tema, por cuanto al tratar sobre la teoría de la motivación para el trabajo como parte del clima organizacional en la satisfacción laboral, permite incentivar al personal obrero del liceo, a mantener relaciones interpersonales directas con los demás compañeros de trabajo y el personal directivo, realizar las labores a través de equipos de trabajo, además puedan estar enmarcados en un clima social, de cordialidad, en armonía, con respeto y conocimiento claro de lo que se aspira lograr. Es por ello, la importancia que el personal directivo en la función de gerente desarrolle los elementos inherentes a la motivación en el clima organizacional, para que las relaciones laborales se mantengan estables, exista la disposición del trabajo en equipo coordinado para elevar la satisfacción laboral.

1.4. Evaluación

En el ámbito de la pedagogía, la evaluación es un proceso sistemático de registro y valoración de los resultados obtenidos en el proceso de aprendizaje de los educandos. Como tal, la evaluación se realiza tomando en consideración los objetivos educativos planteados en el programa escolar. Las evaluaciones, por otro lado, pueden realizarse de distintas maneras: mediante pruebas (escritas u orales), trabajos o monografías, así como también considerando la participación en clase de los alumnos, entre otras.

1.4.1. Evaluación del desempeño docente

Para Gómez y Valdéz(2019) la evaluación del desempeño de un ser humano en los lineamientos de prueba docente significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función. En este aspecto el mismo órgano educativo, define la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente (p. 482).

De manera general, la evaluación es un proceso que ayuda a juzgar o estimar la excelencia, el valor, el estatus de alguna persona u objeto y las cualidades. El proceso de evaluación de las personas que laboran dentro de una empresa se puede realizar a través de distintos enfoques. En este orden, el evaluar al desempeño viene a ser un dinámico

concepto ya que los colaboradores son siempre evaluados ya sea informal o formalmente y de manera continua por las empresas u organizaciones (Martínez, et al., 2020, p. 8).

Quiriz y Tobón (2019) nos dicen que la orientación de una formativa evaluación según como se presente, el docente se dará cuenta por medio de esta cuáles son sus deficiencias profesionales; no obstante, no debería quedarse solamente en ese nivel, sino más bien superarlo a través de una preparación adecuada mediante talleres eficaces o cursos que les ayude a superar cualquier tipo de deficiencia (p. 102).

De las necesidades pedagógicas y educativas parten los objetivos y motivan a los docentes a que trabajen en equipo con la finalidad de mejorar su eficiencia en la institución para la cual trabajan. Las esperanzas se integran durante el proceso de evaluación al personal docente, ayudando a que los pedagogos desarrollen objetivos de rendimiento de forma grupal. Una escuela de literatura eficaz nos dice lo sucesivo: los grandes beneficios en cuanto a términos de aprendizaje de los estudiantes y el nivel de satisfacción e involucramiento de los docentes puede ser la consecuencia de la dirección escolar en la que los maestros participan, la cual está basada en la planificación realizada en colaboración con la solución de conflictos de manera colegida y en intercambio permanente intelectual (Cóndor y Remache, 2019, p. 118).

1.4.2. Instrumento de evaluación

Podemos definir un instrumento de evaluación como una herramienta pedagógica que detecta tanto el grado de adquisición de objetivos y competencias en los alumnos (aprendizaje) como la consecución de objetivos docentes (enseñanza), con el fin de mejorar el proceso educativo.

1.4.3. Instrumentos de evaluación docente

Las herramientas y métodos más habituales para evaluar la labor docente son conocidas y diversas .Cuestionario con preguntas sobre la labor del profesor (motivación, organización, actividades, clima del aula, diversidad).

Seguimiento de los resultados académicos de los grupos que tiene asignados cada docente.

Intervención de un observador externo, ya sea de forma presencial en el aula mientras el profesor o maestro desarrolla su trabajo o de forma remota a través de grabaciones y entrevistas con compañeros del claustro que puedan aportar información objetiva.

Reflexión privada del propio docente, con énfasis en el análisis de sus resultados y propuestas de mejora.

El cuestionario es un instrumento de evaluación con fines de recolectar datos e información

En este caso se puede mostrar un muy bien diseñado cuestionario para evaluar el desempeño docente.

POR FAVOR, LEA CON ATENCIÓN CADA ENUNCIADO, Y MARQUE CON UNA (X) UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA ÍTEM, TENIENDO EN CUENTA LAS RESPUESTAS			
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE			
DIMENSIÓN: Factores del desempeño (motivación, liderazgo, comunicación, reconocimiento, relaciones interpersonales y toma de decisiones).	SI	NO	
1. Te sientes satisfecha(o) con el desempeño docente que efectúas.			
2. Te encuentras a gusto con el trabajo desempeñado en la asignatura impartida.			
3. Mantiene los canales regulares de comunicación con el personal estudiantil para que el ambiente fluya con normalidad.			
4. Estimula y motiva el personal estudiantil a la realización de trabajos académicos de calidad.			
5. Contribuye la institución universitaria en alcanzar relaciones estables y duraderas en los equipos de trabajo, directivo y el personal gerencial que favorezcan al desempeño docente.			
6. Piensas que si la universidad invirtiera en ayudar a desarrollar y mejorar la calidad profesional de su personal por medio de incentivar al estudio, se podría brindar un mayor desempeño laboral por parte de todo el personal.			
7. Se crea un ambiente socialmente estimulante para crear la probabilidad de compartir con el personal.			
8. Brinda la posibilidad al personal estudiantil de participar en la toma de decisiones relativas a las actividades y evaluaciones a realizar por el docente.			

Figura 1

CAPÍTULO II
RENDIMIENTO
ACADÉMICO

II. Rendimiento académico

El rendimiento escolar es toda una disyuntiva que involucra desde lo individual hasta lo colectivo, pasando por las instituciones de enseñanza básica, los docentes, los alumnos hasta el postgrado o educación superior. En el mundo es todo un desafío que los gobiernos tiene el deber de solucionar.

Entonces, el rendimiento académico se va a expresar mediante representaciones empíricas que datan la totalidad del proceso escolar en un determinado periodo, lo que va a definir su sistematización y que se expresan mediante representaciones como la acreditación, la reprobación, el egreso, las calificaciones de los estudiantes, etc.

Rodríguez y Guzmán(2019, p. 119).

Bojorquez (2015) afirma que, El rendimiento académico se define como el grado de logro de los objetivos establecidos en los programas escolares. El rendimiento académico, en ese sentido, se constituye en un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante, representa el nivel de eficacia en la consecución de los objetivos curriculares. (p.16)

2.1. Teorías que sustentan el rendimiento académico

2.1.1 Teoría del Aprendizaje Cognoscitivo Social

Individualmente, cada disciplina intenta explicar el comportamiento humano dentro de su campo de estudio. Sin embargo, para asegurarse de que usted, como trabajador social, pueda explicar un comportamiento en particular, es importante que

encuentre la teoría apropiada, o una combinación de las mismas, independientemente de la disciplina original.

2.1.2. Teoría del Aprendizaje Albert Bandura

El autor, dentro del marco de la teoría de la reciprocidad triádica, analiza la conducta del ser humano; los factores personales como la cognición, las variables ambientales, las interacciones recíprocas y los factores personales:

El ser humano no es controlado ni se moldea de forma automática por externos estímulos, tampoco es impulsado por internas fuerzas, esto según la postura de la cognoscitiva social. un modelo de reciprocidad triádica es aquello que explica cómo funciona el comportamiento del ser humano, sus factores cognoscitivos personales y de cualquier otra clase, así como todo lo que acontece en su entorno que determina que haya interacción entre unos y otros según Albert Bandura (Rodríguez y Cantero, 2020, p. 74).

En un importante constructo de teoría de Bandura, la reciprocidad triádica es muy evidente (1982b; en prensa): emprender necesarias acciones para poder alcanzar el grado de desempeño propuesto, las opiniones en cuanto a la capacidad propia de emprender y organizar y a la autoeficacia percibida. En cuanto a lo que se refiere la interacción de conducta y autoeficacia, esta investigación demuestra que dichas formas de pensar son influencia en la conducta con orientación al logro, como, por ejemplo: el gasto esfuerzos, la tarea encomendada, la adquisición de habilidades y la persistencia (Román, 12 de febrero de 2020, párr. 6).

Los estudiantes según su forma de actuar podrán modificar su autoeficacia. De modo que van realizando sus deberes, podrán ver como progresan en sus metas de aprendizaje. Estos son los índices que les comunicarán que tienen la capacidad de tener un buen desempeño e ir poco a poco mejorando su autoeficacia para continuar aprendiendo.

2.1.3. Teoría de la Imitación

La teoría de la imitación está considerada como un medio muy importante para transmitir los comportamientos (Rosenthal y Zimmerman, 1978). Los griegos antiguos utilizaban la terminología mimesis que se refería al aprendizaje por medio de la observación del comportamiento de los demás, así como de los abstractos modelos en los estilos morales y literarios. El instinto, el comportamiento instrumental, el condicionamiento de la conducta y el desarrollo es otra opinión acerca de la imitación. A principios del siglo, la imitación como instinto dirigió a los científicos acercarse más a la imitación. El autor (Tarde, 1903) asegura que el hombre posee un instinto tan natural de imitación de las actitudes de otras personas. Por otro lado, (James, 1980) dice que la imitación es un instinto ya que afirma:

El ser humano está propenso a caminar, conducirse como otros en las calles de manera directa, el hablar y expresarse es la intención más consiente. En las grandes concentraciones de hombres, existe la tendencia imitativa pues esta les produce orgías, pánico, violencia y delirios; y viene a ser los más singulares que las personas pueden activamente resistir. Un impulso a actuar lo más rápido que ocurra alguna percepción es la clase de imitación que tiene el hombre con otro animal gregario, este es un instinto, tal vez el más puro que exista (Vol. II, p.408)

En las leyes de imitación, por el autor Gabriel Tarde, esta teoría fue anunciada a finales del siglo XIX. Y ha sido Albert Bandura acreditado para que lo divulgue. Este hombre es una de las más grandes figuras de la psicología contemporánea. En cuanto a sus obras, el Desarrollo de la Personalidad, la Teoría del Aprendizaje Social y el Aprendizaje Social, son aquellas que son citadas con mayor frecuencia en el cuarto del siglo pasado para ser exactos. La Universidad de Salamanca en el año 1996 lo condecoró como Dr. Honoris causa.

En la práctica pedagógica, este modelo característico de aprendizaje fundamenta los principios psicológicos de aprendizaje, designado modelo de lucubración imitativo o social, o nombrado también vicario. Como se mencionó, fue desarrollado por Albert Bandura y Richard H. Walters en el año 1963, en su obra social conocida como Learning and Personality Development que fue editada en español: Bandura y Walters, en 1983, Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad y, en otras posteriores obras de Bandura. Como se indicó, el modelo inicial parte de un modelo de aprendizaje por imitación, la misma que a fines del siglo XIX había perpetrado Gabriel Tarde en las Leyes de Imitación: las personas aprenden algunas conductas cuando estas imitan a otras que las realiza. En decisiva, se aprende mediante la mediación de los métodos cognitivos que permiten al ser humano pensar, observar, imaginar y ponerse en la situación de otras personas que está efectuando ciertas conductas y por lo tanto llegan a obtener consecuencias por eso.

Siguiendo este orden de ideas, se afirma que este tipo de aprendizaje se genera sin que exista la necesidad de que las personas realicen ciertas conductas del modelo en el instante preciso en que las observan. En la imaginación existen muchos problemas, que la cognición permite que se puedan resolver antes de llegar a la acción, de manera

que las opciones que se han considerado favorables serán aquellas que posteriormente serán llevadas a cabo. Hay que recordar que no siempre se practica el comportamiento que se ha aprendido recientemente, pues deberán existir condiciones para que esto suceda. Toda conducta no es perpetuada a tiempo. Según las consecuencias que tenga el comportamiento para el individuo, será repetida.

2.1.4. Teoría del Aprendizaje Social de Rotter

Julian B. Rotter en su teoría afirma que la conducta de las personas en su vida cotidiana se adquiere mediante la experiencia e interacción social. Nuestros patrones de conducta dependen de la interacción constante con el contexto y en gran medida con otros individuos.

Rotter llama a su investigación teoría del aprendizaje social, conocida como teoría del aprendizaje cognoscitivo, él considera que el ser humano busca aplacar sus necesidades mediante refuerzos positivos y evitando castigos. Por eso va a realizar o no determinadas conductas, en base a los aprendizajes que haya realizado a lo largo de su vida y que estas le supongan o no un refuerzo que les lleve a repetirlos.

También afirma que aprendemos mediante las consecuencias de las conductas de otros, obteniendo aprendizaje mediante su observación y afectando estos conocimientos a la propia conducta con el fin de los resultados obtenidos por otros puedan ser repetidos por nosotros mismos, o bien evitados.

Esta teoría se da a conocer en un momento de la historia, cuando la corriente predominante era el conductismo, visible en los términos y estructuras de pensamientos utilizados. Sin embargo, Rotter llega más lejos considerando al contrario

que el conductismo y los actos mentales sí son tema de estudio y de manera objetiva considera a la imaginación, pensamiento, evocación, intencionalidad con distintos aspectos unidos a la cognición y emoción como conductas encubiertas. Toda conducta está mediada socialmente y la sociedad nos proporciona refuerzos o castigos y debido a estas consecuencias aprendemos.

2.1.5. Teoría de Ausubel D. Teoría del Aprendizaje Significativo

Según Guamán y Venet (2019, p. 220) Ausubel recomienda que la educación debería hacer énfasis en las definiciones más inclusivas y generales de un área de estudio. Es bueno recalcar que es único el conjunto de definiciones acumuladas en la organización cognitiva de cada estudiante. Si varias personas están involucradas en una misma tarea de aprendizaje, cada una de ellas va a construir diferentes vínculos conceptuales. Según lo dicho por Moreira, la retención y adquisición de un organismo de culturas, implica la retención y adquisición de un organismo de significados los cuales viene a ser producto del significativo aprendizaje. Cuando en un estudiante surgen nuevos significados, entonces este va a reflejar la culminación de un asunto de significativo aprendizaje. Este tipo de aprendizaje permite que sea posible la evolución al significado psicológico, después del lógico.

Así mismo, Ausubel diferencia entre el significado connotativo y denotativo: el primero viene a ser de naturaleza personal. Tiene que ver con la reacción actitudinal y afectiva de carácter intrínseco que serán aquellos que van a producir el significado denotativo de proposiciones o conceptos en el ser humano y en particular la experiencia del mismo. Toda representación es un símbolo aislado. En cambio, las palabras son símbolos sociales compartidos y convencionales, lo que hace que cada uno de ellos

represente a una situación, objeto, concepto o acontecimiento. Por su parte, el concepto es una o varias ideas genéricamente unitarias o de categorías, que son representadas por aislados símbolos. En cuanto al significado denotativo, el autor en mención los distingue de los significados atribuidos a proposiciones y conceptos a través de distintos individuos que integran una establecida cultura y que poseen suficiente nivel de similitud, lo que dará lugar al entendimiento y la comunicación entre los seres humanos de una misma cultura.

El atributo del proceso de aprendizaje significativo reside en que las ideas que han sido manifestadas de forma simbólica, son relacionadas de manera sustancial a las que el estudiante posee y conoce en su ordenación cognitiva. La forma de aprender, en la que el nuevo conocimiento es acumulado en la estructura cognitiva de manera literal y arbitraria, es aprender en forma mecánica o memorística. La interacción que existe entre el antiguo conocimiento y el aprendizaje nuevo, que es aquello que caracteriza al aprendizaje significativo es en general una particular interacción. Durante esa interacción el conocimiento nuevo va a adquirir un significado para el estudiante; por tanto, el antiguo conocimiento va a adquirir significados nuevos, aumentando el número de pertenencias, desarrollando la estructura cognitiva y desarrollando la posibilidad que el estudiante incorpore de manera significativa, conocimientos nuevos.

Cuando un alumno está en pleno aprendizaje significativo, sus definiciones van a variar un poco en las palabras que utiliza; sin embargo, la esencia del significado será el mismo. Por consiguiente, lo que ha aprendido de memoria debido a la repetición mecánica será almacenada en su estructura cognitiva sin acoplarse a las definiciones que ya existen de tal manera que no podrá ser distorsionada.

2.1.6. Teoría de Vygotsky y Teoría Sobre el Aprendizaje Socio-Cultural

Elaborar una definición de los procesos humanos mentales que conozca la esencial relación entre los demás procesos y sus culturales escenarios institucionales e históricos es el objetivo básico de la aproximación sociocultural a la memoria. Escallón, et al. (2019) señalan que estudiar una aproximación sociocultural de forma general en la mente mediante los escritos de Vygotski, y posteriormente ir incorporando las ideas de Bajtín, en especial las de lenguaje, dialogo, leguaje social y voz, con el objetivo de que las propuestas de Vygotski acerca de la intervención de los signos sean ampliadas en las actividades de los humanos. En esta unidad la perspectiva Vigotskiana se amplía porque se analiza la obra de Wertsch: Voces de la Mente. El autor dice que este título no fue elegido al azar, sino que tuvieron razones que aclara él mismo. Dijo Voces, por que antecede a la voz ya que existen formas numerosas de presentar a la realidad al momento de hacer frente a un conflicto. La entonación de Bajtín en el diálogo supone no solo a una voz, sino a más de una. El rudimento de diversidad invita a las personas a que tomen en consideración las formas fijas de pensar y hablar, no otras, que en ciertas ocasiones son invocadas. Por otra parte, obliga a las personas a que reconozcan que no pueden contestar una pregunta basándose escuetamente en la alegoría de posesión que está centrado en que los humanos tienen una definición de habilidades y conceptos; sino más bien, el autor dice que se debe considerar como una voz determinada que ocupa un escenario céntrico; es decir, que está privilegiada dentro de un determinado marco. En cambio, la palabra mente como reemplazo de la palabra cognición va a reflejar el deseo que tiene un individuo de pertenecer a un rango amplio de psicológicos fenómenos. Al mismo modo que Bajtín y Vygotsky, consideran que a menudo resulta muy difícil o a lo mejor sin sentido. Se debe aislar distintos aspectos de los niveles mentales para que luego sean analizados de

manera separada. Debemos recordar que gran parte de lo expuso el autor en su obra, concierne a los procesos de cognición, él tiene el deseo de que la discusión no acabe allí, sino que refleje ser relevante a quienes se interesen por distintos aspectos de la vida como: la emoción. Para terminar, asegura que eligió el término sociocultural con el único objetivo de poder conocer las contribuciones importantes de disciplinas distintas y academias de la corriente de estudio de la mediada acción. Pese a las contribuciones de Vygotsky y otros colegas, conoce lo que muchos estudiosos contemporáneos han contribuido acerca de la cultura y también acerca del término socio-cultural-histórico, esto sería mucho más incómodo, pero a su vez, lo más apropiado.

2.1.7. Teoría del Desarrollo Cognitivo de J. Piaget.

Para Pérez (21 de junio del 2019) esta teoría plantea para que un ser humano se adapte a una situación nueva o se enfrente a cambios en su entorno, los organismos deberán integrar a sus estructuras, nuevos elementos. Piaget a esto lo llamó asimilación. Si por una parte es más evidente en el ámbito biológico, esto también es válido en el ámbito psicológico. Por ejemplo, cuando el ser humano adquiere un conocimiento nuevo, este se está incorporando a una conceptual estructura que ya existe. Sin embargo, este proceso de asimilación no va a ser posible si la organización a la cual se le va a incorporar un nuevo elemento no se modifica en alguno de sus aspectos; en otras palabras, la organización debe acomodarse.

Además, la predisposición de la ordenación queda demostrada cuando en el hecho, las estructuras tanto psicológicas como biológicas no van funcionando de forma independiente o aislada, sino más bien de un modo muy organizado y bien integrado. De esta manera, cuando un niño aprende a dividir luego de haber aprendido a restar y

sumar, la definición de división es incorporado a su mente referida a las sistematizaciones aritméticas que en el proceso se acomodan o se cambian, más no a las reglas de ortografía. Cuando las personas, en el plano cognitivo, se enfrentan a una duda para la cual no tienen una respuesta, sus estructuras cognitivas ingresan a una fase de desadaptación o desequilibrio lo que les motiva a que busquen una respuesta. Cuando se logra encontrar la respuesta a la duda, entonces habrá adquirido un nuevo conocimiento, que deberá ser asimilado e integrado a una estructura que ya exista, pero no a cualquier estructura sino a la que corresponde según el orden de su conocimiento. Una vez esto se haya cumplido, se va a restablecer el equilibrio en un nivel mayor, debido a que la estructura resultará tener mayor complejidad.

2.2. Factores que influyen en el rendimiento académico

El rendimiento académico, por ser multicausal, envuelve una capacidad explicativa de los distintos factores y espacios temporales que intervienen en el proceso de aprendizaje. Existen diferentes aspectos que se asocian al rendimiento académico, entre los que intervienen componentes tanto internos como externos al individuo. Pueden ser de orden social, cognitivo y emocional, que se clasifican en tres categorías: determinantes personales, determinantes sociales y determinantes institucionales, que presentan subcategorías o indicadores (Garbanzo, 2007). El rendimiento académico está marcado por distintos factores internos y externos, a continuación, enumeramos algunos de ellos:

2.2.1. Factores Internos:

Las circunstancias personales influyen en el nivel de concentración puesto que un estudiante que tiene preocupaciones o tristeza, puede sentirse menos receptivo para el estudio que cuando está tranquilo a nivel emocional.

El nivel de implicación emocional por parte del estudiante en una asignatura en concreto. Generalmente, los alumnos se sienten más implicados con aquellas asignaturas con las que disfrutan la hora de clase.

La calidad del descanso también interfiere de una forma positiva o negativa en el nivel de atención. La falta de descanso adecuado puede producir agotamiento psicológico.

2.2.2. Factores Externos:

El silencio es una condición necesaria para poder estudiar. Lo cierto es que la música se convierte en una distracción cuando se intenta comprender y memorizar un texto. Por esta razón, las condiciones ambientales de la zona de estudio también influyen en el rendimiento pedagógico.

El orden externo también crea una predisposición adecuada hacia el estudio. Tener un escritorio desordenado produce mayores dificultades para trabajar. Un entorno académico que transmite armonía también incrementa el bienestar interior.

La hora del día también influye en el nivel de concentración que tiene el estudiante al preparar un tema. Analizar cuál es la mejor hora del día para trabajar los contenidos académicos.

Las interrupciones frecuentes para consultar el teléfono móvil y el correo electrónico alteran el ritmo de trabajo.

Para Tonconi, (2009) el rendimiento académico constituye un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante y representa el nivel de eficacia en la consecución de los objetivos curriculares para las diversas asignaturas. Para Abarca y Sánchez, los estudiantes con bajo rendimiento académico tienen dos dificultades primordiales: no saben estudiar y no saben aprender. Por ello, el docente debe enfocar su trabajo en el mejoramiento de las habilidades para aprender de los estudiantes. Tomando en consideración algunos elementos que inciden en el proceso de aprendizaje, condiciones de estudio, administración de su tiempo, hábitos y métodos, metas de aprendizaje y estrategias de aprendizaje, se recomiendan las siguientes acciones a desarrollar por los docentes:

Mostrar al estudiante los factores ambientales que favorecen el estudio.

Enseñar a administrar con eficacia el tiempo de estudio.

Potenciar el estudio sistemático y la conformación de grupos de estudio como vía para buscar apoyo en los alumnos más aventajados del grupo.

Mostrar la ineffectividad del aprendizaje memorístico, enseñando a los estudiantes a elaborar mapas conceptuales como vía para obtener un aprendizaje significativo.

Mostrar aquellas estrategias que facilitan y desarrollan los diversos procesos de aprendizaje escolar por medio de las cuales el estudiante procesa, organiza, retiene y

recupera el contenido que necesita aprender y enseñar los contenidos desde un plano cognitivo (saber), afectivo (ser) y de comportamiento.

2.3. Evaluación del rendimiento académico

Las calificaciones escolares es una de las variables más consideradas o empleadas por los investigadores o docentes para que se aproximen al rendimiento académico. Por esta razón, hoy en día existen investigaciones que intentan calcular algunos índices de validez y fiabilidad del criterio que está considerado como predictivo del interés académico, aunque en el aula, la realidad es que el investigador pueda anticiparse sin complicaciones metodológicas o teóricas, a partir de los datos cuantitativos se puede predecir los alcances de la dimensión cualitativa del rendimiento académico.

Según Cáceres y Mora (2020) la investigación científica educativa sobre inteligencias múltiples y aprendizajes escolares es destacada al mencionar la variable inteligencia en relación al rendimiento escolar, en donde es bueno destacar lo siguiente: la inteligencia humana es un constructo que se utiliza para explicar, evaluar o estimar las diferentes conductas entre las personas, por tanto, no es una realidad identificable fácilmente: proyecciones de proyectos de vida, desarrollo de talentos, fracasos o éxitos académicos, modos de relacionarse con los demás, resultados de test cognitivos, notas educativas etc. Es bueno recalcar que, hasta la actualidad, los científicos no se han puesto de acuerdo respecto a cómo denominar la conducta inteligente (p, 4).

Según Tacilla, et al. (2020, p. 58), en cuanto a la evaluación del rendimiento académico asegura que es un proceso mediante el cual se analiza, recoge y observa alguna relevante información con respecto al procesos de aprendizaje en los aprendices,

con el objetivo de emitir juicios de valor, tomar decisiones oportunas y pertinentes para optimizarlo y reflexionar. Entonces, de la anterior definición se puede asegurar ciertos detalles:

- La información que se ha de recoger, deberá comprender distintos aspectos axiológicos, cognitivos, afectivos y se refiere tanto al proceso de aprendizaje como a los logros.
- En cuanto a los resultados de evaluación, la reflexión implica poner en tela de juicio lo que se ha realizado con la finalidad de establecer si en efecto estamos yendo por un buen camino. Nos interrogamos si realmente los estudiantes están desarrollando sus capacidades junto a sus posibilidades o si quizá este esté por debajo de su horizonte de rendimiento. Se busca las causas de los progresos y también de los deficientes desempeños.
- La información puede ser recogida de distintas formas, por medio de conversaciones informales o a través de la aplicación de instrumentos.

2.3.1. Rendimiento académico

Para Incio y Delgado (2020) sostienen que el rendimiento académico es el nivel de conocimiento que está demostrado en una materia o área comparada con el nivel académico y la norma de edad. Por tanto, el rendimiento del alumno debe entenderse como un proceso de evaluación; no obstante, la evaluación o medición simple del rendimiento alcanzado por los estudiantes no suministra por si misma todos los ejemplos necesarios para el accionar que está orientado a mejorar la calidad de la educación (p. 1).

Entonces, partiendo desde ese aspecto, el rendimiento escolar convertido a un número se relaciona con términos como evaluar, medir, acreditar, valorar, etc. Como es visible, cada termino es diferente debido a que la evaluación hoy en día acata a los procesos de certificación tal y como lo dice Pineda: legitimación y certificación de la convalidación y el conocimiento de una minúsculo de aprendizaje previsto curricular. García y Almeyda, (2019, p. 3).

Por otro lado, se dice también que el rendimiento escolar no es más que la construcción social partiendo de las teorías de la economía. Está situada en las experiencias escolares, así como de la legitimación de las políticas educativas que se encuentran en el país, docentes y alumnos miembros de las distintas instituciones partiendo desde la educación básica hasta la superior. Por tanto, no puede ser considerado como neutro, histórico, despojado o apolítico el rendimiento escolar; dotado y descontextualizado de una conjeturada objetividad que se establece como verdadera mediante la evaluación.

Por tanto, se puede afirmar que el rendimiento académico viene a ser el resultado de un proceso de edificación de conocimientos de un alumno después de que ha sido evaluado en sus materias; entonces, es ahí donde puede hacerse mención los resultados cuantitativos y afirmar cual fue el rendimiento académico que tuvo el estudiante.

2.3.2. El rendimiento académico en la universidad

El rendimiento académico está relacionado con elementos que interactúan continuamente con el estudiante, por un lado, la institución de educación superior tiene la obligación de brindar una formación de calidad a través de los docentes, por el otro se encuentra

el estudiante elemento importante del proceso de enseñanza aprendizaje y que cuenta con los argumentos necesarios para identificar las acciones afirmativas implementadas que garantizan la calidad. Los indicadores son elemento que se establecen para tener el rumbo de la institución, tal es el caso de las políticas enfocadas a las tasas de graduación que pueden mejorar con un sistema e identificación temprana de estudiantes con riesgo de fracasar.

2.4. Tipos de evaluación del rendimiento académico

La clasificación tiene en cuenta distintos criterios, por lo que se utiliza uno u otro según el oficio de propósito del examen, a los destinatarios del informe de la evaluación, a los ejecutores o impulsores, a los recursos con los que se cuenta, a cada una de las concretas situaciones y a otros más.

2.4.1. Según su función y finalidad:

- a) Función sumativa: se aplica generalmente en la evaluación de productos, en otras palabras, en procesos finalizados, con ejecuciones valorables y precisas. Cabe destacar que con el examen no se pretende mejorar, ajustar o modificar el objeto de la evaluación, sino que, de manera muy simple, determinar su estimación, según el empleo que se desea elaborar a futuro.
- b) Función formativa: el examen es utilizado de manera preferencial para ajustar sobre la marcha y como estrategia de mejora en los procesos de la educación de cara a lograr conseguir los objetivos y metas que se habían previsto. Para la evaluación de los procesos es el más conveniente; sin embargo, la evaluación de productos educativos también es formativo siempre y cuando los resultados sean utilizados para la mejora. Se identifica con el examen continuo.

2.5. Instrumentos de evaluación del rendimiento académico

2.5.1. Rúbricas de evaluación

Se tratan de un cuadro de doble entrada en el que se integran los criterios o indicadores a evaluar, los niveles de logro, así como los descriptores de logro. Este instrumento es muy útil ya que explicita de forma clara, tanto para los alumnos como para el propio docente, los criterios o indicadores de desempeño, así como los distintos niveles de calidad en ellos. Esta especificidad posibilita una adecuada evaluación y por ende se puede brindar una pertinente retroalimentación a los estudiantes.

2.5.2. Cuaderno de los alumnos

El cuaderno es el espacio en donde el estudiante realiza las actividades que el profesor le indica, es también una evidencia de que el alumno trabaja y de que está aprendiendo. Es por ello que este instrumento puede resultar altamente útil para evaluar el aprendizaje. Para ello es necesario que se planifique bien el proceso, y que éste sea basado en los aprendizajes esperados.

Para emplear el cuaderno como instrumento de evaluación se promueve que el alumno integre un espacio para que pueda ir anotando sus opiniones, ideas y reflexiones acerca de las actividades que va realizando, así como de sus avances y dificultades. De igual manera es preciso que el docente realice retroalimentaciones (en el cuaderno) que fomenten la reflexión y la argumentación de los estudiantes.

2.5.3. Portafolio de evidencias

Se trata de un concentrado de evidencias que posibilita integrar información acerca del desempeño del estudiante. Se compone de trabajos y diferentes producciones realizadas de forma individual o en equipo. Una de las condiciones es que las evidencias que se incluyan sean significativas y den cuenta del avance del alumno a lo largo de una secuencia didáctica, un trimestre, un proyecto o un curso. La implementación se realiza en conjunto con el estudiante, se establecen los objetivos o propósitos, se seleccionan las evidencias a integrar, las cuales deben ser previamente evaluadas y calificadas. Posteriormente se establecen tiempos para analizar las evidencias, y reflexionar acerca de los avances y aspectos a mejorar.

2.5.4. Lista de cotejo

Una lista de cotejo es un cuadro de doble entrada, en la columna izquierda se anotan los criterios a evaluar y en la fila superior se incluye una escala de valoración dicotómica, normalmente sí/ no. Es indispensable que en los criterios se consideren aspectos importantes del proceso de aprendizaje.

2.5.5. Guía de observación

Es un instrumento con una lista de indicadores que pueden diseñarse como afirmaciones o preguntas que orientan lo que se desea observar. Puede emplearse para observar las respuestas o el desempeño de los alumnos durante una secuencia didáctica, un proyecto, un trimestre o el tiempo que el docente determine.

2.6. Herramientas digitales para evaluar

2.6.1. Kahoot!:

En esta plataforma el docente puede crear “quizzes” en línea, para que los alumnos los respondan de manera individual o en equipo. Las preguntas son elaboradas por el profesor, pero también puede reutilizar kahoot! ya creados.

2.6.2. Quizzes:

Esta plataforma permite crear tests en línea para luego enviarlos a los estudiantes. Una vez contestados, el docente recibe los resultados en los cuáles se pueden identificar los avances y lo que se necesita reforzar.

Infografías: Mediante las infografías los estudiantes pueden plasmar de forma visual lo aprendido de un tema. Al elaborarla analizan lo que aprendieron, lo sintetizan y lo dan a conocer de manera sencilla y atractiva. Algunas de las mejores herramientas para elaborarlas son: Canva y Piktochart.

Aquí un ejemplo de instrumento de evaluación del rendimiento académico

POR FAVOR, LEA CON ATENCIÓN CADA ENUNCIADO, Y MARQUE CON UNA (X) UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA ÍTEM, TENIENDO EN CUENTA LAS RESPUESTAS			
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE			
DIMENSIÓN: Factores del desempeño (motivación, liderazgo, comunicación, reconocimiento, relaciones interpersonales y toma de decisiones).	S I	N O	
9. Te sientes satisfecha(o) con el desempeño docente que efectúas.			
10. Te encuentras a gusto con el trabajo desempeñado en la asignatura impartida.			
11. Mantiene los canales regulares de comunicación con el personal estudiantil para que el ambiente fluya con normalidad.			
12. Estimula y motiva el personal estudiantil a la realización de trabajos académicos de calidad.			
13. Contribuye la institución universitaria en alcanzar relaciones estables y duraderas en los equipos de trabajo, directivo y el personal gerencial que favorezcan al desempeño docente.			
14. Piensas que, si la universidad invirtiera en ayudar a desarrollar y mejorar la calidad profesional de su personal por medio de incentivar al estudio, se podría brindar un mayor desempeño laboral por parte de todo el personal.			
15. Se crea un ambiente socialmente estimulante para crear la probabilidad de compartir con el personal.			
16. Brinda la posibilidad al personal estudiantil de participar en la toma de decisiones relativas a las actividades y evaluaciones a realizar por el docente.			

Figura 2

III. CONCLUSIONES

En relación a toda la información recopilada del desempeño docente y rendimiento académico en esta monografía se puede concluir

- Acerca de sus conceptos, la óptima percepción docente va dar resultados positivos en el rendimiento académico, recompensa y grado de satisfacción al estudiante universitario.

- Acerca del rendimiento académico, “se da a través de la mediación de los métodos cognitivos que permiten al ser humano pensar, observar, imaginar.

Acerca de las nociones presentadas por los docentes sobre su propio desempeño deben ser entendidas de manera situada; es decir, en un contexto o significado de “trabajar como docente” un matiz especial y en ocasiones paradójico.

Acerca de la relación entre ambos conceptos, se puede afirmar que sí están relacionados, ya que el desempeño docente va influir y dar dirección a todo rendimiento académico, y el segundo concepto es un proceso que va tener resultados académicos buenos o malos a largo plazo.

Acerca de las teorías mencionadas en este trabajo aportan ideas innovadoras para mejorar, direccionar, formar el buen desempeño docente y rendimiento académico. Asimismo, permiten tener ampliar la visión del ámbito y proceso educativo.

Este trabajo es una nueva propuesta ya que pocas veces se abordan estos temas, se trata de dar un conocimiento como se relacionan el desempeño docente y rendimiento académico

Con los instrumentos de evaluación tomados en cuenta se pueden recolectar datos e información para tener una idea clara cómo influye una variable en la otra.

Como punto a favor, es saber cómo se puede evaluar a un docente mediante un importante instrumento de evaluación llamado Cuestionario.

Como punto a desfavor que el instrumento puede variar de acuerdo al contexto de cada docente.

Los variados instrumentos de evaluación para el rendimiento académico son muy usadas y prácticas de fácil acceso y de fiabilidad.

Un punto a desfavor es la manera en cómo puede responder el estudiante a estos instrumentos de evaluación.

IV. SUGERENCIAS

Acorde a esta monografía y sus temas expuestos:

Es necesaria la participación activa, integrada, organizada de todos los integrantes (docentes-estudiantes) en el proceso enseñanza aprendizaje en el cual todos entiendan su principal rol y lo asuman de la mejor manera posible.

A los estudiantes que sigan investigando más acerca de este tema casi desconocido, pero demasiado importante.

A la comunidad docente prestar mucha atención y énfasis a trabajos que se relacionan a su desempeño como docentes, ya que ayudará a percibir en qué se puede mejorar, innovar, crear y avanzar hacia la calidad docente.

A los egresados y comunidad universitaria, conocer cada vez más temas relacionados al desempeño docente y rendimiento académico, porque dan una nueva visión y entendimiento de cómo se viene hasta estos tiempos desarrollando la forma de evaluación de ambas variables.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*. 5(2), 819-835.
- Bojorquez, J. (2015). *Ansiedad y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios*. [Tesis de Maestría Universidad San Martín de Porres]
- Cóndor, B. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*. 2(1), 116-131.
- Cáceres, Z. y Mora, F. (2020). *Inteligencias múltiples y rendimiento académico de los estudiantes del segundo grado del nivel primario de la Institución Educativa Salesiano – Cusco, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú.
- Escallón, E., Gonzáles, B., Peña, P. y Rozo, L. (2019). Implicaciones Educativas de la Teoría Sociocultural: el Desarrollo de Conceptos Científicos en Estudiantes Bogotanos. *Revista Colombiana de Psicología*. 28(1), 81-98.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n1/0121-5469-rcps-28-01-81.pdf>
- García, A. y Almeyda, A. (2019). *Rendimiento académico en estudiantes de Psicología*. *Scielo* 288(1), 1-13. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200128

Guamán, V. & Venet, R. (2019). El aprendizaje significativo desde el contexto de la planificación didáctica. *Revista Conrado*. 15(69), 218-223.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-218.pdf>

Guizado, G, Valenzuela, M. y Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200-203

Gómez y Valdéz (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*. 7(2), 479 – 515.

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

Hernández,C.(2015). *Diagnóstico del rendimiento académico de estudiantes de una escuela de educación superior en México*.Revista Complutense de Educación,Vol 27, Núm 3(2016) ,1371-1388.

Incio, F. y Delgado, J. (2020). Aclaración sobre el rendimiento académico y autoestima. *Revista Pakamuros*. 8(2), 1-2.

<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/122/104>

Martinez Díaz, M.(2016) *Percepción del Desempeño Docente en relación con el Aprendizaje de los Estudiantes de la Institución Educativa Independencia Americana de Arequipa, 2016*. [Tesis de Licenciatura Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5643>

- Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 11(21), 1-32.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/703/2557>
- Quiriz y Tobón (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socio formación y experiencias internacionales. *RA XIMHAI*. 15(1), 101-115.
- Rodríguez, R. y Cantero, m. (2020). *Albert Bandura: impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje*. España: Padres y Maestros.
- Rodríguez, D. y Guzmán, R. (2019). Rendimiento académico y factores socio familiares de riesgo Variables personales que moderan su influencia. *Perfiles Educativos* 41(164), 118-134.
- Román, L. (12 de febrero de 2020). *La Teoría del Aprendizaje Social: en qué consiste y cómo se aplica*. EDUCACIÓN 3.0. Recuperado de <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/teoria-aprendizaje-social-consiste-como-se-aplica/>
- Pérez, L. (21 de junio del 2019). *Etapas del desarrollo cognitivo según Piaget*. *Red Social Educativa*. Recuperado de <https://redsocal.rededuca.net/etapas-del-desarrollo-cognitivo-segun-piaget>
- Piñeros, S. y Rosas, S. (2018). *La motivación organizacional como herramienta de mejora continua. Un diagnóstico de la situación actual del área de Producción de*

crear impresión Offset Digital SAS. (Tesis de Licenciatura). Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia.

Tacilla, I., Vásquez, V., Verde, E. y Colque, E. (2020). Rendimiento académico: universo muy complejo para el quehacer pedagógico. *Muro de la Investigación.* 2020(2), 53-64.

Yoprofesor.org(2018,24 de enero). *Factores que influyen en el rendimiento Académico de los estudiantes.*Recuperado de <https://yoprofesor.org/2018/01/24/factores-que-influyen-en-el-rendimiento-academico>

Vallejo, C. (29 de marzo del 2019). *El Coronavirus y la Pirámide de Maslow: Nuevas realidades.* Sostenibilidad y Responsabilidad Social. Recuperado de https://www.madrimasd.org/blogs/sostenibilidad_responsabilidad_social/2020/03/29/132817