



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

TESIS

**DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA MIRADA DE
LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE
SIPAN – 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERIA**

Autor:

Bach. Bajonero Chunga Cinthia Carolina

Asesor:

Dra. Arias Flores Cecilia Teresa

Línea de Investigación:

Educación y formación profesional enfermera.

Pimentel – Perú

2018

**DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA MIRADA DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN – 2017**

Aprobación del informe de investigación

Mg. Rubin Ebenezer Ramos Castro

Presidente de jurado de tesis

Mg. Rosa Maria Castillo Sánchez

Secretario del Jurado de tesis

Mg. Ana Yudith Guerrero Valladolid

Vocal del Jurado de tesis

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante y haberme dado salud para lograr mis objetivos, por estar conmigo en cada paso que doy, y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre Marleny

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor que me brinda cada día.

A mi padre Mario

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Cinthia Carolina Bajonero Chunga

AGRADECIMIENTO

Ante todo, dar gracias a Dios, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por estar presente en cada paso que doy, y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A la Universidad Señor de Sipán por darme la oportunidad de poder realizar mi trabajo de investigación.

Un agradecimiento especial a la Dra. Cecilia Teresa Arias Flores por la colaboración, orientación, paciencia, apoyo y sobre todo por su confianza que brinda siempre.

A mi familia quienes me acompañaron y apoyaron cuando el camino no fue sencillo, brindándome en todo momento sus aportes, amor, y apoyo, haciendo menos complicado lograr esta meta.

Cinthia Carolina Bajonero Chunga

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
1.1 Situación problemática	9
1.2 Formulación del problema	11
1.3 Hipótesis	11
1.4 Objetivos	11
1.5 Justificación	12
1.6 Antecedentes de investigación	13
1.6 Marco Teórico	15
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODOS	21
2.1 Tipo y diseño de la investigación	21
2.2 Métodos de investigación	21
Método deductivo	21
Método inductivo	22
Método analítico	22
2.3 Población y muestra	22
Muestra:	23
2.4 Variables y operacionalización	24
Variable:	24
Operacionalización	24
2.5 Técnicas de recolección de información	25
2.5.1 Técnicas de recolección de información	25
2.6 Validación y confiabilidad de instrumentos	26
2.7. Principios éticos	26
2.8. Criterios de rigor científico	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	32
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	37
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	38
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS	39
Anexos	42

DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA MIRADA DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN – 2017

TEACHING PERFORMANCE FROM THE LOOK OF THE STUDENTS OF THE NURSING SCHOOL OF THE UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - 2017

Resumen

En el estudio titulado Desempeño docente desde la mirada de los estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán – 2017; tuvo como objetivo general determinar el desempeño del docente desde la mirada de los alumnos de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, 2017. Asimismo la formulación de su problema fue ¿Cuál es el desempeño del docente desde la mirada de los alumnos de la Escuela de Enfermería de la Universidad señor de Sipán, 2017? El tipo de investigación es cuantitativo y el diseño que se utilizó fue no experimental; transversal y descriptivo. La muestra fue de 109 alumnos; la cual se aplicó un instrumento (54 ítems) que mide el desempeño docente.

Los resultados obtenidos fue que el 5,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es insatisfactorio, seguido del 8,3% de los estudiantes indica que el desempeño docente es mínimo, además el 24,8% de los estudiantes indica que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 61,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es satisfactorio, siendo además el mayor porcentaje determinado. Se concluye que el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según la dimensión competencias específicas; se obtuvo que el desempeño docente se encuentra en un (37,6%) medianamente satisfactorio y (46,8%) satisfactorio; por cual se debe capacitar al docente con respecto a estas competencias mejorando el dominio de la teoría, dominio de la práctica, metodología en aula, da a conocer objetivos al inicio de clase, respeta las características del estudiante, responde a las expectativas del estudiante.

Palabras Claves: Desempeño, docente y estudiantes.

Abstract

In the study entitled Teaching performance from the eyes of the students of the Nursing School of the Universidad de Señor de Sipán - 2017; had as general objective to determine the performance of the teacher from the perspective of the students of the School of Nursing of the University of Sipán, 2017. Also the formulation of its problem was what is the performance of the teacher from the eyes of the students of the School of Nursing of the University Mr. of Sipan, 2017? The type of research is quantitative and the design used was non-experimental; transversal and descriptive. The sample was 109 students; which was applied an instrument (54 items) that measures the teaching performance.

The results obtained were that 5.5% of the students indicated that the teaching performance was unsatisfactory, followed by 8.3% of the students indicated that the teaching performance was minimal, in addition, 24.8% of the students indicated that teacher performance is moderately satisfactory and 61.5% of students indicate that teacher performance is satisfactory, being also the highest percentage determined. It is concluded that the dimensions of teacher performance with the highest percentage are specific competences and generic competences; while in process is the basic competences (teacher authority, teacher-student relationship, responsibility).

Key Words: Performance, teacher and students.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La educación hoy en día afronta múltiples retos; siendo el principal dar respuesta a los profundos cambios sociales, económicos y culturales que se preveen para la sociedad actual. Por lo tanto, la formación académica debe estar acorde con los nuevos enfoques y tendencias modernas, si bien es cierto que los conceptos y fundamentos de muchas asignaturas se mantienen vigentes en el tiempo también es verdad que debemos buscar innovar la educación con nuevas herramientas didácticas y con nuevas estrategias que busquen contribuir a la mejora del proceso de aprendizaje o utilizar entre las ya existentes aquellas que más se adecúen a cada asignatura y realidad estudiantil (1).

El presente informe de investigación tiene cinco capítulos, el primero contiene la introducción, así mismo detalla situación problemática, formulación del problema, hipótesis, objetivos, justificación e importancia, antecedentes de investigación, marco teórico y variables. el capítulo II, hace referencia a los materiales y métodos, el tipo y diseño de la investigación, métodos, población y muestra, variables, técnicas e instrumentos de recolección, validación y confiabilidad de instrumentos, en el capítulo III se muestran los resultados, análisis e interpretación de los mismos, en el capítulo IV, se discuten los resultados con los antecedentes y marco teórico, en el capítulo V establecen las conclusiones y en el capítulo VI se brindan las recomendaciones, finalmente en el capítulo VII se muestran las referencias asumidas por esta investigación.

1.1 Situación problemática

Martínez G., Hernández I., Gómez F., Flores H. y Sánchez M (1). Los problemas de un mal desempeño en el docente, que tiene a su cargo la formación de los futuros profesionales, es una labor ardua que requiere el máximo esfuerzo porque tiene una incidencia directa en el rendimiento de los alumnos, es decir este rendimiento se verá reflejado en su actitud, conocimiento y praxis de su profesión.

Merellano N., Almonacid F., Moreno D. y Castro J (2). Se aplicó un estudio para conocer lo que opinan los alumnos universitarios sobre el desempeño de los docentes en la universidad Autónoma de Chile, donde encontraron que lo más valorado por los alumnos son las características humanas del docente, que reflejen rasgos interpersonales (34.78%), seguido del dominio de enseñanza (23.3%), y lo que necesitan mejorar es la ética laboral (1.3%), también requieren un mejor manejo de sus características comunicativas porque no son poco expresivos corpóreos (0.57%), expresividad gráfica (0.36%), falta de creatividad (0.4%), mala presentación personal (1.6%) y por último en la parte pedagógica requieren con urgencia planes de capacitación (2.7%).

Walker V (3), en Argentina, el interés por evaluar la docencia universitaria ha generado un espacio de producción sobre el tema que es muy incipiente a diferencia de México y Brasil los cuales hasta han implementado una producción prolífica sobre el tema. Asimismo, las instituciones universitarias, piensan que evaluar el desempeño docente es algo que se realiza una sola vez, sin embargo, hay una dimensión como es la evaluación de la enseñanza que es cotidiano, que queda en manos de las instituciones asegurar que la mejora sea continúa.

Belaunde P (4). La educación superior, tiene los mismos problemas que la educación básica después de ubicarse en el puesto 500, muy por debajo del puesto de Brasil que se encuentra en nivel 127 de las universidades latinoamericanas, que se han originado por la proliferación de universidades (100). Asimismo la mala calidad de educación superior está asociada, a mallas curriculares que no están actualizadas, además el poco interés del docente universitario por seguir capacitándose, pues sólo el 7% de los docentes universitarios tienen el grado de doctor, y al menos el 40% con calificación de postgrado, a diferencia de Brasil que el 30% de los docentes son doctores, además el poco interés de los

estudiantes y padres por el empoderamiento y la exigencia de una educación de calidad, que exija tener mejores maestros.

Mas O (5) El profesorado universitario trabaja en la institución formativa de mayor nivel existente y, curiosamente en su inmensa mayoría, no se han formado para ejercer esa función, ya que han ingresado en este cuerpo docente después de formarse largamente en los contenidos propios de su área (con un expediente más o menos brillante que no garantiza ninguna competencia docente) en instituciones de formación superior y sin recibir ningún tipo de formación pedagógica, ya que mayoritariamente no han sentido esta necesidad formativa, ni la institución les ha exigido ninguna formación pedagógica previa al desarrollo de dicha función docente.

Marhuenda F (6) explica que el conocimiento ha adquirido nuevos valores para los procesos económicos, que demandan nuevas necesidades de formación de profesionales con competencias, para lo cual las universidades deben tener como ejes estratégicos la calidad académica, tecnológica, investigación científica, eficiencia administrativa, gestión moderna, infraestructura y calidad de egresados.

A nivel local la Universidad Señor de Sipán se encuentra en una mejora de los procesos institucionales, los cuales tienen que estar en un proceso de mejora y rediseño, tanto en la vigilancia del desempeño pedagógico que tiene que ver con los docentes, por la cual existe una fuerte resistencia al cambio, mejorar la capacidad para implementar las nuevas tecnologías en sus actividades pedagógicas, aceptación de la innovación educativa y por último fomentar una enseñanza más teórica y no solo de oficiosidad. La universidad Señor de Sipán se encuentra en un proceso de acreditación de sus escuelas profesionales, por ello tiene que cumplir con los estándares de calidad, asimismo establece su plan estratégico, ha realizado cambios, tanto en la infraestructura, pago de pensiones, pero nunca se ha realizado estudios donde se evalúe el desempeño del docente.

Asimismo la población a trabajar son los alumnos de octavo, noveno y décimo ciclo del semestre 2017 – II; en la escuela de enfermería de la Universidad Señor de Sipán; actualmente brinda una formación basada en principios científicos, humanísticos y tecnológicos que capaciten al profesional de Enfermería para dar atención de Enfermería Integral y de alta calidad al individuo y grupos poblacionales en cualquier etapa del ciclo vital y fase del proceso salud-enfermedad en que se encuentre, además de ejercer la

Docencia en Enfermería, administrar servicios de enfermería y ejecutar investigaciones en el área de Enfermería y afines.

Por lo que se explica que con frecuencia existen algunos comentarios: que no existe relación o coherencia relacionado a las clases basada en la práctica y la teoría, que no se ajusta a la realidad, que la enseñanza es muy superficial, que no se profundiza en el conocimiento, entre otros. Al interactuar con los estudiantes sobre la experiencia en la enseñanza de enfermería refieren: "con el docente no se puede conversar, atiende a algunos y no a todos", "el docente no se deja entender", "dice una cosa pero hace otra", "no propicia una comunicación horizontal", "no crea un clima de confianza y despeja tus dudas", "no muestra interés por el aprendizaje del estudiante, ni propicia su autoevaluación", "se muestra arrogante, en ocasiones no responde al saludo", "juzga anticipadamente", entre otras cosas. En tal sentido surge muchas interrogantes tales como; ¿Qué papel juega realmente el docente con respecto a los logros de los estudiantes de enfermería?, ¿Qué características posee el docente de enfermería para cumplir su rol en el proceso de enseñanza aprendizaje en el estudiante?, ¿Es adecuado el trato del docente al estudiante?, ¿El trato del docente favorece el aprendizaje del estudiante?, ¿Se preocupa el docente de enfermería por comprobar si estudiante ha logrado los aprendizajes requeridos para su futuro desempeño como profesional?.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el desempeño del docente desde la mirada de los alumnos de la Escuela de Enfermería de la Universidad señor de Sipán, 2017?

1.3 Hipótesis

No aplica hipótesis para este tipo de investigación

1.4 Objetivos

Objetivo General

Determinar el desempeño del docente desde la mirada de los alumnos de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, 2017.

Objetivo Especifico

Identificar el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según la dimensión competencias específicas.

Identificar el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según la dimensión competencias genéricas

Identificar el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según la dimensión competencias básicas.

1.5 Justificación

La evidencia científica en la profesión de enfermería otorga la autoridad para mejorar la realidad sanitaria y la atención de las personas. La investigación unida al campo de la educación implica un desarrollo profesional y organizacional, permitiendo además la generación de conocimientos. El rol del docente investigador en enfermería exige múltiples esfuerzos para los profesionales, siendo necesario que desarrolle competencias científico-técnicas y emocionales; teniendo en cuenta que las dinámicas interactivas en el contexto universitario son importantes y ayudan en la interacción entre docente y alumno.

Por ello el docente de enfermería al ser el responsable de la formación académica del estudiante, se crea la necesidad de mejorar la enseñanza en la escuela de Enfermería, ya que se pretende realizar un aporte para el logro de los objetivos y metas que se le adjudicó al docente que busca la mejora en la formación continua en beneficio de los alumnos de la escuela, para obtener resultados positivos en su vida profesional y social, desarrollando y aplicando lo aprendido en clase en el día a día; y en la calidad de atención de sus pacientes durante el desarrollo de sus prácticas pre profesionales. Por lo que el desempeño docente es fundamental para los alumnos porque les abre las puertas a un mundo profesional donde la competencia académica es importante para las instituciones donde busquen desarrollarse.

Por lo que los resultados de este informe de investigación beneficiaran a la institución universitaria y a los estudiantes de la escuela de enfermería; siendo los principales gestores de la educación el enfermero(a) docente; pues al identificar el desempeño del docente desde la mirada de los alumnos; podemos reconocer las fortalezas y debilidades del alumno de enfermería para poder en un futuro intervenir mediante talleres, consientes que al lograr sensibilizar a través de los resultados a la población de estudiantes de enfermería,

los docentes buscarán desde su vocación de servicio modificar algunas conductas, capacitaciones o pedir ayuda necesaria beneficiando al alumnado; a fin de asegurar la calidad de educación.

1.6 Antecedentes de investigación

La búsqueda de evidencia encontró los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y local, el cual se presentan de manera resumida de la siguiente manera:

Martínez A; Hernández I; Gómez F; Flores F; Sánchez M (1) 2016. (México). En la tesis observacional, transversal titulada. Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar. El objetivo fue evaluar el desempeño del docente, entonces se evaluó el desempeño de 81 docentes, por parte de 734 alumnos residentes, representando el 63.8% de la población, el estudio dio como resultado que el desempeño de los docentes es aceptable con un 73.1% y con una media (4.25 ± 0.93), siendo la dimensión de mayor puntaje la metodología (4.34 ± 0.92) y de menor puntaje la dimensión evaluación (4.16 ± 1.04). Asimismo se encontró diferencias en las medias de desempeño entre docentes mujeres u hombres, teniendo un mayor desempeño los docentes varones. Por lo tanto, afirma que los docentes tienen un desempeño aceptable.

Cortés, E; Moreno, M P; Campos, M. 2014 (7). (La Serena). Tesis “Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento”. El objetivo fue priorizar las dimensiones de la evaluación del desempeño docente. La metodología consistió en la recopilación mediante la opinión de respuestas de los estudiantes, los resultados obtenidos fueron, en el área de salud, se encuentra en segundo lugar dimensión la relación y menor importancia, el uso de TIC y la segunda Lengua. Por lo tanto, concluyen que dimensión que priorizan o consideran la más importante es la de resultados del aprendizaje, por lo que es la característica principal para identificar a un académico sobresaliente.

Verdugo M., Agurto E. & Montesdeoca M (8) (Cuenca); en su tesis titulada Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014, tiene por objetivo general determinar la satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014, es de tipo cuantitativo; se cuenta con un universo de 901 estudiantes matriculados de primero a noveno ciclo;

se tomará una muestra aleatoria de 205 estudiantes. Se llegó a la conclusión que la razón de presentar esta investigación radica en permitir identificar el grado de satisfacción de los estudiantes en relación al nivel de preparación de la docencia de los profesores de la carrera de enfermería. Se espera, además de conocer la satisfacción estudiantil, hacer un estudio crítico del sistema educativo universitario.

Alfaro D. & Pinedo J (9) Satisfacción del estudiante de la escuela profesional de enfermería con el desempeño docente. Universidad Privada Antenor Orrego, 2015, la presente investigación de tipo descriptivo y de corte transversal, se realizó con la finalidad de determinar el grado de satisfacción del estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería con el desempeño del enfermero/a docente de la Universidad Privada Antenor Orrego. Los resultados evidenciaron con respecto al género que el 99.15% pertenecen al sexo femenino y el 0.85% al sexo masculino y en cuanto a la edad el 55.09% se encuentra en el rango de 18 a 21 años, de 22 a 25 años el 32.20% y de 26 a más el 12.71%, del total de ellos 75% de estudiantes se encuentran satisfechos en tanto que el 25% restante se encontraron insatisfechos.

Labajos N (10). Lima. Competencias de los docentes de Enfermería de la UNMSM según percepción de los estudiantes 2013; cuyo objetivo es determinar las competencias desarrolladas de los docentes de enfermería de la UNMSM, según la percepción de los estudiantes por año de estudio. El Estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población está conformada por 173 estudiantes del 1°-4° año de Enfermería de la UNMSM. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento una escala de Likert modificada. Los resultados obtenidos fueron que 84.31% de estudiantes del 4to año; 79.41% del 3er año; 65.71% del 2do año y el 54.73% del 1er año, perciben que los docentes de enfermería tienen competencias genéricas y pedagógicas en proceso de desarrollo.

Asimismo, el 75.72% perciben que los docentes están en proceso de desarrollo competencias genéricas y el 64.16% competencias pedagógicas; 20.23% percibe que el docente evidencia competencias desarrolladas genéricas y el 31.79% competencias desarrolladas pedagógicas; 4.05% percibe que los docentes evidencian que aún no tienen desarrolladas las competencias genéricas ni pedagógicas. Se concluye que los estudiantes del 1°- 4° año perciben en su mayoría que los docentes de enfermería, se encuentran en proceso de desarrollo de competencias. Las competencias genéricas y pedagógicas del

docente de enfermería en un porcentaje menor si las tienen desarrolladas, pero en su mayoría están en proceso de desarrollo, sin embargo, un número mínimo de docentes aun no las desarrollan.

Begazo V. & Retamozo L (11). Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad De Enfermería- UNSA 2015; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Enfermería-UNSA 2015. Es un estudio de tipo descriptivo· retrospectivo, de corte transversal con diseño correlacional. Se obtuvo como resultado que los estudiantes consideran que el desempeño docente es bajo tienen un rendimiento académico regular con un 0.9%, los que consideran que el desempeño docente está en el promedio tienen un rendimiento académico bueno con un 31.2%, y por último los que consideran que el desempeño docente es alto también tienen un rendimiento bueno con un 48.9%. Según la prueba estadística existe relación significativa; es decir mientras mayor sea el desempeño docente mejor será el rendimiento académico.

1.6 Marco Teórico

Al analizar los resultados de los antecedentes demostrados en párrafos anteriores se denota que el desempeño docente es fundamental para los alumnos porque le abrirá las puertas a un mundo profesional, para profundizar más sobre el concepto de desempeño docente mencionaremos la definición de algunos autores como Martínez F (12), indica que el término desempeño ha adquirido transcendencia, a partir de la filosofía de la calidad total, porque es una herramienta que permite hacer mediciones. El desempeño docente, es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Stubbs A (13), Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo.

Cahuana E (14), explica que el desempeño de un docente significa cumplir con las responsabilidades, y hacer lo mejor, porque es su compromiso, y requiere tener una buena interrelación de los saberes, habilidades, actitudes y valores, que han sido acumulados y

que la mejora de los mismos implica logros de niveles más altos. La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, con el fin de valorar: la práctica, la proyección y desarrollo de su actividad (9). Tejedor & García (15), indican que el proceso de evaluación del desempeño docente exige un conjunto de esfuerzo, porque es complejo, es cognitivo, instrumental y axiológico, y que los beneficios van a orientar la actividad educativa en una institución universitaria y el comportamiento de los sujetos, teniendo un resultado deseable y valioso.

Según un estudio de Schuh y Cribelli, aducen que existe un sesgo en la evaluación del desempeño docente, cuando es el alumno quien evalúa, porque estos se dejan llevar por las buenas o malas notas que han tenido. Porque alumnos que tuvieron más notas tuvieron una aversión contra el docente al momento de evaluarlo. La finalidad de las evaluaciones del desempeño docente; se realizan con el fin de respaldar una combinación de objetivos formativos y sumativos, que busca mejorar y guiar la formación docente y el desarrollo profesional, el salario y la retención del personal (13).

Asimismo, su importancia se atribuye que el comportamiento docente influye en la eficacia educativa, del estudiante, que se mide en: La relación entre el buen rendimiento del alumno y el comportamiento del docente; que se mide con la presentación de los temas, entusiasmo de los alumnos (participación), y la orientación de los alumnos (14). Asimismo buenos docentes, generan un alto logro en los alumnos. Una buena conducta genera una mejor eficacia en; la preparación de actividades, sistema informativo estructurado, comunicación interactiva, y trabajo autónomo (15).

También coincide Valdés (16). El desempeño docente es un elemento fundamental que es capaz de lograr resultados cualitativos en el logro de la gestión educativa, entonces genera resultados en la calidad educativa. Asimismo, se buscó un modelo de evaluación del desempeño del docente universitario adentrándose en un contexto tremendamente complejo y arduo que debe verse de diversas perspectivas; que por lo general se evalúa la enseñanza o docencia como sinónimos.

López B, Ruiz C. (17). Recomiendan que la evaluación del docente se realice desde la perspectiva del alumnado por las siguientes razones, permite que el alumnado opine sobre sus docentes, originando beneficios políticos para la institución. Se considera que los estudiantes, por su naturaleza, son los observadores más extensos de la docencia, y a su vez

están en una posición única para valorar la calidad del curso, la dedicación y la preparación del profesorado. La fiabilidad de las observaciones realizadas por el alumnado es normalmente elevada. Ésta depende, entre otros factores, del número encuestados, por lo que si se seleccionan las muestras adecuadas la fiabilidad puede estar asegurada.

Asimismo, los principales modelos de evaluación del desempeño según Valdez (16). Son los siguientes: El modelo centrado en el perfil del maestro; en este modelo se evalúa al docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características de un perfil previamente establecido de lo que constituye un profesor ideal.

El modelo centrado en los resultados obtenidos; la principal característica de este modelo consiste en que evalúa al maestro a través de los resultados obtenidos por sus estudiantes.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; propone que la evaluación se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos; dichos comportamientos se relacionan fundamentalmente con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de práctica reflexiva, consiste en desarrollar, conjuntamente con los maestros, una reflexión supervisada acerca de su práctica. La evaluación del desempeño docente se realizará mediante las dimensiones propuestas por Rizo (18); Quien recomienda utilizar: metodología de enseñanza, cumplimiento, conocimiento de la materia, forma de evaluar, apoyo al trabajo de los estudiantes y relaciones con la institución. Mientras que Tejedor & García (15), considera cinco dimensiones para evaluar el desempeño docente: capacidades pedagógicas, personalidad, responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales, relaciones interpersonales, resultados de su labor educativa, actividades de gestión y condiciones de desarrollo de su actividad docente.

Asimismo se tienen las siguientes características que determinan el desempeño docente; las características pedagógicas; que evalúa la actualización docente, los procesos investigativos sobre su propia enseñanza y una constante reflexión pedagógica sobre su quehacer profesional. Mientras que las características humanas; el docente debe poseer una actitud pedagógica que invite al aprendizaje; explicar de manera contextualizada. Características ideológicas; el docente tiene que tener características que trascienden su

propio ámbito disciplinar y se relacionen con su capacidad de acompañar al estudiante en las inquietudes, dificultades y expectativas que estos tengan (2).

El estudio de Pimienta P. (19) explica un modelo de constructo para evaluar el desempeño docente, considerando tres dimensiones: la planificación; consiste en planear el curso de la asignatura, y gestionar la progresión del aprendizaje. La didáctica, consiste en llevar a cabo la interacción didáctica en el aula. Los Aspectos relacionales, ligada a formas adecuadas de comunicación para apoyar el trabajo académico y forma de valorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como su impacto. Asimismo definir a la calidad educativa es el objetivo que busca alcanzar la gestión educativa, que consiste en brindar una actividad pedagógica de acuerdo a los sectores productivos, y que cumpla con los estándares de calidad de educación.

Asimismo, Rivas L (20) dice que las competencias se clasifican en distintos tipos, siguiendo el enfoque Funcional, así tenemos:

Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales): se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo. Usualmente se relacionan con la comunicación como las destrezas, habilidades y capacidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación o hechos enmarcados dentro de principios, valores y códigos éticos y morales y las relacionadas con el ámbito numérico.

Competencias Genéricas (Transversales): son los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones (20).

Competencias Específicas (Técnicas): son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica; se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional. Estas competencias no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Una persona es competente cuando posee las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para el desempeño de las funciones productivas asignadas, relacionadas con un puesto u ocupación laboral (20).

Por lo que el docente debe capacitarse anualmente ya que las tecnologías son muy cambiantes en este mundo.

Asimismo se debe explicar la percepción del alumno enfermero; que según la psicología clásica de Neisser, la percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, constituye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar e estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la existencia de aprendizaje. Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible en ausencia de un flujo informativo constante, al que se denomina percepción (12).

La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanzan a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos. Esta definición presenta dos partes bien diferenciadas referidas respectivamente a: el tipo de información obtenida y la forma en que ésta se consigue. Según la psicología de Neisser, la percepción como un proceso de tres fases. Así pues, la percepción es la imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y necesidades. Es resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones. La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal. Es subjetiva, ya que las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro (12).

Ante un estímulo visual se derivan distintas repuestas. La condición de selectiva en la percepción es consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir. Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de los mismos (12).

Patricia Benner, distingue cinco niveles en enfermería según el modelo de Dreyfus siendo el primero el principiante, quien es aquel que “no tiene ninguna experiencia previa de la situación a la que debe enfrentarse” “tiene dificultades para diferenciar lo relevante de lo irrelevante “por ejemplo los estudiantes de enfermería (21).

En el segundo se encuentra el principiante avanzado, quien es la persona que puede demostrar una actuación aceptable por lo menos parcialmente después de haberse enfrentado a un número suficiente de situaciones reales o después de que un tutor le haya indicado los elementos importantes recurrentes de la situación, es decir que “tiene experiencia necesaria” “no puede objetivar todo” “tiene problema de dominio” “depende de consejos de los más expertos”, por ejemplo una enfermera recién graduada.

En el tercero tenemos enfermera competente, que aprende de las situaciones reales de práctica e imitando las acciones de los demás, y se caracteriza por una considerable planificación consistente y deliberada que determina los aspectos de las situaciones actuales futuras que son importantes y cuales no; hace referencia “grado de experiencia” “nivel de eficiencia” “elabora normas y procedimientos de razonamientos”.

En el cuarto tenemos enfermera eficiente, quien es la persona que percibe la situación como conjunto (la imagen completa en vez de dividirla en aspectos y la actuación se guía por máximas) es la enfermera que “reconoce aspectos” “posee dominio intuitivo” “seguridad en sus conocimientos”.

En el quinto tenemos enfermera experta, cuando reconoce los patrones de respuesta y demuestra dominio clínico /práctico “asimila el saber” “visión general” “precisión de lo inesperado” “experiencia que puede generar cambio en el plan de cuidados (21).

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El presente estudio asumió como tipo de investigación cuantitativo. Según Hernández R., menciona que la investigación cuantitativa “es un proceso sistemático, riguroso, formal y objetivo para generar información numérica sobre el mundo”. Es cuantitativa, porque utilizó la estadística para obtener los resultados del estudio (22), además porque los resultados que se obtienen son cuantificables y mediables, ya que va a determinar el nivel de desempeño de los docentes de la escuela de enfermería (22).

Diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, transversal y descriptivo. La investigación es no experimental, porque no se realizó la manipulación de la variable, y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, es decir solo se realizó la medición (22). Asimismo, es transversal, porque los datos fueron recolectados en un sólo momento. Y descriptiva, porque describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés (22).

2.2 Métodos de investigación

Como método de investigación, la forma de cumplir con los objetivos del estudio utilizó como guía el (método deductivo -método inductivo-método analítico)

Método deductivo

Según Valderrama S (23), precisa que el método deductivo de investigación permite inferir nuevos conocimientos o leyes aún no conocidas. Este método consiste en inducir una ley y luego deducir nuevas hipótesis como consecuencia de otras más generales. Este Método se utilizó para obtener particularidades partiendo de las observaciones iniciales. (Proceso sintético - analítico).

Método inductivo

Según Wayne L (24), detalla que el método inductivo consiste en utilizar razonamientos para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación tiene carácter general. Este Método se usó para sacar conclusiones a partir del análisis de la muestra que nos conduzca a la conclusión general (proceso analítico-sintético).

Método analítico

Según Quevedo F (25), que el método analítico es un proceso que consistió en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de sus partes del todo para estudiarlas en forma individual. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

2.3 Población y muestra

Población: La población en esta investigación total es de 152 alumnos de la escuela de enfermería de la Universidad de Señor de Sipán. Polit F (26), explica que la población es toda agregación o acumulo de casos que cumple con un conjunto predeterminado de criterio.

Tabla 1.

Alumnos por ciclo de la escuela de enfermería USS

Ciclo	Número de alumnos
VIII	50
IX	42
X	60
Total	152

Fuente: EAP de Enfermería, 2017

Criterios de inclusión

Alumnos del VIII, IX y X ciclo de la escuela de enfermería.

Alumnos que dan su consentimiento.

Docentes que enseñan en la escuela de enfermería.

Criterios de exclusión

Alumnos del I al VII ciclo de la escuela de enfermería.

Alumnos de otras carreras profesionales.

Alumnos que no desean participar.

Docentes que no enseñan en la EAP de enfermería.

Muestra:

La muestra se define como un subconjunto, por parte del universo o población en el que se llevó a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar hallazgos al todo (26). Se aplicó la fórmula para población finita que se calcula de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= es el total de la

población = 152 alumnos

p= 0.50

q = 0.50

Z= Nivel de

confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 152}{0.05^2(152 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 109 alumnos

2.4 Variables y operacionalización

Variable:

Desempeño Docente

Operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Desempeño Docente	Competencias Específicas (Técnicas):	<p>Dominio de la teoría.</p> <p>Dominio de la práctica.</p> <p>Metodología en aula.</p> <p>Da a conocer objetivos al inicio de clase.</p> <p>Respetar las Características del estudiante</p> <p>Responde a las expectativas del estudiante</p>	Encuesta
	Competencias Genéricas (Transversales)	<p>Clima humano</p> <p>Tono de voz</p> <p>Expresiones</p> <p>Lenguaje corporal</p>	
	Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales):	<p>Autoridad del docente.</p> <p>Relación docente-estudiante</p> <p>Responsabilidad.</p>	

		Respeto Ética. Liderazgo Experiencia Investigador.	como
--	--	----------------------------------------------------------------	------

2.5 Técnicas de recolección de información

Las técnicas son las distintas formas o manera de obtener la información de la investigación. En este estudio se utilizó las siguientes, la encuesta son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica (22). De igual manera se utilizó una encuesta para medir la variable desempeño docente, de las cuales se hicieron un número de preguntas y fue basado al indicador de la variable.

2.5.1 Técnicas de recolección de información

Este instrumento es la herramienta que se utilizó por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita resolver el problema de desempeño docente. El instrumento está compuesto por escalas de medición (22) Mediante este cuestionario se midió la variable en estudio. Este instrumento tiene relación con las técnicas de recolección de datos. Fue basada por 54 ítems en general la cual se midió el nivel de desempeño docente y está compuesto por cada dimensión y se midió con una escala Likert (5 totalmente de acuerdo, 4 un poco de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni desacuerdo, 2 un poco desacuerdo, 1 totalmente desacuerdo) la cual ayudó a que cada pregunta sea más considerada y así los datos se dieron con más facilidad al encargado para tabular dichas respuestas. Esta encuesta fue evaluada por jurados expertos y se ha pasado a validar.

2.6 Validación y confiabilidad de instrumentos

No es necesaria la validación y confiabilidad del instrumento ya que es un instrumento validado por un estudio realizado en Lima en el año 2010 por Rivas L (20). Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010.

2.7. Principios éticos

La investigación asumió los criterios éticos consignados en el Informe Belmont (27). Entre los principios básicos son tres los que como investigadora asumió:

El primero, el principio de respeto a las personas incorpora cuando menos dos convicciones éticas: primero, que los individuos deberán ser tratados como agentes autónomos y segundo, que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a ser protegidas. Los participantes (estudiantes) de la investigación fueron tratados como personas autónomas por su capacidad de deliberar y asumir sus decisiones en forma responsable, por ende, tienen derecho a ser protegidas. La investigadora dio valor a las opiniones y elecciones de los participantes al mismo tiempo evitando influir en sus respuestas y el respeto a su autonomía se evidenció a través del consentimiento informado.

El principio de beneficencia significa tratar a las personas de una manera ética, implica no sólo respetar sus decisiones y protegerlos de daños, sino también procurar su bienestar. Este trato cae bajo el principio de beneficencia. En este sentido se han formulado dos reglas generales como expresiones complementarias de beneficencia: 1) no hacer daño; y 2) acrecentar al máximo los beneficios y disminuir los daños posibles; se evidenció en la investigación porque se buscó la protección de los participantes de cualquier daño, procurando el bienestar, por lo que se protegió la identidad de cada participante con un código alfanumérico asegurando que sus opiniones sólo sirvan para fines de esta investigación.

Principio de justicia: “define que se debe tratar a la gente con igualdad”. Existen varias fórmulas, generalmente aceptadas, de modos justos de distribuir las responsabilidades y los beneficios. Cada fórmula menciona alguna propiedad apropiada, de acuerdo a cuáles responsabilidades y beneficios deberán ser distribuidos. Estas fórmulas son 1) se debe dar a cada persona una participación igual, 2) se debe dar a cada persona una participación de

acuerdo a su necesidad individual, 3) se debe dar a cada persona una participación de acuerdo a su esfuerzo individual, 4) se debe dar a cada persona una participación de acuerdo a su contribución social.

2.8. Criterios de rigor científico

Con el fin de asegurar la calidad de los datos y los resultados en esta investigación se tomaron en cuenta los criterios de rigor científico referidos por Noreña A., Alcaraz N., Rojas J., & Rebolledo D (28).

Credibilidad, este criterio se logrará en primer lugar con las encuestas, siempre se hizo que haya empatía entre la investigadora y los estudiantes; para que así nos puedan dar su punto de vista, después si era necesario se regresará al escenario de la investigación para confirmar hallazgos y revisar algunos datos particulares,

Auditabilidad o Confirmabilidad, para ello fue necesario un registro y documentación completa de las decisiones o ideas que la investigadora haya tenido en relación con el estudio. Esta estrategia permitirá que otro investigador examine los datos y pueda llegar a la conclusión igual o similar a las investigadoras originales.

Transferibilidad o aplicabilidad, este criterio se aplicó al hacer el informe de una manera detallada, permitiendo que se pueda usar en otras investigaciones, en el mismo contexto. Describiendo las características de los sujetos de investigación y el escenario donde se desarrolla la investigación, para ver la posibilidad de transferir o extender los resultados obtenidos con otro contexto.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

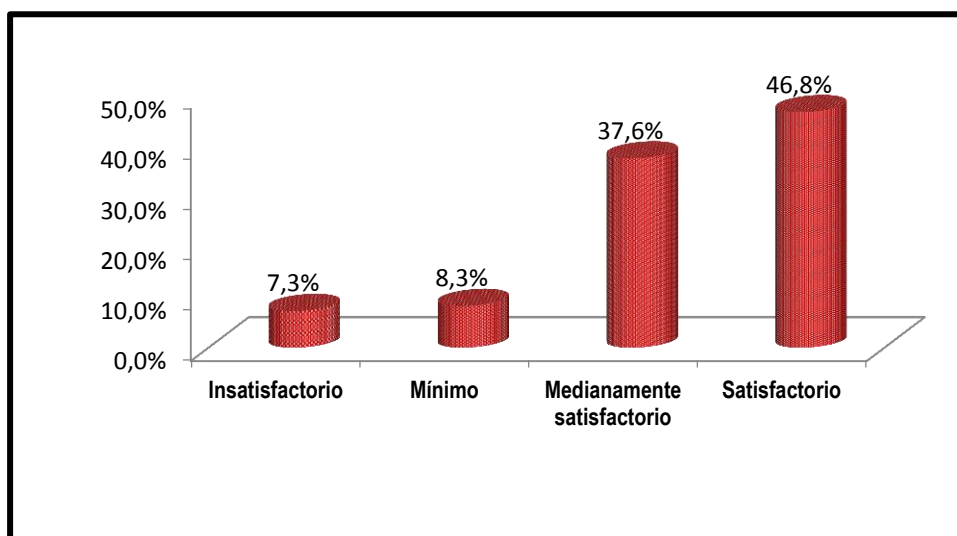
Tabla 1

Nivel de desempeño docente según la dimensión competencias específicas de los docentes de la escuela de enfermería de la universidad señor de Sipán.

		Alumnos	
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Insatisfactorio	Recuento	8
		%	7,3%
	Mínimo	Recuento	9
		%	8,3%
	Medianamente satisfactorio	Recuento	41
		%	37,6%
	Satisfactorio	Recuento	51
		%	46,8%
Total		Recuento	109
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería USS, 2017

Figura 1. Se observa en la dimensión competencias específicas que el 46,8% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio.



Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería USS, 2017

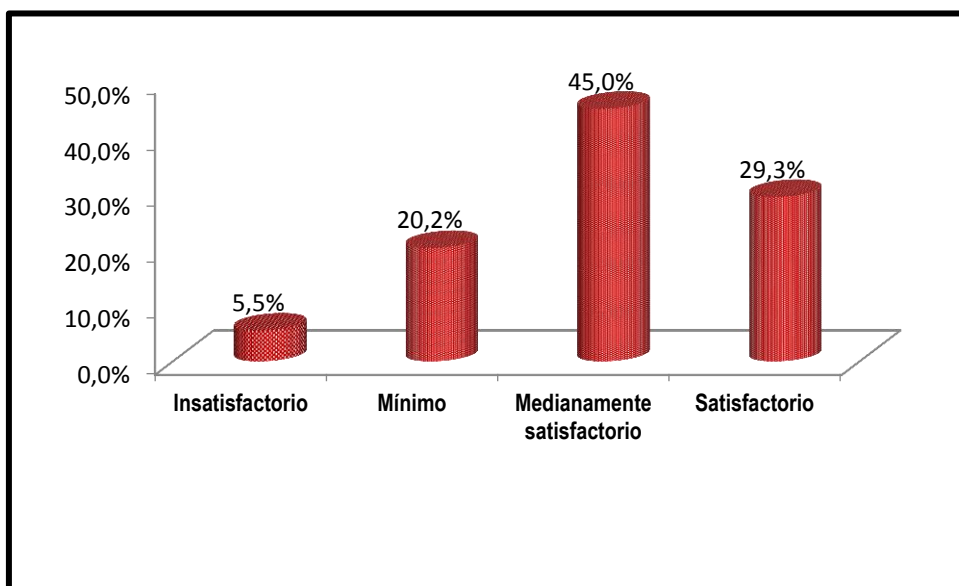
En relación a la tabla N° 01 se observa los resultados de nivel de desempeño docente según la dimensión competencias específicas esta nos muestra que el 7,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es insatisfactorio; el 8,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es mínimo; el 37,6% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 46,8% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto.

Tabla 2. Nivel de desempeño docente según la dimensión competencias genéricas de los docentes de la escuela de enfermería de la universidad señor de Sipán.

		Alumnos	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	Insatisfactorio	Recuento	6
		%	5,5%
	Mínimo	Recuento	22
		%	20,2%
	Medianamente satisfactorio	Recuento	49
		%	45,0%
	Satisfactorio	Recuento	32
		%	29,3%
Total		Recuento	109
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería USS, 2017

Figura 2. Se observa en la dimensión competencias genéricas que el 45,0% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio.



Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería USS, 2017

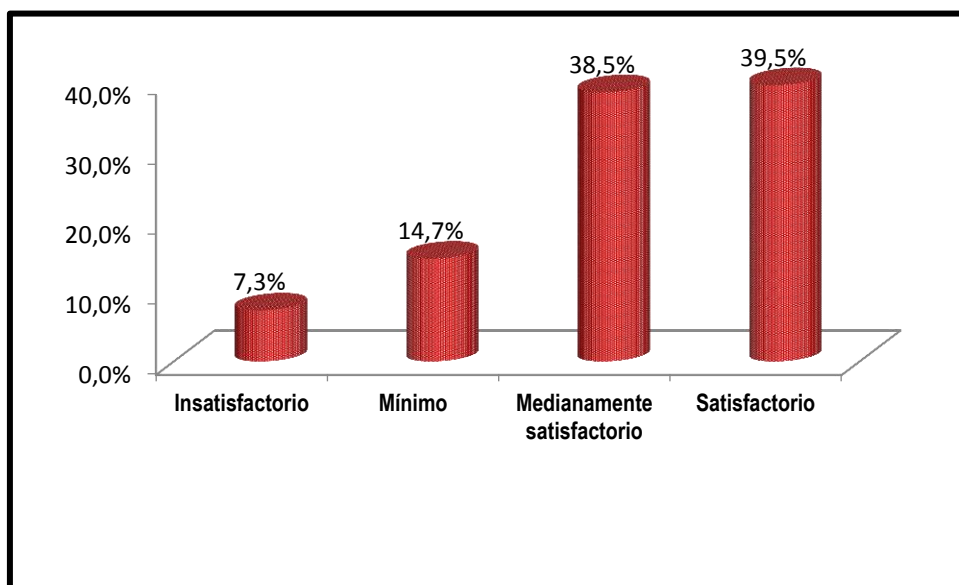
En relación a la tabla N° 02 se observa la dimensión competencias genéricas el 5,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es insatisfactorio; el 20,2% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es mínimo; el 45,0% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto y el 29,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio.

Tabla 3. Nivel de desempeño docente según la dimensión competencias básicas de los docentes de la escuela de enfermería de la universidad señor de Sipán.

		Alumnos	
COMPETENCIAS BÁSICAS	Insatisfactorio	Recuento	8
		%	7,3%
	Mínimo	Recuento	16
		%	14,7%
	Medianamente satisfactorio	Recuento	42
		%	38,5%
	Satisfactorio	Recuento	43
		%	39,5%
Total		Recuento 109	
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería 2017

Figura 3. Se observa en la dimensión competencias básicas que el 39,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio.



Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería 2017

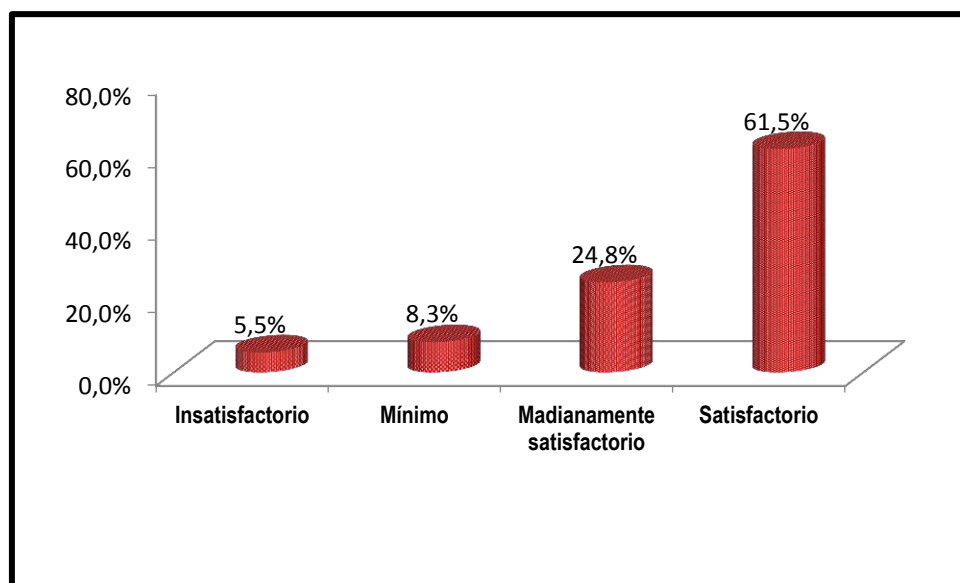
En relación a la tabla N° 03 se observa la dimensión competencias básicas el 7,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es insatisfactorio; el 14,7% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es mínimo; el 38,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 39,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto.

Tabla 4. Nivel de desempeño docente en la escuela de enfermería de la universidad señor de Sipán, 2017.

		Alumnos	
DESEMPEÑO DOCENTE	Insatisfactorio	Recuento	6
		%	5,5%
	Mínimo	Recuento	9
		%	8,3%
	Medianamente satisfactorio	Recuento	27
		%	24,8%
	Satisfactorio	Recuento	67
		%	61,5%
Total		Recuento	109
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería USS, 2017

Figura 4. Se observa que para el 61,5% de los estudiantes opinan que hay un desempeño satisfactorio.



Fuente: Instrumento aplicado a estudiantes de la escuela de enfermería USS, 2017

En relación a la tabla N° 04 se observa los resultados sobre el desempeño docente, esta nos muestra que el 5,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es insatisfactorio, seguido del 8,3% de los estudiantes indica que el desempeño docente es mínimo, además el 24,8% de los estudiantes indica que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 61,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es satisfactorio, siendo además el mayor porcentaje determinado.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La educación hoy en día afronta múltiples retos; siendo el principal dar respuesta a los profundos cambios sociales, económicos y culturales que se preveen para la sociedad actual. Por lo tanto, la formación académica debe estar acorde con los nuevos enfoques y tendencias modernas, si bien es cierto que los conceptos y fundamentos de muchas asignaturas se mantienen vigentes en el tiempo también es verdad que debemos buscar innovar la educación con nuevas herramientas didácticas y con nuevas estrategias que busquen contribuir a la mejora del proceso de aprendizaje o utilizar entre las ya existentes aquellas que más se adecúen a cada asignatura y realidad estudiantil (1).

Esta investigación tuvo como propósito identificar el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según la dimensión competencias específicas; tenemos que: el nivel de desempeño docente según la dimensión competencias específicas es el 7,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es insatisfactorio; así mismo el 8,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es mínimo; el 37,6% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 46,8% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto. Asimismo similar resultados obtuvieron en su investigación Begazo V. & Retamozo L (11). Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad De Enfermería- UNSA 2015; se obtuvo como resultado que los estudiantes consideran que el desempeño docente es bajo tienen un rendimiento académico regular con un 0.9%, los que consideran que el desempeño docente está en el promedio tienen un rendimiento académico bueno con un 31.2%, y por último los que consideran que el desempeño docente es alto también tienen un rendimiento bueno con un 48.9%. Donde al hablar de competencias Específicas (Técnicas), explica que son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica; se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional (11).

Asimismo, tenemos autores que nos explican la importancia de evaluar el desempeño del docente por lo que se tomó a Martínez F (12), que indica que el término desempeño ha adquirido transcendencia, a partir de la filosofía de la calidad total, porque es una herramienta que permite hacer mediciones. Mientras Stubbs A (13), explica que el desempeño docente que tienen actividades, que son la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Así como Cahuana E (14), explica que el desempeño de un docente significa cumplir con las responsabilidades, y hacer lo mejor, porque es su compromiso, y requiere tener una buena interrelación de los saberes, habilidades, actitudes y valores, que han sido acumulados y que la mejora de los mismos implica logros de niveles más altos.

Por eso evaluar al docente es de suma importancia ya que esto va a reforzar las competencias específicas que aún se encuentran con un porcentaje medianamente satisfactorio; A diferencia de la investigación de Begazo V. & Retamozo L (11), que el desempeño es bajo; que distan muchas veces de la realidad universitaria, del nivel de capacitación del docente, entre otros factores. Asimismo como lo explica Martínez F (12), que el desempeño docente debe evaluar las obligaciones y roles establecidos ya sea legal, institucional y socialmente; para el bien del estudiante universitario y logre con éxito la culminación de su carrera profesional. Mientras que Stubbs A (13), nos dice que el docente debe facilitar el aprendizaje, llegar al alumno mediante el uso de materiales didácticos entre otros; ya que el desempeño docente se verá reflejado en el rendimiento académico del alumno, logrando un alto nivel de calidad educativa para la universidad (13).

En relación a la segunda variable se buscó identificar el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según las competencias genéricas, que el 5,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es insatisfactorio; el 20,2% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es mínimo; el 45,0% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto y el 29,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio. Estos resultados los contrastamos con Labajos N (10), en su tesis titulada Competencias de los docentes de Enfermería de la UNMSM según percepción de los estudiantes 2013; Los resultados obtenidos fueron que el 75.72% perciben que los docentes están en proceso de desarrollo competencias genéricas y el 64.16% competencias pedagógicas; 20.23% percibe que el docente evidencia competencias desarrolladas genéricas y el 31.79% competencias desarrolladas pedagógicas; 4.05% percibe que los docentes evidencian que aún no tienen desarrolladas las competencias genéricas ni pedagógicas.

Por la cual los resultados lo contrastamos con lo que nos dice Rivas L (20), que las competencias genéricas; son los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones. Así también coincide con Valdés (16), que el desempeño docente es un elemento fundamental que es capaz de lograr resultados cualitativos en el logro de la gestión educativa, entonces genera resultados en la calidad educativa. Mientras que López B, Ruiz C. (17), recomiendan que la evaluación del docente se realice desde la perspectiva del alumnado por las siguientes razones, permite que el alumnado opine sobre sus docentes, originando beneficios políticos para la institución.

Cabe recalcar que el porcentaje es el 45% satisfactorio pero se debe poner mucho énfasis para mejorar y lograr un nivel altamente satisfactorio; por lo que los docentes deben ser capaces de generar trabajo en equipo, saber llegar al alumno; que el alumno se sientan satisfecho en sus clases, logrando obtener profesionales de excelencia; realizando evaluaciones de desempeño a los docentes para identificar los puntos débiles a reforzar esto para el bien de la comunidad estudiantil de la escuela de enfermería.

En relación con la tercera variable que consideró este estudio al identificar el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería según las competencias básicas, que el 7,3% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es insatisfactorio; el 14,7% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es mínimo; el 38,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 39,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto. Estos resultados los contrastamos con lo que nos explica Cortés, E; Moreno, M P; Campos, M (7) 2014. (La Serena). En su tesis titulada “Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento”, los resultados obtenidos fueron, en el área de salud, que la dimensión que priorizan o consideran la más importante es la de resultados del aprendizaje, por lo que es la característica principal para identificar a un académico sobresaliente.

Contrastando con el autor Rivas L (20), que las competencias básica busca que una persona sea competente cuando posee las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para el desempeño de las funciones productivas asignadas, relacionadas con un puesto u ocupación laboral (20). Mientras que Tejedor & García (15), considera cinco dimensiones para evaluar el desempeño docente: capacidades pedagógicas, personalidad, responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales, relaciones interpersonales, resultados de su labor educativa, actividades de gestión y condiciones de desarrollo de su actividad docente. Y Alfaro D. & Pinedo J (9), explica que la finalidad de las evaluaciones del desempeño docente; se realizan con el fin de respaldar una combinación de objetivos formativos y sumativos, que busca mejorar y guiar la formación docente y el desarrollo profesional, el salario y la retención del personal.

Los resultados son 39,5% donde los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio, pero de debe alcanzar un nivel altamente satisfactorio ya sea capacitando al docente semestralmente debido a que las tecnologías son muy cambiantes en este mundo, la ciencia avanza en el día a día, así como también se debe enseñar a los estudiantes como desempeñarse en su entorno laboral, mejorar sus relaciones interpersonales, trabajo en equipo y mejorar a un alto nivel de desempeño docente mejorando las competencias básicas en el docente

Motivo por el cual se buscó determinar el desempeño del docente desde la mirada de los alumnos de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, 2017; cuyos resultados se obtuvieron que el 5,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es insatisfactorio, seguido del 8,3% de los estudiantes indica que el desempeño docente es mínimo, además el 24,8% de los estudiantes indica que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 61,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es satisfactorio, siendo además el mayor porcentaje determinado. Por lo que estos resultados obtenidos lo contrastamos con la investigación titulada Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar; donde los resultados son parecidos a nuestra investigación ya que dio como resultado que el desempeño de los docentes es aceptable con un 73.1% y con una media (4.25 ± 0.93), siendo la dimensión de mayor puntaje la metodología (4.34 ± 0.92) y de menor puntaje la dimensión evaluación (4.16 ± 1.04) (1).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

En el presente estudio se concluye que:

El desempeño laboral de los docentes desde la mirada de los alumnos de la escuela de enfermería de la universidad Señor de Sipán ; según la dimensión competencias específicas; se obtuvo que el desempeño docente se encuentra en un (37,6%) medianamente satisfactorio y (46,8%) satisfactorio; por cual se debe capacitar al docente para mejorar la calidad educativa y el rendimiento académico en los estudiantes; ya sea mejorando el dominio de la teoría, dominio de la práctica, metodología en aula, dar a conocer objetivos al inicio de clase, respetar las características del estudiante y como responder a las expectativas del estudiante.

El desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería de la universidad Señor de Sipán; según las competencias genéricas, se obtuvo que el (45%) de los encuestados opina que el desempeño docente es medianamente satisfactorio; por la cual se debe reafirmar esta dimensión en los docentes de la escuela de enfermería mejorando los siguientes indicadores como lo es el clima humano, tono de voz, expresiones, lenguaje corporal.

El desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería de la universidad Señor de Sipán; según las competencias básicas. El 39,5% de los estudiantes opinan que el desempeño docente es satisfactorio, siendo este el porcentaje más alto; por lo que se debería mejorar estas competencias básicas en indicadores como autoridad del docente, relación docente-estudiante, responsabilidad.

El desempeño del docente desde la mirada de los alumnos de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, se encontró que el 5,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es insatisfactorio, seguido del 8,3% de los estudiantes indica que el desempeño docente es mínimo, además el 24,8% de los estudiantes indica que el desempeño docente es medianamente satisfactorio y el 61,5% de los estudiantes indica que el desempeño docente es satisfactorio, siendo además el mayor porcentaje determinado.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

Al Colegio de Enfermeros del Perú – Región Lambayeque, promover capacitaciones de actualización sobre la evaluación de docente, teniendo en cuenta que la educación como valor social ha de constituirse en el medio para promover la formación, no sólo desde la perspectiva cognoscitiva, sino también desde la humanización del ser, para que sea capaz de insertarse en una sociedad que día a día se modifica y la cual requiere de profesionales capaces de incorporarse de manera eficaz en el mundo laboral que cumple la enfermera dentro de la educación en los estudiantes de enfermería.

A las Universidades formadoras de educación de los estudiantes de ciencias de la salud, promover la investigación de tipo descriptiva, que permita detallar de manera directa las propuestas curriculares de las instituciones formadoras y el estilo en que se relacionan todos los elementos constitutivos que inciden en los procesos de enseñanza-aprendizaje, dentro de los cuales pueden mencionarse los siguientes como aspectos cognoscitivos, emotivos, concepto de aula, condiciones físicas y estructurales del aula, interacciones docente/ alumno, alumno/alumno, contenidos y estrategias metodológicas.

A la escuela de enfermería, promover capacitaciones en el docente sobre las diferentes estrategias metodológicas que emplean en el desarrollo de cada clase, a través de talleres que permitan una buena interrelación entre enfermera docente y el alumno.

Formar grupos de apoyo en el aula de acuerdo a la disponibilidad de cada docente, con el objetivo de compartir experiencias que permitan un mejor afrontamiento a situaciones estresantes, para desarrollar formas efectivas de tratar los problemas y la facilitación de un trabajo confortable entre el docente y el estudiante.

Se sugiere que se complemente esta investigación con estudios más profundos sobre el desempeño del docente desde la mirada de los estudiantes de enfermería.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

1. Martínez G., Hernández I., Gómez F., Flores H., Sánchez M. Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2016; 54(5): p. 612-619.
2. Merellano N., Almonacid F., Moreno D., Castro J. Buenos docentes universitarios: ¿Qué dicen los estudiantes? Educ. Pesqui. 2016 8-12; 42(2): p. 937-952.
3. Walker VS. Evacuación y trabajo docente en la Universidad: políticas, prácticas y actores estudio de casos en Argentina y España. Tesis Doctoral. Universidad de Málaga; 2013.
4. Belaunde P. Educación superior y calidad. [Online].; 2013 [cited 2017 7 1. Available from: <http://gestion.pe/amp/impresa/educacion-superior-y-calidad-2076915>.
5. Mas O. El profesor universitario: sus competencias y formación. 2012. [Acceso al 04 de diciembre] Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
6. Marhuenda F. La Formación Profesional. España: Síntesis, 2012. p.30
7. Cortés E, Moreno MP, Campos M. Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres área del conocimiento. Form. Univ. 2014; 7(2).
8. Verdugo M., Agurto E. & Montesdeoca M. Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014.
9. Alfaro D. & Pinedo J. Satisfacción del estudiante de la escuela profesional de enfermería con el desempeño docente. Universidad Privada Antenor Orrego, 2015.
10. Labajos N. Competencias de los docentes de Enfermería de la UNMSM según percepción de los estudiantes 2013. [Acceso al 04 de diciembre] Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3533/1/Labajos_an.pdf
11. Begazo V. & Retamozo L. Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad De Enfermería- UNSA 2015. [Acceso al 04 de diciembre]. Disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/346/M-21556.pdf?sequence=1>
12. Martínez F. Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. Pensamiento

- Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. 2013; 5(1): p. 4-20.
13. Stubbs A. Indicadores de desempeño: naturaleza, utilidad y construcción Argentina: IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia; 2004.
 14. Cahuana E. Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC.; 2006.
 15. Tejedor FJ, García A. el fin de respaldar una combinación. Revista española de pedagogía. 2010; LXIII (247).
 16. Valdés Veloz H. Evaluación del desempeño docente. Perspectivas docentes. 2005; 30.
 17. López B., Ruiz C. La evaluación de la docencia universitaria, dimensiones y variables más relevantes. Revista de Investigación Educativa. 2005; 23(1): p. 57-84.
 18. Rizo H. Evaluación del docente universitario. Revista electrónica Universitaria. 199; 2(1).
 19. Pimienta Prieto JH. Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias. REDU. 2014 Aug; 12(2): p. 231-250.
 20. Rivas L. Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010. [Citado el 19 de Setiembre del 2017]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf
 21. Marriner A, Alligood M. Modelos y teorías en enfermería. 6a. ed. Barcelona: Elsevier; 2007.
 22. Hernández S, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill /; 2014.
 23. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (2a ed.) 2013. Lima: San Marcos.
 24. Wayne L. Análisis de datos y modelos de negocio editorial Anaya Multimedia 752 págs. 2007
 25. Quevedo F. La prueba de la hipótesis. Medwave 2011 Jul; 11(07). doi: 10.5867/medwave.2011.07.5066
 26. Polit F. Metodología de la Investigación: propuesta anteproyecto y proyecto. 4ta Edición. Bogotá. ECOE; 2007. Pag.90.

27. Belmont R. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación.2008. [Acceso el 14 Noviembre 2017] Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
28. Noreña A., Alcaraz N., Rojas J., & Rebolledo D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. 2012. [Acceso el 14 Noviembre 2017]. Disponible en: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquican/article/view/1824/pdf>.

Anexos

ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA

Consentimiento Informado

Universidad Señor de Sipán

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académica Profesional De Enfermería

DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA MIRADA DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN – 2017.

Yo _____, identificado(a) con DNI N° _____, deseo participar en el estudio: DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA MIRADA DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN – 2017.

He sido informado(a) del propósito del estudio, y conociendo su importancia de el para mi información.

Es por eso que he tomado la decisión de participar en este estudio, comprometiéndome a brindar la información que sea necesaria. Además, tendré la oportunidad de realizar preguntas.

Es por esta razón que yo autorizo a que la información que brinde sea utilizada en este estudio.

Firma del estudiante

Firma del investigador(a)

D.N.I N° 75909000

ANEXO 02: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Instrucciones: Nos gustaría saber de su opinión concerniente a esta al desempeño docente, agradecería su colaboración respondiendo las siguientes preguntas.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	Un poco en de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Un poco desacuerdo	Totalmente desacuerdo

N°	Ítem	Escala de medición				
		5	4	3	2	1
Competencias Específicas						
01	¿El docente da a conocer los objetivos al inicio de la clase?					
02	¿El docente motiva permanentemente la participación del estudiante?					
03	¿El docente para la enseñanza toma en cuenta las características personales del estudiante?					
04	¿El docente transmite expectativas de desarrollo a los estudiantes?					
05	¿El docente estimula a seguir adelante al estudiante con limitaciones académicas?					
06	¿El docente es dinámico durante el desarrollo de las clases teóricas o prácticas?					
07	¿Tus compañeros de aula pocas veces ponen atención a las expectativas de los docentes sobre el rendimiento académico?					
08	¿El docente muestra interés por el mejor rendimiento del estudiante?					
09	¿El docente demuestra dominio y conocimiento del tema que expone?					
10	¿El docente le ayuda al logro de los objetivos educacionales o competencias establecidas?					
11	¿Las metodologías utilizadas por el docente potencializa el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante?					
12	¿El docente absuelve dudas y preguntas del estudiante en forma cordial?					
13	¿El docente fomenta el aprendizaje significativo en los estudiantes?					
14	¿El docente utiliza medios y materiales motivadores para la enseñanza?					
15	¿El docente interactúa positivamente con todos los estudiantes?					
16	¿El docente retroalimenta permanentemente a los estudiantes?					
17	¿El docente refuerza las conductas positivas del estudiante en la clase?					
18	¿El docente inspira confianza en el estudiante?					
19	¿El docente de enfermería demuestra alto dominio de la teoría y la práctica de la asignatura que enseña?					

Competencias Genéricas					
21	¿El docente siempre logra empatía con el estudiante?				
22	¿El docente establece un clima positivo en el aula con el estudiante?				
23	¿El buen rendimiento académico del estudiante es poco estimulado por el docente?				
24	¿El lenguaje corporal del docente impide un buen canal de transmisión de contenidos hacia el estudiante?				
25	¿La expresión adusta del docente evita hacer preguntas al estudiante en la clase?				
26	¿El tono de voz enérgico, en general, favorece mejor atención del estudiante en la clase?				
27	¿El docente comparte sus sentimientos positivos con el estudiante?				
28	¿El clima humano positivo que establece el docente en el aula favorece el aprendizaje?				
29	¿El lenguaje corporal del docente favorece un buen canal de transmisión de contenidos?				
30	¿El docente utiliza expresiones hirientes durante las clases con el estudiante?				
31	¿El tono de voz enérgico del docente inhibe la participación del alumno en clase?				
32	¿El docente es amable y atento con todos los estudiantes?				
Competencias Básicas					
33	¿La relación más efectiva del docente con el estudiante es de arriba hacia abajo?				
34	¿El docente hace diferencias entre estudiantes varones y mujeres?				
35	¿El docente debe tener siempre autoridad sobre el estudiante?				
36	¿El docente respeta al estudiante durante las clases o prácticas?				
37	¿El docente considera las características particulares del estudiante en su proceso de aprendizaje?				
38	¿El docente trata al estudiante como su amigo para facilitar el aprendizaje?				
39	¿El docente establece una relación horizontal con el estudiante en la clase?				
40	¿El docente estimula por igual a todos los alumnos?				
41	¿El docente respeta el horario de clase?				
42	¿La relación horizontal del docente con el estudiante hace que se pierda autoridad entre ambos?				
43	¿El docente motiva la participación activa del estudiante en aula?				
44	¿El docente estimula a seguir adelante al estudiante con limitaciones académicas?				

45	¿El docente felicita cuando el estudiante realiza algo positivo en sus estudios?					
46	¿El docente motiva permanentemente al estudiante durante el desarrollo de la clase teórica o práctica?					
47	¿El docente es un modelo a seguir por el estudiante?					
48	¿El docente es responsable en sus actividades académicas?					
49	¿El docente mantiene comportamiento ético frente a los estudiantes?					
50	¿El docente fomenta el trabajo en equipo?					
51	¿El docente refuerza el respeto entre estudiantes durante la clase?					
52	¿El docente se preocupa por satisfacer las expectativas del estudiante durante la clase?					
53	¿El docente fomenta el análisis y la capacidad argumentativa en el estudiante?					
54	¿El docente fomenta la práctica de valores en su profesión?					

ANEXO 03: FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO DOCENTE

- 1. Autores :**
Cinthia Bajonero Chunga
- 2. Procedencia :**
Chiclayo
- 3. Administración :**
Individual
- 4. Duración :**
15 minutos
- 5. Aplicación :**
Estudiantes de la escuela de enfermería de la Universidad Señor de Sipán
- 6. Significación :**
Manejo de Información de Contenido
- 7. Administración y Calificación:**
Se administró utilizando los siguientes materiales:
- Hoja de Respuesta
 - Lápiz o lapicero
- 8. Consigna**
El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 54 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
- 9. Baremación : Autora.**

10. Opciones de respuesta

ESCALA DE CALIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Más de 216	Desempeño Satisfactorio
162 – 216	Desempeño medianamente satisfactorio
108 – 162	Desempeño mínimo
Menos de 108	Desempeño Insatisfactorio

ANEXO 04: ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	109	100,0
Casos	Excluidosa	0	,0
Total		109	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	54

Se diseñó un cuestionario de 54 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos; se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,982; indicando que es altamente confiable