



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM- Estelí

Factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño

docente de la carrera de Enfermería

Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí, 2017

Tesis para optar

al grado de

Máster en Pedagogía con Mención en

Docencia Universitaria

Autora:

Ing. Jorling María Castillo Rodríguez

Tutora:

M.Sc. Flavia María Andino Rugama

Estelí, febrero de 2017





UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

“2018: Año de la Internacionalización de la Universidad”

AVAL DE LA TUTORA

Por este medio hago constar que el estudio titulado “*Factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente de la carrera de Enfermería Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí*” 2017, presentado por la maestrante Jorling María Castillo Rodríguez para optar al grado de Máster en Pedagogía con Mención en Docencia Universitaria; cumple con los requisitos académicos establecidos para su DEFENSA.

En la tesis se describen los factores pedagógicos y se identifican los factores psicológicos asociados al desempeño docente de acuerdo a la percepción de los miembros de la Comunidad Académica de la carrera; así como también la contribución de los procesos de evaluación al desempeño docente, realizando un aporte a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Cristiana Autónoma de la sede Estelí con una propuesta de acciones para que sean consideradas en el Plan de Mejora Institucional, contribuyendo de esta manera a procesos de mejora de la calidad educativa de UCAN.

Por tanto, solicito a la Coordinación del programa de esta maestría, tenga a bien realizar las gestiones pertinentes para la programación de la defensa de dicha tesis.

Para que conste a los efectos oportunos, extiendo la presente en la ciudad de Estelí, a los veintiséis días del mes de enero del año dos mil dieciocho.

Atentamente,

M.Sc. Flavia María Andino Rugama

Tutora de la tesis

UNAN-Managua/FAREM-Estelí

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente al Padre Hijo y Espíritu Santo por permitirme haber llegado hasta el final de esta meta que me propuse, solamente Él me dio salud, paciencia y fuerzas para finalizar mi maestría.

A mi madre Rosario Rodríguez que quiero mucho por su apoyo en todo momento, por sus sanos consejos, por su motivación en todos mis estudios, por acompañarme y llevarme de la mano desde que era una niña hasta el día de hoy, muchas gracias madre.

Jorling María Castillo Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la oportunidad de concluir la maestría y terminar mi tesis, también agradezco especialmente a mi tutora: MSc. Flavia María Andino Rugama por su valiosa colaboración y el tiempo que dispuso para guiarme en el desarrollo de esta investigación.

A mis maestras/os de la maestría por su arduo trabajo, a mis amigos y compañeros de trabajo que con sus palabras siempre me estuvieron motivando para que no me diera por vencida, a Yokasta Valenzuela, coordinadora de la maestría, quien fue paciente con cada uno de los maestrantes y siempre nos motivó a seguir adelante con nuestro trabajo de tesis.

RESUMEN

La presente investigación sobre “Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí-2017, tiene como objetivo analizar la influencia de los factores psicopedagógicos en el desempeño docente de la carrera de enfermería. Como muestra se consideraron a 11 profesionales del personal académico, dos directivos seleccionados por conveniencia y una muestra probabilística de 50 estudiantes de enfermería. Se estudiaron los factores pedagógicos y psicológicos y la evaluación al desempeño para la mejora de la práctica educativa. El diseño utilizado fue mixto de corte transversal, abarcando el periodo del II trimestre 2017 y un modelo pedagógico constructivista, se utilizaron las técnicas de encuesta con una escala Likert y entrevista para la recopilación de información. Se realizó un análisis estadístico descriptivo para la encuesta de docentes y estudiantes con el uso del SPSS versión 21 y un análisis de correlación de Spearman. La información cualitativa de la entrevista fue analizada con el método reductivo y se realizó la triangulación por fuentes en el análisis. La mayoría de los factores pedagógicos, influyen de manera positiva en el desempeño docente, el factor psicológico asociado a este desempeño es la motivación, que incide en la selección de las estrategias metodológicas. La contribución de los procesos de evaluación al desempeño, se mide a través de la retención estudiantil y su alta demanda, considerándose la sede como un referente de la UCAN.

Palabras clave: Estrategias metodológicas, motivación, evaluación de aprendizajes, acompañamiento pedagógico, experiencia docente, retención estudiantil, estudiantes, docentes, proceso enseñanza-aprendizaje

ÍNDICE

Contenido	Página
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes de la investigación	2
1.2 Planteamiento del problema	4
1.3 Justificación.....	5
II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	7
2.1. Objetivo general	7
2.2. Objetivos específicos.....	7
III. REFERENTE TEÓRICO	8
3.1. Conceptualizaciones.....	8
3.2. Fundamentación teórica	13
3.2.1. Pedagogía en la educación superior	13
3.2.2. Desempeño docente.....	13
3.2.3. Evaluación al desempeño docente.....	15
3.2.4. Factores pedagógicos	15
3.2.5. Factores psicológicos	23
3.3. Modelo Educativo de la UCAN-Nicaragua.....	31
3.3.1. Fundamentación de la Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua.	31
3.3.2. Modelo educativo.....	32
3.3.3. Visión Institucional	33
3.3.4. Misión Institucional.....	34
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	35
4.1. Enfoque filosófico	35
4.2. Tipo de Investigación	36
4.3. Población y muestra	36
4.4. Técnica para la recolección de datos	37
4.4.1. Validación de los instrumentos	37
4.4.2. Procesamiento y análisis de los datos	38

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
5.1. Factores pedagógicos asociados al desempeño docente en UCAN-Estelí.....	40
5.1.1 Proceso de enseñanza aprendizaje.....	40
5.1.2 Ambiente institucional	43
5.1.3 Preparación docente	45
5.1.4 Evaluación de aprendizajes	47
5.1.5 Valoración global de los factores pedagógicos que influyen en la práctica docente	48
5.2. Factores psicológicos asociados al desempeño docente en UCAN-Estelí.....	50
5.2.1 Motivación	50
5.2.2 Relaciones humanas	52
5.2.3 Valoración global de los factores psicológicos y su relación con el desempeño docente	53
5.3. Contribución de los procesos de evaluación al desempeño docente para la mejora de la práctica docente	57
5.4. Plan de mejora para el desempeño docente en la carrera de enfermería.....	59
VI. CONCLUSIONES.....	69
VII. RECOMENDACIONES	70
VIII. BIBLIOGRAFIA	71
IX. ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Página
Gráfico 1. Valoración de estudiantes y docentes sobre planificación proceso de enseñanza aprendizaje	41
Gráfico 2. Valoración de estudiantes y docentes sobre estrategias metodológicas en los procesos de enseñanza aprendizaje	42
Gráfico 3. Valoración de la mediación del docente.....	43
Gráfico 4. Valoración de estudiantes y docentes sobre seguimiento docente	44
Gráfico 5. Valoración de estudiantes y docentes sobre espacios de aprendizaje y medios audiovisuales.....	45
Gráfico 6. Valoración de estudiantes y docentes sobre preparación docente.....	47
Gráfico 7. Valoración de estudiantes y docentes sobre evaluación de aprendizajes	48
Gráfico 8. Valoración de estudiantes y docentes sobre motivación	52
Gráfico 9. Valoración de estudiantes y docentes sobre relaciones humanas.....	53

ÍNDICE DE ANEXOS

Contenido	Página
Anexo 1. Encuesta docente.....	79
Anexo 2. Encuesta Estudiantes.....	84
Anexo 3. Entrevista a directora académica de la UCAN- Coordinadora de carrera de enfermería.	88
Anexo 4. Carta a expertos para validación de instrumentos.....	92
Anexo 5. Instructivo para la validación de los Instrumentos.	93
Anexo 6. Sistema de categorización.....	99

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de docencia en el aula es un punto central en los procesos de enseñanza, puesto que es la interacción directa del profesor con el estudiante, intervienen estrategias metodológicas para el desarrollo y concreción de los contenidos, así como la utilización de diversos recursos que favorecen el proceso de aprendizaje del estudiante.

Sin embargo, es común encontrarse con un desempeño disparejo de los docentes en sus funciones, no obstante, los esfuerzos que las instituciones realizan pueden favorecer o desfavorecer el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, así mismo es necesario que se asuma con mucha responsabilidad ésta función para lograr tener profesionales que respondan a las necesidades de nuestra sociedad.

Un buen docente puede hacer que los estudiantes sientan placer en el desarrollo de una determinada materia, lo cual estará condicionado por su preparación científica que haga acerca del tema y propiciar las condiciones de aprendizaje, en las que involucra al estudiante como actor principal de todo el proceso y lo conecta con el nuevo conocimiento produciendo un andamiaje entre el previo y el nuevo conocimiento que se generará.

Para ello, se requiere que el docente desde su desempeño, manifieste entusiasmo, preparación técnica científica, estrategias didácticas innovadoras que se evidenciarán en la puesta en práctica de su quehacer educativo.

A sí como el docente debe propiciar espacios de aprendizaje para que incida en el estudiante, también la institución debe promover la motivación en el personal docente, de tal forma, que, desde las políticas institucionales, el docente esté visto como uno de los ejes principales para el desarrollo de la misma, muestre interés por mantener una formación continua y se sienta remunerado salarialmente; de tal manera que, esto generará un mejor clima institucional y a su vez un mejoramiento en la calidad de la educación.

Esta investigación tuvo por finalidad analizar los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de tal manera que a través del análisis se obtuvo suficientes insumos para el diseño de un plan de mejora para el desempeño docente en el que se plantean acciones relacionadas a sus prácticas educativas, logrando beneficiar a los estudiantes y directivos de la institución.

Esta investigación se realizó en la Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua sede Estelí, durante el período 2017, para lo cual se consideró al personal docente y estudiantes de la carrera de Enfermería del curso sabatino, con la utilización de técnicas cuantitativas como la encuesta para obtener información necesaria sobre los principales factores psicopedagógicos que influyen en sus prácticas educativas.

El marco teórico se estructuró en tres grandes capítulos, en el primero se incluyen: conceptos sobre motivación, pedagogía, desempeño y evaluación docente. En el segundo capítulo se tomaron en cuenta las percepciones que tienen los docentes en los procesos de evaluación al desempeño docente, así como a sus prácticas educativas, factores psicopedagógicos y satisfacción laboral. En el último capítulo se integró, el marco contextual de la institución el cual incluye: Aproximación histórica, contextual y legislativa, Fundación de la Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua, Modelo Educativo, Visión y Misión de la misma.

1.1 Antecedentes de la investigación

La docencia cumple una función social, así mismo está sujeto a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que lo requieran. Esta labor en el aula es muy importante para los procesos de aprendizaje en los centros educativos, debido a que propicia la interacción directa del docente con el estudiante, para construir los conocimientos de forma cooperativa.

García (2009), realizó un estudio cuyo objetivo principal era evaluar el desempeño de los docentes de psicología, para esto se tomaron dos aspectos importantes como es la psicología del aprendizaje y la pedagogía, para fomentar la participación de los estudiantes en dicha asignatura como agente de su propia formación y como evaluador del proceso de enseñanza

aprendizaje conjuntamente con el docente. Obteniendo como resultados, pautas para evaluar a los docentes por su actividad académica, así mismo se señala los beneficios de la planificación de las clases y de la estructuración de la evaluación.

De igual manera, Grimaldo (2005), analizó los factores psicológicos y sus efectos en el desempeño laboral de los docentes, destacando la relación vital de la percepción, sentimientos y actitud con la conducta laboral, teniendo como objetivo principal valorar la presencia de factores psicológicos y sus efectos en el desempeño de los docentes del nivel superior. Como resultado estos factores se agruparon bajo el síndrome de estrés laboral en el cual se diseñó un Seminario taller de "Desarrollo humano y manejo del estrés para el fortalecimiento de competencias y destrezas psicoafectivas de los docentes.

También, en un estudio exploratorio se analizaron los factores relacionados con la motivación hacia el trabajo, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Entre los factores se incluyeron características propias del trabajo (factores internos) así como características propias del contexto en el que este se desarrolla (factores externos). A su vez, se examinó el efecto de las características de los docentes como edad, género, categoría, dedicación, tipo de contrato y años de servicio en su grado de satisfacción laboral y en los factores motivacionales. Se identificaron al factor externo "supervisión en el trabajo" como predictor del desempeño docente. Adicionalmente se encontró una diferencia con significación estadística en el factor "trabajo en sí" dependiendo del género de los profesores. Las profesoras mostraron un nivel de satisfacción más alto en este factor que los profesores (Cabezas & Ramos sf) p.1

Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que estos factores internos y externos brindan a las autoridades educativas suficiente información para mejorar el desempeño en el trabajo. Es por eso que las instituciones educativas deben identificar claramente aquellos elementos que influyen en el desempeño de su personal.

La motivación del personal, puede ser influenciada tanto por variables propias del trabajador (actitudes, rasgos de personalidad), como por variables propias del trabajo y del contexto en el que se realiza (características del trabajo en sí, salarios, condiciones de trabajo).

En otro trabajo realizado por Jornet Melia, González Such, & Sánchez Delgado (2014), se identificaron cuatro niveles de contextualización de la docencia: el salón de clases, el contexto institucional (que integra el centro escolar y el sistema educativo), y dos contextos sociales (el inmediato o cercano: población a la que atiende el profesorado y el centro escolar; y el mediato o lejano: las características poblacionales – socioeconómicas y culturales- de la región en que se sitúa el centro escolar – distrito-), con el fin de analizar las posibles influencias de cada contexto y así tener en cuenta como estos influyen en el desempeño docente.

1.2 Planteamiento del problema

La mayoría de los problemas que se presentan en la educación, están relacionados con la falta de motivación de los estudiantes y docentes, lo que tienen su origen en muchos factores que pueden ser psicopedagógicos. Hay que estar claro que dentro de estos factores están los internos (características propias del trabajo) y factores externos (características propias del contexto), los cuales pueden afectar de una manera positiva o negativa el desempeño docente. Para que el proceso de investigación sea guiado exitosamente, es necesario la formulación del problema la cual se define en la siguiente pregunta general ¿Cómo influyen los factores psicopedagógicos en el desempeño de los docentes, de la carrera de enfermería?

Sucede pues que, para analizar estos factores en este trabajo de investigación, es necesario determinar la incidencia de los factores psicopedagógicos que influyen en el desempeño docente de la carrera de enfermería, facultad de ciencias médicas UCAN-Estelí durante el período 2017.

Para ello se hace necesario que las instituciones educativas no pasen por desapercibido estos factores psicopedagógicos; porque es probable que se cause una desmotivación en los docentes, y las prácticas educativas pueden verse fracasadas y como resultados se afectarán los estudiantes teniendo una educación de baja calidad.

Por eso se ve necesario que las instituciones educativas evalúen las competencias funcionales y comportamentales de las y los docentes y según resultados obtenidos poder diseñar planes

de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de los docentes. Para poder alcanzar los objetivos planteados en la investigación es necesario detallar preguntas específicas, las cuales se derivan de la pregunta general.

¿Qué factores pedagógicos influyen en la práctica educativa del docente según las percepciones que tienen los docentes, estudiantes y directivos de UCAN- Estelí respecto a sus prácticas educativas?

¿Cuáles son los factores psicológicos que están asociados al desempeño docente?

¿De qué manera los procesos de evaluación al desempeño que desarrolla la universidad contribuyen a la mejora de las prácticas docente?

¿De qué manera un plan de mejora institucional puede influir en la toma de decisiones para la mejora del desempeño docente en la UCAN- Estelí?

1.3 Justificación

En la actualidad, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del docente como un factor que determina el logro de la calidad de la educación. Hay muchas investigaciones sobre educación que concluyen diciendo que los planes de estudio deberán perfeccionarse, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones (aulas de clases, laboratorios, bibliotecas); obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

En relación a lo antes mencionado es necesario identificar los factores pedagógicos y psicológicos que influyen de manera positiva o negativa en el desempeño laboral. Un plan de clase o una currícula de una determinada carrera podrán estar perfectamente estructurados, pero la actitud del docente puede hacer que ambas cosas se apliquen de manera correcta o incorrecta lo cual lleva al fracaso o éxito del proceso educativo.

Por consiguiente, el estudiante es el que determina si el servicio que brinda el docente es o no aceptable, convirtiéndose de esta manera, en un juez. Así mismo, el docente realiza su propio juicio en conjunto con su superior.

En atención a lo expuesto, es necesario que el maestro se forme y se informe, para planificar las actividades en el aula, para esto debe estar consciente que habrá estudiantes con diferentes necesidades donde deberá responder de forma oportuna, como la selección de estrategias didácticas, técnicas y materiales con los que cuenta, para lograr el buen aprendizaje de los alumnos. De igual manera el docente emocionalmente debe estar bien lo cual se logrará con todas las condiciones que le brinde la institución educativa, así como su bienestar familiar y social.

Es por esta razón que surge la necesidad de realizar esta investigación, ya que la labor docente se puede ver afectado por factores propios del centro de trabajo, así como aquellos factores personales, que de una u otra manera pueden motivar o desmotivar el desempeño laboral y por consiguiente los estudiantes son los afectados o beneficiados en todo el sistema educativo.

Como objetivo principal de esta investigación, se ha planteado determinar la influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de enfermería, facultad de ciencias médicas UCAN-Estelí, durante el período 2017, así mismo se determinó la contribución de los procesos de evaluación al desempeño que desarrolla la universidad para la mejora de la práctica docente. Como resultado se obtuvo suficiente insumo para elaborar un plan de mejora institucional que permita que los docentes realicen su labor con calidad.

II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo general

Analizar la influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de enfermería, de la facultad ciencias médicas UCAN-Estelí, en un período 2017.

2.2. Objetivos específicos

- Describir los factores pedagógicos que influyen en la práctica educativa del docente según las percepciones que tienen los docentes, estudiantes de la carrera de enfermería y directivos de UCAN- Estelí respecto a sus prácticas educativas.
- Identificar los factores psicológicos asociados al desempeño docente en UCAN-Estelí que influyen en la práctica educativa de la carrera de enfermería.
- Determinar la contribución de los procesos de evaluación al desempeño que desarrolla la universidad para la mejora de la práctica docente.
- Diseñar un plan de mejora para el desempeño docente en la carrera de enfermería, que sea incorporado al plan de mejora institucional que contribuya con la calidad educativa.

III. REFERENTE TEÓRICO

Para llevar a cabo esta investigación sobre los factores psicopedagógicos que influyen en el desempeño de los docentes, se hizo necesario llegar a detallar los factores pedagógicos y psicológicos que inciden de manera positiva o negativa en los procesos de aprendizaje, tomando en cuenta las percepciones que tienen los docentes, estudiantes y directivos de UCAN- Estelí respecto a sus prácticas educativas.

3.1. Conceptualizaciones

En relación a la docencia superior, es importante preguntarse si esta es de calidad, eficiente y pertinente. De tal manera que una prioridad debería ser exigirle al estado de Nicaragua, políticas y estrategias que contribuyan a la mejora de calidad de la educación y por ende al desempeño docente. En relación a lo antes expuesto se propone identificar aquellos factores psicopedagógicos que pueden estar influyendo satisfactoria o insatisfactoriamente en el desempeño de la docencia superior.

Percepción: Según la Real Academia Española, (2017), la percepción viene del latín, perceptio – *ōnis* y la define como:

- ✓ Acción y efecto de percibir
- ✓ Sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos
- ✓ Conocimiento, idea.

Expectativas: Del latín *exspectātum* 'mirado, visto'. Y se define como:

- ✓ Esperanza de realizar o conseguir algo.
- ✓ Posibilidad razonable de que algo suceda.
- ✓ Posibilidad de conseguir un derecho, una herencia, un empleo u otra cosa, alocurrir un suceso que se prevé.

Plan de mejora: El Plan de Mejora es la razón de ser y, a la vez, el efecto más importante del proceso de evaluación, ya que es un medio para elevar la calidad de los programas

educativos, una herramienta para mejorar la gestión educativa y un mecanismo para garantizar la mejora continua de la calidad del programa educativo (Barrera Bustillo, García Sosa, Vargas López & Torres Bugdud, sf).

Psicopedagogía: El Diccionario de la Real Academia Española define la “psicopedagogía” como “rama de la psicología que se ocupa de los fenómenos de orden psicológico para llegar a una formulación más adecuada de los métodos didácticos y pedagógicos.” El Diccionario de Educación Especial de Brito (1983), define “psicopedagogía” como “la pedagogía que está fundamentada esencialmente en la psicología como ciencia”.

De estas definiciones y descripciones se desprende que el término psicopedagogía se refiere a una especialización psicológica y pedagógica, cuya acción concreta consiste, principalmente, en la aplicación de los conocimientos derivados de ambas ciencias a problemas concretos que surgen en el campo de la educación (Bravo. V, 2009). p220

Pedagogía: Es importante destacar que, sobre pedagogía, actualmente hay muchas concepciones, como la de Full (1992), que la asume como: “Ciencia de la educación, encargada del discurso educacional”. Guanipa (2008), presenta la pedagogía como “conjunto de saberes que se ocupan de la educación, y Rojano Mercado, (sf), lo define como “ciencia de carácter psicosocial ligada a los aspectos psicológicos del niño en la sociedad”.

Aprendizaje Proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción. Según (Ausubel, como se cita en Doménech Betoret,sf) el aprendizaje se clasifica en:

a) Aprendizaje por recepción: El alumno recibe los contenidos que debe aprender en su forma final, acabada. Éste debe asimilarlos, comprenderlos y reproducirlos con la misma estructura organizativa que los recibió.

b) Aprendizaje por descubrimiento: El estudiante tiene que reorganizar los contenidos que se le presentan de forma incompleta o inacabada tratando de descubrir relaciones, leyes o regularidades desde sus conocimientos previos.

c) Aprendizaje repetitivo (o memorístico). Los contenidos se almacenan tal como se presentan y se recuperarán así de la memoria. El aprendizaje repetitivo se produce: Cuando los contenidos de la materia son arbitrarios (no guardan orden lógico ni están relacionados).

Proceso de enseñanza aprendizaje: Como proceso de enseñanza - aprendizaje se define "el movimiento de la actividad cognoscitiva de los alumnos bajo la dirección del maestro, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo". Se considera que en este proceso existe una relación dialéctica entre profesor y estudiante, los cuales se diferencian por sus funciones; el profesor debe estimular, dirigir y controlar el aprendizaje de manera tal que el alumno sea participante activo, consciente en dicho proceso, o sea, "enseñar" y la actividad del alumno es "aprender" (Ortiz, sf).

Recursos didácticos: Cualquier material que los docentes o estudiantes elaboren, seleccionen y utilicen para apoyar los procesos de enseñanza aprendizaje, se dice que son recurso didáctico, estos tienen como finalidad apoyar la presentación de los contenidos o temas a abordar, ayudando a que los estudiantes tengan una mejor comprensión y reflexión de los mismos (Educativas, 2010).

Son todos aquellos medios empleados por el docente para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que dirige u orienta. Los Recursos Didácticos abarcan una amplísima variedad de técnicas, estrategias, instrumentos, materiales, etc., que van desde la pizarra y el marcador hasta los videos y el uso de Internet. (p33)

Estrategias didácticas: Urbina Meléndez (2015), define estrategias como las actividades empleadas por docentes y estudiantes para el logro de los objetivos, con la finalidad de facilitar el aprendizaje no solo de la/del estudiante, también de la/del docente y que este sea más activo, más dinámico, más fácil, más rápido y más efectivo. Así mismo Andrade 2010, como se cita en Urbina (2015), define el concepto de estrategias de aprendizaje como «conjunto de planes, mecanismos u operaciones mentales que el individuo que aprende una

lengua pone en marcha de forma consciente para que el proceso de aprendizaje se efectúe y se agilice».

Evaluación: permite valorar y medir aspectos tanto cualitativos y cuantitativos en diferentes procesos de intervención social. Con la evaluación es posible que se identifiquen aspectos positivos o negativos que están influyendo en un determinado procesos, los posibles aspectos a identificar pueden ser: logros, alcances, obstáculos, limitaciones que se presentan, así también; proponer estrategias que permitan hacer correcciones para modificar, reestructurar los rumbos del propio proceso. Es por ello; que el concepto de evaluación puede ser definido de la siguiente manera (Tobón, 1986):

Proceso de operación continua, sistemática, flexible y funcional, que al integrarse al proceso de intervención profesional, señala en qué medida se responde a los problemas sobre los cuales interviene y se logran los objetivos y las metas; describiendo y analizando las formas de trabajo, los métodos y técnicas utilizadas y las causas principales de logros y fracasos. (p.258)

Evaluación de aprendizaje: es entendida como el proceso por medio del cual se obtienen informaciones acerca de los aprendizajes alcanzados por las y los estudiantes para que, según las necesidades, se tomen decisiones en la enseñanza. Los conocimientos recibidos en el proceso enseñanza-aprendizaje-evaluación, orientarán las actividades a ser desarrolladas pues indicarán la situación en que se encuentran las y los estudiantes y, fundamentalmente, qué aspectos del desarrollo de sus capacidades necesitan ser reforzados. (Ministerio de Educación , 2010).

Psicología: Para algunos, la psicología se ocupa únicamente de la aplicación de test con el fin de diagnosticar trastornos del comportamiento, evaluar las capacidades, la personalidad, etc. Si bien ésta es una ocupación importante del profesional de la psicología, esta visión del todo por una de sus partes lleva necesariamente a una apreciación parcial de la psicología. (Arana , Meilán , & Pérez , 2006).

Acompañamiento pedagógico: Es un proceso de intercambio de experiencias y conocimientos mediante el cual un docente con mayor experiencia, enseña guía, ayuda al docente acompañado. Es muy importante que el docente acompañante tenga experiencia en el manejo prácticas pedagógicas ya que este tiene la función de orientar al perfeccionamiento de la práctica que este esté utilizando. Ortíz & Soza Téllez (2014) definen acompañamiento pedagógico, como un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela.

Formación continua: La formación continua se considera como un proceso que todo profesional debe realizar durante toda su vida, este le permite actualizarse en contenidos relacionados a su profesión y se hace con la finalidad de tener herramientas necesarias para ejercer el trabajo con calidad, además a través de formación se fortalecen las debilidades de un profesional. Pérez Gómez (2015), afirman que uno de sus objetivos es contribuir a mejorar los sistemas de acceso a la profesión docente, desarrollar experiencias innovadoras para la inserción profesional de los profesores principiantes, colaborar en el diseño de modelos para la formación en ejercicio de los profesores y para su desarrollo profesional.

Desempeño docente: Es el conjunto de trabajos que realiza el docente durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concentran en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Para autores como Alarcón y Montenegro (2003), como se cita en Porra Moreno, Mena Hernández, & Sánchez Rodríguez, (2012), “El desempeño docente está asociado a la formación profesional, condiciones de salud y al grado de motivación”, aspectos que integran en el docente el conocimiento que asegura la base para la implementación estratégica del proceso de enseñanza, un mayor rendimiento producto de la salud plena, de la calidad de vida y la dedicación en la labor.

3.2. Fundamentación teórica

3.2.1. Pedagogía en la educación superior

Actualmente, la Pedagogía ha venido tomando un roll preponderante en cuanto a sus concepciones, como la de Full (1992), que la asume como ciencia de la educación, encargada del discurso educacional, mientras que Guanipa (2008), presenta la pedagogía como “conjunto de saberes que se ocupan de la educación, y como ciencia de carácter psicosocial ligada a los aspectos psicológicos del niño en la sociedad (Rojano Mercado, sf).

Si bien es cierto, la Pedagogía se encarga de la educación, ésta es necesaria que se apoye de otras ciencias que permitan complementar la ciencia. Entre las ciencias principales están: Sociología, Psicología, Economía, Antropología y Didáctica.

Cada individuo tiene una cultura, pensamiento y sentimientos propios, de igual manera debe ser educado y uno de los objetivos principales de la educación es llevar a la persona a realizar su propia personalidad y ésta es todo aquello que favorece a proyectar las habilidades, aptitudes y patrimonios del individuo, así mismo a crear, corregir y ordenar sus opiniones, costumbres y tendencias.

Para que se pueda dar un buen cumplimiento de lo que es la educación es necesario una buena interacción entre el educador y el educando, de tal manera que, ambos vean la educación como algo placentero. Además, es necesario incluir la interacción con el ámbito institucional y el contexto en que se desarrolla el trabajo docente.

3.2.2. Desempeño docente

La función del docente según su desempeño, define la calidad del mismo y está muy asociado a los procesos y resultados del desarrollo educativo, con lo que garantiza el perfeccionamiento de competencias formativas en el profesional. Para definir a un docente de calidad no solamente depende de la acumulación de conocimiento científico en una determinada materia, sino que es necesario que como individuo expanda sus potencialidades y logre en el estudiante la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su traspaso al complejo entorno cultural, productivo y social actual, de manera que un proceso de enseñanza flexible

garantice la amplitud del conocimiento y la factibilidad de su producción. Alterio Ariola & Pérez Loyo (sf), como se citó en Ellis (1993), define la función docente como las normas que deben ejecutarse para lograr el propósito específico de la satisfacción del estudiante.

En otras palabras, se puede decir que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Si bien es cierto el propósito es satisfacer al estudiantado, pero para ello se deberán tomar en cuenta las metodologías y herramientas adecuadas para el buen funcionamiento de los elementos empleados en la enseñanza y evaluación, así mismo es de suma importancia que el docente tenga una actitud positiva ante el desarrollo de estos procesos (Estrada, sf).

El desempeño docente no es transmitir conocimientos, sino es ayudar al estudiantado a construirlos, promoviendo el pensamiento crítico y creativo y así poder tener profesionales de calidad que colaboren responsablemente en el desarrollo de su comunidad. Hay que estar claro que para un buen desempeño la responsabilidad no está en un cien por ciento en los docentes, sino que también influyen otros factores como el sistema educativo del país, el ambiente en que se labora y el rol de los padres de familia y la comunidad.

Los docentes consideran que como parte de su desempeño es necesario reflexionar sobre las características de los estudiantes como sus debilidades, potencialidades, cultura considerando y respetando, su autonomía, su identidad de ser; además es necesario tomar en cuenta varios factores que les beneficien, de tal manera que estos se sientan bien, seguros emocionalmente.

Es evidente que sentirse bien, en un ambiente que ofrezca seguridad emocional y propicie el surgimiento de la confianza, es el primer desafío al desempeño de los maestros, significa que la enseñanza de hoy debe convertirse en una oportunidad para que docentes y estudiantes crezcan juntos en dirección a los aprendizajes fundamentales que la sociedad requiere de ellos (Maldonado Yaranga , 2012).

El desempeño del docente puede influir mucho en el proceso de enseñanza aprendizaje, éste puede causar incluso que los estudiantes tengan altos o bajos rendimientos académicos.

Según Begazo Beltrán & Retamozo Beltran (2015) en su estudio se obtuvo como principal resultado que el desempeño docente fue promedio con un 53.8%, y el rendimiento académico fue bueno, además se ha demostrado que existe relación significativa entre las variables de estudio. Esto afirma que mientras mayor sea el desempeño docente mayor será el rendimiento académico, este desempeño se incluyen la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, ejecución de proceso enseñanza aprendizaje y evaluación del aprendizaje.

En relación a lo dicho anteriormente, no se debe obviar que este desempeño docente también depende de la evaluación que se les hace. El concepto de evaluación del desempeño docente en el caso de la educación superior, debe estar asociado a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas. Por tanto, bajo este supuesto no basta con determinar los problemas y dificultades en la docencia, sino que también es necesario asociar las propuestas de acción para el mejoramiento, la definición y seguimiento de los mecanismos considerados para elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, en el marco de las nuevas tendencias que en la actualidad se están dando en la educación superior (CINDA, 2007) p6.

3.2.3. Evaluación al desempeño docente

La evaluación del desempeño de los docentes cada día tiene más importancia en pro de mejorar las cualidades profesionales del docente. Esta evaluación es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia del trabajo que desempeña (Ojeda Rodríguez, 2010, pág. 2). La importancia de la evaluación es para mejorar la calidad educativa a través de la reflexión para la toma de decisiones tomando en cuenta los resultados obtenidos. Ayuda a visualizar las debilidades que presentan el personal; por lo tanto, se convierte en un instrumento primordial para evidenciar.

3.2.4. Factores pedagógicos

Vallejos, Duque, & Rodríguez (2013), como se cita en Amaro, Cárdenas y Altuve (2008) se preguntaron cómo las prácticas pedagógicas influyen en el bajo desempeño académico,

encontrando causas como las siguientes: forma en que está concebido el plan de estudio, la organización de las asignaturas y aspectos técnico-curriculares vinculados con el número de alumnos y el sistema de preferencias, varias asignaturas de alta complejidad en un mismo semestre, alto número de estudiantes por semestre, organización, funcionamiento y gestión de la estructura universitaria los cuales afectan de una u otra manera el rendimiento estudiantil y poca disponibilidad de tiempo docente. (p.12)

En relación a lo antes mencionado existen muchos factores que pueden influir de manera positiva o negativa en el buen desempeño docente y que de una u otra manera minimiza la calidad educativa. Razón por la cual hay que preocuparse y buscar estrategias que permitan dar solución a estas debilidades, las cuales pueden presentarse a nivel personal como institucional. A continuación, se explican de manera breve los principales factores.

Evaluación continua: En los procesos de aprendizajes, como todo sistema estructurado, está establecido en tres elementos fundamentales: Entradas o Preparación, Proceso o Realización y Salidas o Resultados. Como todo proceso, igualmente lleva a la par otro proceso de evaluación continua que permite en cada fase anteriormente señalada el recibir datos sobre su funcionamiento y disponer en su caso de los elementos de mejora o rectificación necesarios. Es lo que se denomina feed-back o realimentación.

La evaluación continua de estos procesos permiten identificar las fortalezas y debilidades presentes en el proceso educativo, de tal manera se propongan estrategias de mejora y retroalimentar las metodologías utilizadas en los proceso de aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional.

Prevé la utilización de diversas estrategias meta cognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Toma en cuenta

las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro.

Existe diferentes tipos de evaluación según su propósito, los cuales son: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa. La diagnóstica consiste en determinar si el estudiante posee las condiciones y requerimientos previos para empezar bien la enseñanza que se emprenderá. La formativa tiene como propósito determinar durante el proceso educacional el progreso en el desempeño del estudiante, para ayudarlo a mejorar su rendimiento. Este tipo de evaluación constituye el medio principal con que cuenta el maestro para garantizar que sus estudiantes obtengan un rendimiento exitoso. La sumativa determina y califica los resultados conseguidos por el estudiante al finalizar una o más unidades, un curso o una carrera, como lo indica su nombre se usa para establecer cuánto aprendieron, al término de un proceso. El análisis de sus resultados favorece la revisión del programa educacional aplicado y su correspondiente modificación (Bolaños Calvo , 1998). p18, 22,24

La evaluación de los aprendizajes debe estar presente durante todo el proceso de la enseñanza iniciado con el planeamiento del curso, debe constituir una permanente preocupación del docente durante el transcurso de todas las actividades porque a través de ella podrá enterarse de la marcha positiva o negativa de su desempeño, a fin de tomar precauciones que, si llega el caso, le permitan rectificarse sobre la marcha, antes de llevar a los estudiantes al fracaso. “La elección de un tipo determinado de evaluación depende de los objetivos de la misma, los cuales a su vez son subsidiarios de una perspectiva psicoeducativa, en virtud de la cual la evaluación adquiere un sentido específico” Miras y Solé, 1991, como se cita en Leyva Barajas (2010). p24

Planificación didáctica: La enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. Éstos permite pronosticar que las acciones responderán a las necesidades de los estudiantes, de las instituciones y de lo que espera la sociedad, además valora la actuación del docente sobre lo que sucede o puede suceder en el aula de clase. De igual manera sirven para evaluar

de manera muy personal la práctica educativa de los docentes. Una buena planeación didáctica debería realizarse en conjunto con los demás docentes, directivos y estudiantes, tomando en cuenta que todos los involucrados puedan ser beneficiados en los procesos de aprendizaje.

La planificación didáctica es una clase especial de organización, se refiere al ámbito pedagógico - didáctico, lo cual determina cuáles serán sus componentes. Es el "objeto" de la planificación, el que determina cuáles serán los componentes que se deberán tomar en consideración. La planificación didáctica áulica no es "aislable", sino que se debe considerar el lugar que ocupa en relación con los diferentes niveles de especificación de las decisiones educativas (Núñez de Galvis , 2012). p34

La planificación toma su importancia cuando la vemos como una oportunidad de plantear situaciones desafiantes para el logro de los aprendizajes esperados, el desarrollo de las competencias y la obtención de los estándares curriculares. Permite reconocer cada uno de los momentos y situaciones a las que se enfrentan en sus prácticas docentes cotidianas, permite que el docente desarrolle un análisis reflexivo sobre las actividades didácticas que desarrolla cotidianamente y asume una actitud de crítica hacia ello de tal manera que piensa su intervención pedagógica (Torres Hernández, 2015).

No se debe olvidar que se deben tomar en cuenta elementos para la planificación y entre esos tenemos: características de los estudiantes, números de los estudiantes, contenido, objetivo, condiciones físicas del aula, recursos y servicios con los que cuenta la universidad y tiempo establecido para la clase.

Dominio de los contenidos: Un buen docente obligatoriamente deberá estar bien capacitado en su materia en cuanto a teoría como práctica, no se debe engañar al estudiante, por eso se ha venido hablando de la responsabilidad que tiene el docente con el estudiante.

En un estudio realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA, (2004) con 180 formadores de 18 universidades españolas, se propusieron 23 competencias específicas, siendo la más valorada por la muestra el “Conocimiento de los contenidos que hay que enseñar, comprendiendo su singularidad epistemológica y la especificidad de su didáctica”. (p.92)

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Ministerio de educación, 2012)”.

Relación docente estudiante: Esencialmente el trabajo de la docencia es una relación entre personas que conviven en un proceso de aprendizaje. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, así mismo incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad. Deberá conocer y comprender las características de todos sus estudiantes y sus contextos.

Supervisión y asesoría pedagógica: La calidad de un docente no solamente depende de su formación y actualización científica, por el contrario, es necesario el asesoramiento pedagógico ya que este dará las pautas para el mejoramiento del servicio educativo, convirtiéndose en un pilar fundamental para el buen desempeño de las prácticas educativas.

El acompañamiento pedagógico es considerado como un servicio técnico especializado ya que son personas especialistas las que ejecutan la actividad, la función de este es influir

directamente sobre el docente y los procesos de aprendizaje que está aplicando, con la finalidad de intercambiar experiencias y conocimientos. Se le puede considerar como un guía, consejero que ayuda a un docente acompañado.

El especialista deberá tener una relación estrecha con el currículo y con los contenidos, su acción está directamente relacionado con el objetivo de mejoramiento cualitativo. Además deberá hacerse como una acción cooperativa y democrática en el que participen todos los involucrados que estén dispuestos en ayudar la institución educativa.

Asignación de asignaturas: Toda institución educativa debe asignar asignaturas a sus docentes según su especialidad ya que esto permitirá que se dé un mejor desarrollo de los procesos de aprendizaje beneficiando tanto al docente como al estudiante en la práctica educativa. En algunos casos se comete el error de asignar materias a los docentes que no corresponden al perfil profesional del mismo, todo esto causa un estrés en los docentes ya que esto aumenta más el nivel de trabajo, por lo que son cosas que deberá estudiarlas para poder tener éxito en sus procesos de aprendizaje.

Por otra parte hay docentes que al tener poca experiencia en determinada materia se frustran y terminan fracasando en su labor y al final los estudiantes salen perjudicados. Por esta razón es que existen reglamentos para el diseño y asignación de asignaturas, aunque se debe tomar en cuenta los ajustes de los departamentos; así como su ámbito de conocimiento con las materias y contenidos propios de las asignaturas.

Por consiguiente los centros educativos, docentes y los departamentos de las universidades deben actuar de forma coordinada para la asignación general de las asignaturas y utilizar todos los medios necesarios para conseguir una docencia de calidad.

Formación continua del docente: En la sociedad surgen cambios y esto es debido al gran avance de las tecnologías, todo esto es motivo por el cual los docentes deben estar actualizando en las diferentes temáticas que serán de gran utilidad para desempeñar la docencia con calidad. Para Burke (1987), como se cita en Feixas (2004), expresa que:

Existen dos grandes dimensiones, la personal y la organizativa, que afectan al ciclo vital y profesional de los docentes. Desde el punto de vista personal, hay distintos factores que influyen en los profesores: las etapas vitales, las relaciones familiares, los incidentes críticos positivos, las crisis, las disposiciones individuales y las salidas no vocacionales. El entorno organizativo, por otro lado, influye en la carrera profesional a través de las regulaciones de la profesión, los estilos de gestión, la Administración pública, las expectativas sociales, las organizaciones profesionales y los sindicatos.

Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que el desarrollo de la carrera docente no es unidireccional, sino que se dan cambios a medida que los docentes se mueven entre etapas del desarrollo como respuesta a experiencias profesionales, personales y organizativas. La formación permanente (capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le permite realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales donde se realiza. (Camargo Abello, y otros). p.81

Para llevar a cabo una formación profesional adecuada, se debe realizar una evaluación diagnóstica de las necesidades de mejoramiento del profesorado, a través de encuestas, entrevistas, medición de resultados académicos, y la priorización de acciones correctivas o de carácter preventivo que permitan el crecimiento del profesorado y alumnos, y la consecuente obtención de magníficos logros en la educación, a través de la eficiencia Terminal (Lacariere Espinoza, 2008). p.28

Una vez conocido esto, se podrá entonces establecer un programa de mejoramiento del profesorado, acorde a las necesidades reales, y con la certeza de que esto traerá como beneficio a la propia educación. En referencia a lo anterior es que las instituciones de educación superior deben hacer obligatoriamente la evaluación al desempeño de los docentes, ya que de los resultados obtenidos en esta evaluación se harán acciones de mejoras en el desempeño docente, incluyendo la formación profesional de los mismos.

Para Camargo Abello, et al, (s.f). p. 81, de ellos se desprende un gran reto para la capacitación de maestros en servicios: su mejoramiento continuo en una perspectiva profesionalizante, para el fortalecimiento institucional, el desarrollo local, municipal y regional, y la producción de aprendizajes de niños y jóvenes.

Experiencia educativa y profesional: Un docente con experiencia ofrece una perspectiva de desarrollo diferente, ya que tienen otras experiencias pedagógicas para la preparación de asignaturas (elaboración de programas), coordinaciones con equipos educativos, uso de otras estrategias de evaluación, elaboración de proyectos educativos y experiencias didácticas que mejoren los procesos de aprendizaje y así poder brindar una educación de mejor calidad.

En el caso del profesor de universidad, el grado de experiencia educativa es un factor que influye en el nivel de profundización y reflexión sobre el contenido de asignatura y, por tanto, debería favorecer una enseñanza más razonada y comprensible de la materia, pero la experiencia profesional y el conocimiento de la asignatura no siempre contribuye a que los aprendizajes de los estudiantes sea significativo (Feixas, 2004).

Si bien es cierto un docente con experiencia tienen mayor madurez en esta labor, así mismo una gran facilidad para el desarrollo de sus procesos de aprendizaje, ya que disponen de más recursos que un docente nuevo, pero esto no significa que sea mejor que el docente con poca experiencia, porque si su experiencia no es educadora puede o no contribuir a la mejora de los aprendizajes.

Pero Dewey 1993, como se cita en Feixas (2004) no está de acuerdo en considerar la experiencia como un elemento influyente en el desarrollo y demostró hace unos cuantos años que esta puede ser educativa o mal educativa. Según él no existe garantía que ningún humano, maestro o no, aprendan necesariamente nada a partir de la experiencia.

Esto quiere decir que la experiencia no garantiza la calidad educativa en las universidades, se puede decir que esta calidad va a depender de la responsabilidad de los docentes por enseñar y así mismo el de su formación continua y sobre todo que los estudiantes tengan una

motivación intrínseca por aprender, ya que el desarrollo profesional como personal es producto de una voluntad personal de aprender y querer mejorar.

Hay muchos docentes tradicionalistas que su único interés es impartir una clase y determinar un porcentaje de aprobados o bien reprobados, pero sin embargo hay maestros que realmente están interesados en que los estudiantes aprendan y no solamente una determinada materia, sino también que tengan cambios de actitudes y que les permita ser mejores personas en la sociedad.

3.2.5. Factores psicológicos

Es importante mencionar que el desempeño laboral se ve perjudicado por muchas circunstancias que hace que no se realicen actividades con calidad, pues recaen en los docentes muchas responsabilidades, que finalmente terminan sometiéndolos a un gran estrés. No hay que olvidar que los docentes son seres humanos, que tienen una vida, familias, sentimientos, que determinan su conducta en toda la trayectoria de su vida.

El equilibrio psicológico y la salud mental de un individuo repercute de forma manifiesta en su eficacia laboral cualquiera que sea, pero en caso del ejercicio docente las características personales del profesor actúan directamente sobre los alumnos sobre su aprendizaje y sobre su desarrollo integral. Las numerosas áreas de conflicto hacen a veces que los profesores vivan con angustia su situación de trabajo (Abraham, 1988 como se cita en Aspectos psicosociales del rol del docente, 1989).

Si bien es cierto, existen factores como el ambiente laboral, relaciones interpersonales, motivación institucional y personal, influyen en el desempeño docente, pero haciendo un resumen todo esto lleva a un estrés laboral, lo cual causa desmotivación en el desempeño laboral. Grimaldo, (2005), menciona que en el marco del estrés laboral se añaden las siguientes consideraciones existentes en el desempeño laboral de los docentes:

- La exigencia laboral son elementos de presión para que la carga de trabajo aumente en horas dentro y fuera del aula de clases, sin que ello signifique un aumento en las remuneraciones.

- La capacitación y actualización necesaria, se ha convertido en una exigencia o un deber más.
- El tiempo de trabajo aumenta por exigencia de capacitación fuera de horarios de trabajo, por nuevas tareas a realizar en la escuela, ligadas a las condiciones de vida de los estudiantes y sus familias.
- La pobre adecuación del currículo a las demandas laborales, dado que el volumen de egresos es mayor que las posibilidades de las economías para generar empleos, se convierte en un factor de estrés, tanto para las exigencias personales como para las demandas sociales y familiares insatisfechas. (p.12)

Lo anterior es trascendental en el reforzamiento de la personalidad, como refuerzo de la debilidad a las diferentes situaciones estresantes que se viven en el ámbito laboral. Cada una de estas situaciones son la razón por la cual muchos docentes se desmotivan y terminan perdiendo el interés por la docencia, lo cual puede llevarlos al desempeño laboral mediocre, donde los más perjudicados son los estudiantes y por ende ellos mismos, ya que el estrés puede causar muchas otras enfermedades físicas en una persona.

Es aquí la tarea principal de los sistemas y centros educativos en brindar las mejores posibilidades a sus trabajadores para evitar que estos soporten grandes enfermedades y que reciben una mala atención médica y en algunos casos ninguna. No se debe obviar que en el espacio laboral, todas las personas deben desarrollar capacidades de resistencias, las cuales se refieren a las características personales en cuanto a actitud, manejo de las emociones, carácter, estilos de vida, capacidad de adaptación y factores de riesgo presente en el ambiente laboral.

Las personas empáticas, sensibles, humanas, idealistas, altruistas, obsesivas, entusiastas, y susceptibles de identificarse mucho con los demás, son más proclive a desarrollar más estrés. Pablo Cazau 2002, como se cita en Grimaldo, (2005). Así mismo los sujetos que emplean estrategias de carácter activo o centradas en el problema, reflejan menos estrés que los individuos que utilizan estrategias de evitación o escape o centradas en la emoción.

Motivación: Es un tema humano universal; interesa a todo mundo. Toda la vida "es el trasfondo psíquico, impulsor, que sostiene la fuerza de la acción y señala su dirección" La motivación es un reflejo fiel de la personalidad:" Dime tus motivaciones y te diré quién eres". Cuando ciertas motivaciones amenazan a nuestro propio yo, automáticamente las disfrazamos: afloran los mecanismos de defensa para disimular el conflicto (Caballero Cavazos, 2003). p.10

En estudio realizado por Pila Chipugsi (2012), se aprecia la importancia que tiene motivar a los estudiantes , ya que no solo se requiere impartir conocimientos generales para acoplar a los jóvenes y mantener el interés en sus diferentes edades, sino también de impartir la enseñanza de acuerdo a las necesidades reales de cada estudiante. Con la aplicación de estrategias motivacionales tales como: el aprendizaje cooperativo, el enfoque comunicativo y las inteligencias múltiples que están enfocadas en un aprendizaje en parejas-grupos, favoreciendo una relación de amistad, aceptación y cooperación entre ellos, tener una actitud más activa del estudiante hacia el aprendizaje, enfatizan el uso de una comunicación más real y lo más importante que los estudiantes desarrollen al máximo sus competencias comunicativas.

Para motivar a los estudiantes es necesario que el docente lo esté, un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza, un docente apasionado tiene más probabilidad de crear estudiantes apasionados. Y todo lo contrario: un docente aburrido o que no le guste lo que hace. Dudo mucho que despierte algo útil en sus estudiantes.

En estudio realizado por Gallardo Rodríguez (2017), concluyó que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente, pero no implica que se prescindan de los factores higiénicos. Datos que coinciden con lo afirmado en la tesis de Enríquez (2014), titulada Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México porque han concluido que la motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados.

Otro estudio que realizó Gherman et al (2011), como se cita en Gallardo Rodríguez (2017), indica que el factor relaciones humanas muestra un porcentaje alrededor de un 59 por ciento de encuestados que respondieron a dicho factor como motivante, esto significa; que sí existe relación entre motivación y desempeño laboral.

Martín Cruz, Martín Pérez , & Trevilla Cantero (2009). p.193, mencionan que los individuos buscan algo más en sus trabajos que las compensaciones extrínsecas, valorando factores como un ambiente de trabajo en el que puedan poner en práctica sus capacidades, colaborar con gente interesante, trabajar en una atmósfera de respeto mutuo, realizarse en el trabajo, menor ritmo de trabajo, que la organización tenga unos principios similares a los suyos. De lo contrario la motivación intrínseca, no es controlable, sin embargo, las instituciones pueden utilizarla para apoyar procesos de autoselección y atracción de individuos comprometidos. Esta motivación intrínseca, se puede define, como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autorreforzarse y la extrínseca es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de tarea.

Ródenas Giménez (2010), en su investigación considera, que los factores que más influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria son: Dominar las diferentes estrategias de enseñanza. Estar motivado, interno / externo, conocer a los estudiantes (factor interno), concluyendo que la mejora del proceso educativo, depende en mucha medida de sobre los que el docente tiene control (efectos motivadores intrínsecos): de las capacidades del propio profesor para estar motivado y dominar las diferentes estrategias de enseñanza. Siempre que se dé unos mínimos necesarios en los niveles de soporte (factores motivadores extrínsecos) de la actividad: condiciones del centro, reconocimiento social etc.

Vocación : Es un factor muy importante a tomar en cuenta en la docencia, ya que hoy en día por la crisis económica que vive el país, muchos profesionales se están dedicando a enseñar, pero no lo hacen por vocación y esto repercute en que el docente no esté motivado y como resultado se tendrá una educación de baja calidad.

La vocación es un deseo entrañable hacia lo que se quiere hacer en esta vida, es algo que va enlazado con los conocimientos. Cuando un docente carece de vocación el proceso será más lento y tardío para poder desarrollar con éxito su labor, todo lo contrario de uno con vocación.

Ambiente laboral: Es un factor muy importante que influye de manera positiva o negativa en el desempeño docente ya que existen ciertas situaciones incómodas tales como los ruidos, las temperaturas, humedad e iluminación que pueden causar algunas dificultades en el desarrollo de la docencia e incluso causando algunas enfermedades.

Además existen otros factores de riesgo que son propios del trabajo tales como las enfermedades. Estas enfermedades pueden ser causadas por ciertas situaciones como horarios nocturnos, problemas de la garganta, desgaste en cuerpo por la gran carga de trabajo que muchas veces se debe realizar en el hogar.

Todo esto es consecuencia por malos manejos que se realizan en los centros educativos como son: poca contratación de personal docente, mal acondicionamiento de las aulas, escases de recursos didácticos, como es el uso de tizas en lugar de marcadores acrílicos por falta de pizarras acrílicas.

Relaciones interpersonal: No siempre se tienen buenas relaciones personales con los demás compañeros de trabajo e incluso con los jefes, situación muy estresante para cualquier trabajador. Cuando se trabaja en la docencia y otras áreas es de vital importancia llevarse bien con todo el personal con el que se labora, lo cual va a permitir desempeñarse de manera cooperativa. Este trabajo cooperativo permite compartir un mismo espacio, tanto físico como virtual, para desarrollar proyectos profesionales que sean de beneficio a la sociedad. El objetivo principal del cooperativismo es el intercambio de información entre trabajadores para lograr sus proyectos en conjunto y que sean de beneficio a todos los participantes como institución.

Satisfacción laboral: Es decir las emociones positivas o placenteras que resultan de la experiencia de una persona producto de su trabajo. Ciertas investigaciones identifican a la satisfacción laboral como un factor capaz de influir en el desempeño, la retención del personal, pero sin embargo Frederick Taylor planteó que la satisfacción laboral depende únicamente del salario percibido (Cabezas & Ramos, 2012).

El salario que un docente recibe puede ser un factor para que se motive en sus labores, pero también las condiciones laborales y expectativas del trabajador. Hay que recordar que el país no cuenta con un salario digno de un docente, la mayoría tienen salarios que no alcanzan para su canasta básica y es aquí donde hacen mayores esfuerzos de trabajo en diferentes turnos o instituciones con la finalidad de obtener dinero extra para sus necesidades. Pero si bien es cierto este aumento de trabajo causa un mayor desgaste físico y estrés a como se explicaba en el tema anterior.

Según Cabezas & Ramos (2012), existen otros factores que inciden en la satisfacción laboral, los cuales están divididos en dos grandes grupos. En el primer grupo se encuentran las variables que facilitan la satisfacción laboral (factores motivadores- internos): logros, reconocimientos el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Todo esto se relaciona con las características del cargo. Y las variables de insatisfacción laboral (factores higiénicos-externo): políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Estos factores higiénicos se relacionan con las características del contexto en el que se realiza el trabajo.

Hay que tomar en cuenta que si no se practican los factores internos en una institución, esto puede causar una gran desmotivación y cuando los factores externos se encuentran en condiciones óptimas se evita la insatisfacción del personal. Lo recomendado es que estos factores internos deben aumentar cada día el grado de satisfacción de todo el personal. No se puede olvidar que existen otras situaciones que causan insatisfacción laboral como es el caso de algunos problemas familiares, enfermedades, la edad del docente y género.

Contexto en que se desarrolla el trabajo docente: El contexto en que se desarrolla la acción educativa puede influir mucho en el desempeño docente el cual este puede ser motivador o desmotivador. Las instituciones educativas tienen la gran responsabilidad de brindarles las mejores condiciones a los educandos para que estos puedan desarrollar sus clases con mayor entusiasmo y calidad. Cuando hablamos de contexto influye varios aspectos tales como:

- El salón de clase
- Contexto institucional

El salón de clases: Cuando se hace referencia a salón de clase, no necesariamente es la infraestructura como tal, sino también a ciertas condiciones que permiten crear un mejor ambiente en el mismo para el desarrollo de las asignaturas. Es indiscutible que el salón de clase es el lugar más cercano y directo con el que se enfrenta el docente con sus estudiantes para el desarrollo de los procesos de aprendizaje. Se pueden distinguir dos grandes elementos contextuales como:

- El estudiante
- Infraestructura y medios didácticos

El estudiantado: Jorner, González, & Sánchez (2014), afirman que el número de estudiantes a atender así como sus características, constituyen un elemento clave para poder analizar de manera adecuada las aportaciones del profesorado. Tomando en cuenta lo mencionado se puede decir que existen diferentes características existentes en un aula de clase, las cuales pueden ser de beneficio o perjuicio el proceso de aprendizaje para el docente y estudiantes. Entre estas características se pueden mencionar las siguientes:

- Número de estudiantes a atender por docente
- Tipología del estudiante (historia académica, estudiantes con dificultades de aprendizaje, historia académica, lengua, expectativas personales y familiares y nivel social, económico y cultural de la familia).

Como docentes se debe estar preparado para la interacción con diferentes tipos de estudiantes y en algunos casos se tendrá un mayor o menor aprendizaje. En la actualidad muchas universidades por sus bajos recursos económicos para la contratación de docentes, han

implementado la estrategia de agrupar varios estudiantes de diferentes carreras y que reciben una misma asignatura, lo cual se han identificado secciones hasta de 80 a más estudiantes.

Situación que se considera como un problema ya que no se cuenta con ciertas herramientas tecnológicas para el buen desarrollo de las clases, lo cual permite que no todos los estudiantes aprendan y de igual manera al docente se le dificulta más el proceso de aprendizaje. Así mismo, es de gran importancia que el docente conozca la tipología de sus estudiantes, ya que esto le permitirá usar estrategias metodológicas que le facilitarán el desarrollo de las asignaturas y tener un mayor aprovechamiento de estos procesos educativos.

Infraestructura y medios didácticos: Todo trabajador, independiente de la tarea que realice, le es satisfactorio hacer su trabajo cuando se le brindan mejores condiciones laborales, de igual manera los docente se sienten más motivados cuando el lugar donde se imparten clases están en buenas condiciones, o se les brinda suficientes materiales didáctico para la buena planificación de las clases, así mismos cuando se disponen de tecnología, laboratorios, biblioteca actualizada, sobre las que pueden desarrollar mejores alternativas metodológicas.

Esto no quiere decir que si no se cuenta con las mejores condiciones la educación sería deficiente, sino esto va a depender de la creatividad de cada docente, ya que hay maestros rurales que no cuentan con grandes tecnologías para el desarrollo de sus clases, pero su creatividad los han llevado a utilizar hasta una piedra como material didáctico y poder tener éxito en los procesos de aprendizaje.

Sistema educativo: Una institución educativa no solamente está estructurada por docentes o personal administrativo y estudiantes sino que es un conjunto de personas con funciones diferentes y todos con miras hacia la mejora del futuro de los estudiantes y por ende del país (Jornet, González, & Sánchez, 2014). La escuela por sí sola no funcionaría con éxito, ya que esta depende del sistema educativo. Los sistemas educativos de cada país definen acuerdos que miden las respuestas educativas que la sociedad ofrece para apoyar el desarrollo personal y social. Por tanto, pone en evidencia el valor social imparcial que una sociedad da a la educación.

Esto significa que no debe existir desigualdad en los derechos a la educación, todas las personas tienen derecho a una educación de calidad y una tarea principal de los sistemas educativos es minimizar o eliminar esta desigualdad.

3.3. Modelo Educativo de la UCAN-Nicaragua

3.3.1. Fundamentación de la Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua.

La Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua (UCAN), fue fundada el 25 de mayo de 1996 por el Dr. Félix Noel García, este proyecto educativo fue aprobado por la Honorable Asamblea Nacional el 15 de julio de 1996 y fue autorizada por el Consejo Nacional de Universidades (CNU) según decreto No. 01 – 2001, del 08 de Febrero del año 2001, para operar como una institución de educación superior en el país, impartiendo carreras en las siguientes Facultades: Ciencia Agropecuarias: (Ingeniería en Ecología Agraria); Ingeniería y Arquitectura: (Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica); Ciencias Económicas: (Licenciatura Administración de Empresas, Administración de Turismo, Banca y Finanzas, Economía Empresarial); Ciencias Jurídicas: (Licenciatura en Derecho) (UCAN, 2014).

Posteriormente se fueron agregando otras Facultades y carreras como la Facultad de Ciencia y Tecnología y la Facultad de Ciencias Médicas, así como la creación de nuevas sedes regionales. Por otro lado las universidades privadas de Nicaragua de forma individual o asociada han desarrollado o participado en iniciativas dirigidas a mejorar sus capacidades y prepararse para la implementación del Sistema de Evaluación y Acreditación para asegurar la calidad de la educación superior.

En el caso de UCAN, realizó el proceso de Evaluación y Acreditación del CNEA, en todas sus sedes: León, Chinandega, Masaya, Juigalpa, Matagalpa y Estelí, enrumbándose en la búsqueda de todos aquellos aspectos sustantivos que coadyuven a elevar los criterios de calidad en cuanto a los servicios educativos que se ofertan a la población.

Un aspecto considerado medular, son las Prácticas que realizan los estudiantes en todas las carreras que se ofertan, considerando que el quehacer de la Universidad en función de la consolidación y puesta en práctica de los procesos de aprendizaje no serían posibles sin las alianzas que se establecen con las instituciones estatales y privadas que conforman el mundo laboral (Ley No.704, 2011).

3.3.2. Modelo educativo

Para la formación de los profesionales a nivel de pregrado y postgrado, la Universidad basa sus esfuerzos en la aplicación del modelo educativo constructivista enfocado en objetivos y acorde a las nuevas tendencias pedagógicas, pertinentes a los requerimientos de la sociedad. El modelo educativo institucional empleado para el desarrollo de las carreras que se imparten en la Universidad enfatiza y prioriza la actividad del docente en su rol como guía y orientador del proceso de enseñanza aprendizaje; este enfoque constructivista y participativo del docente, en la universidad se fundamenta o completa con la instrucción de estrategias de aprendizaje orientados a que el estudiante construya su propio conocimiento en función de la guía y orientación que se definen en el rol institucional del docente.

Las estrategias metodológicas previstas a desarrollar por la universidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje con el objetivo de contribuir a la formación integral de los estudiantes son las siguientes:

- Conferencias dialogadas, para lo cual los estudiantes deben haber efectuado lecturas previas y análisis bibliográficos relacionados con los temas expuestos.
- Trabajo tutorial que complementa las conferencias dialogadas, esta estrategia permite una relación cercana del estudiante al docente y a la vez permite corregir errores conceptuales de expresión escrita y oral, así como actitudinal.
- Investigaciones bibliográficas y de campo que permiten al estudiante ampliar y profundizar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula de clases.
- Realización de seminarios en lo que se integra la docencia, la investigación y la extensión universitaria.

- Visita de estudio a las instituciones y empresas productivas y de servicio del país para vincular al estudiante con los conocimientos prácticos que se utilizan en la realidad de las instituciones nicaragüenses.
- Desarrollo de experiencias pre – profesionales de los estudiantes en las instituciones productivas y de servicio del país, a través de prácticas de los conocimientos adquiridos en la universidad que completan el aprendizaje bajo las condiciones reales de los ámbitos de las unidades productivas y de servicio del país. La experiencia se realiza con el apoyo de distintas organizaciones del sector productivo y de servicio del país que se vinculan a la actividad de formación profesional del estudiante.
- Desarrollo de prácticas pre – profesionales a partir del cuarto año de la carrera, con el propósito de vincular y sensibilizar al estudiante de las Licenciaturas e Ingenierías en su proceso de formación con la problemática empresarial e institucional de los sectores económicos y sociales del país.

Para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas el desarrollo de prácticas comunitarias y hospitalarias desde el primer año hasta el último de la carrera, con el propósito de poner en práctica los conocimientos científicos, técnicos y de procedimientos de la atención al paciente, así mismo poner en práctica los conocimientos relacionados con el manejo de las diferentes patologías que presentan los pacientes hospitalizados y comunitarios.

3.3.3. Visión Institucional

Consolidar modelos eficientes de gestión universitaria, que sustenten la calidad académica de la universidad, para formar y orientar a los y las Nicaragüenses en la sociedad y la cultura de conocimiento, dentro del marco del mundo globalizado formando profesionales con calidad académica, emprendedores, con valores éticos y principios morales de carácter cristiano.

Estimular la capacitación continua y permanente, del personal docente de la Universidad, como una estrategia de mejoramiento de la calidad educativa, donde los docentes y estudiantes desarrollen la competencia de investigaciones científico- técnicas a través del desarrollo de programas de extensión universitaria a los sectores productivos y sociales.

3.3.4. Misión Institucional

La Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua, es una Institución educativa de estudios superiores, que tiene como misión específica la de crear, preservar y transmitir la cultura, la ciencia y la técnica universal.

Reconoce la libertad de educar y de cátedra así como el aprendizaje, la investigación y la proyección social. Sustentada en una eficiente gestión universitaria que permite la transparencia, eficacia, eficiencia de la gestión universitaria como apoyo fundamental a los procesos académicos coherentes y pertinentes de la universidad en función de las necesidades de la sociedad.

Promueve la formación plena e integral del hombre y la mujer Nicaragüense, así como de competencias profesionales para emprender la creación de empresa, así como la formación con altos valores éticos y morales, de carácter humanístico y de esencia cristiana.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

Se realizó una investigación mixta, se ejecutó en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua (UCAN –Estelí), la muestra a tomar en cuenta en este estudio, fueron los docentes y estudiantes de las carreras de enfermería así mismo los directivos de la institución.

Para recopilar los datos se hizo uso de los siguientes instrumentos: encuesta a docentes y estudiantes estilo escala de Likert y entrevista a directivos de la universidad. La línea de investigación es, calidad educativa. Tras esta breve introducción, se pasó a fundamentar la elección de dicho método, aclarando en detalle su descripción.

4.1. Enfoque filosófico

Esta investigación retomó el enfoque mixto, este enfoque desarrolla procesos de recolección y análisis de datos, solo que suman a estos la vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, involucrando la conversión de datos cualitativos en cuantitativos y viceversa. Según Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio (2006), el enfoque mixto, es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

Con un modelo pedagógico constructivista donde el aprendizaje tiene una característica preferida. El constructivismo parte esencialmente de la teoría piagetiana. Para Piaget, efectivamente, el proceso de construcción de los conocimientos es un proceso individual que tiene lugar en la mente de las personas que es donde se encuentran almacenadas sus representaciones del mundo.

El aprendizaje es, por tanto, un proceso interno que consiste en relacionar la nueva información con las representaciones preexistentes, aunque el aprendizaje es un proceso intramental, puede ser guiado por la interacción con otras personas, en el sentido de que “los

otros” son potenciales generadores de contradicciones que el sujeto se verá obligado a superar (Serrano González & Pons Porra, 2011).

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue aplicado con enfoque cuantitativo y cualitativo, en el cual predomina el cualitativo. Según su alcance la investigación es de corte transversal, ya que abarcó cierto período del proceso en estudio y en un determinado tiempo, el cual fue en el II trimestre correspondiente al 2017. Este trimestre dio inicio en mayo y finalizó en julio 2017. Según su profundidad la investigación es descriptiva ya que pretende identificar, analizar e interpretar la realidad actual de las situaciones vividas en los docentes con respecto a los factores psicopedagógicos que influyen en el desempeño de los mismos.

Con las investigaciones descriptivas, se espera responder el quién, el dónde, el cuándo, el cómo y el porqué del sujeto de estudio, así mismo permite medir o evaluar los aspectos, dimensiones o componentes más relevantes del fenómeno o fenómenos a investigar. Se demanda conocer muy bien el área que se investiga para poder formular las preguntas específicas que busca responder, y se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

4.3. Población y muestra

La población tomada en cuenta para la investigación estuvo compuesta por 50 estudiantes y 11 docentes de la carrera de enfermería, de la cual se tomó el 100% de la población, así mismo se entrevistó a la coordinadora de carrera y directora académica de la sede Estelí. Este estudio se realizó con estudiantes de primero a quinto año de enfermería del curso sabatino.

4.4. Técnica para la recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizaron los métodos teóricos como son inductivo-deductivo, análisis y síntesis, así como también los métodos empíricos tales como: la encuesta a estudiantes y docentes y la entrevista a personal directivo. Para la realización de este estudio se aplicó una encuesta a los estudiantes, e igualmente a los docentes, esta encuesta es construida con escala Likert (ver anexo 1 y 2). La finalidad es identificar los factores pedagógicos y psicológicos que influyen en las prácticas educativas según las percepciones que tienen los actores involucrados.

Encuesta. Es un instrumento que permite obtener información de interés social, a través de una serie de preguntas anticipadamente elaboradas, por medio las cuales se conoce la opinión o valoración de las personas seleccionadas en una muestra sobre un tema determinado.

Entrevista. Es una técnica que permite recopilar información más amplia entre el entrevistado y entrevistador. Es diálogo en que las personas (entrevistador), hace una serie de preguntas a otra persona (entrevistado), con el fin de conocer mejor sus ideas, sentimientos, su forma de actuar.

En esta investigación se aplicó entrevista semiestructurada a la directora académica de la Universidad Cristiana de Nicaragua y Coordinadora de la carrera de enfermería de la misma universidad, con el objetivo de conocer el seguimiento que dan a los docentes en relación a su desempeño y de qué manera la universidad juega un papel importante en los factores que influyen en sus prácticas educativas tales como: procesos de enseñanza aprendizaje, ambiente institucional, preparación docente, sistemas de evaluación, motivación docente-estudiante y las relaciones humanas de los mismo (ver anexo 3).

4.4.1. Validación de los instrumentos

Para la validación de contenido de los instrumentos, se presentó a un equipo conformado por tres docentes con experiencia en docencia universitaria así mismo tienen mucha experiencia en procesos de investigación cualitativa, todas con maestría relacionadas a la educación

superior. Para dicha validación se le entregó el tema de estudio, planteamiento del problema, los objetivos, sistema de categorización y los instrumentos por revisar todo esto acompañado por un instrumento, con las sugerencias indicadas por cada uno de los jueces se le hicieron mejoras a la entrevista y encuesta.

Para la encuesta también se realizó una prueba piloto con 13 estudiantes y 3 docentes y luego se aplicó el alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach tiene gran utilidad cuando se usa para determinar la consistencia interna de una prueba con un único dominio o dimensión, porque si se usa en escalas con ítems que exploran dos o más dimensiones distintas, aunque hagan parte de un mismo constructo, se corre el riesgo de subestimar la consistencia interna. Dentro del proceso de validación tenemos dos componentes para que una escala cumpla su objetivo: el primero es la validez, que indica si la cuantificación es exacta y, el segundo es la confiabilidad, que alude a si el instrumento mide lo que dice medir y si esta medición es estable en el tiempo. (Oviedo & Campo Arias, 2005).

El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Varios ítems están midiendo exactamente el mismo elemento de un constructo; por lo tanto, los ítems redundantes deben eliminarse.

4.4.2. Procesamiento y análisis de los datos

Según Mayan (2001), menciona que es el proceso de observar patrones en los datos, hacer preguntas sobre esos patrones, construir conjeturas, deliberadamente recolectar datos de individuos específicamente seleccionados sobre tópicos buscados, confirmar o refutar esas conjeturas, luego, continuar el análisis, hacer preguntas adicionales, buscar más datos, continuar el análisis mediante el clasificar, cuestionar, pensar, construir y probar conjeturas, y así sucesivamente.

El procesamiento de la información de las encuestas se realizó con el diseño y alimentación de una base de datos en Programa Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 21, utilizando una estadística descriptiva, así mismo, se realizó el análisis de dicha información, la organización de la información en gráficos se trabajó con el programa de Excel. La información respecto a evaluación al desempeño se hizo en esquemas y fue explicada de forma cualitativa.

Anterior a esto, la encuesta se agrupó en seis dimensiones y estas dimensiones en sub dimensiones, para hacer esta sub división se tomaron en cuenta los diferentes ítems que tenían relación a lo que se quería investigar. Las dimensiones fueron: Proceso de enseñanza-aprendizaje, ambiente institucional, preparación docente, evaluación de contenidos, motivación y relaciones humanas. Estas dimensiones permitieron dar salida a cada uno de los objetivos propuestos, lográndose tener insumos para la elaboración del plan de mejora para el desempeño docente.

Para el procesamiento de la información que se obtuvo de las entrevistas realizadas a la coordinadora de la carrera de enfermería y delegada de la Sede, se procedió a realizar un análisis cualitativo a través del método reductivo, que consistió en organizar la información en una matriz, luego se seleccionó la información más relevante, hasta hacer una sola síntesis, esta información fue expresada de forma narrativa, reflejando las percepciones que ellos tienen sobre los temas propuestos en la entrevista. Una vez que se recopilaron datos de la encuesta y la entrevista se hizo una triangulación de la información (docentes, estudiantes y autoridades), esto permitió dar salida a los tres objetivos planteados en la investigación a través de los principales hallazgos más significativos durante el proceso de la investigación.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis y discusión de resultados que se presenta a continuación se realizó con base a los hallazgos obtenidos de la aplicación de encuesta a estudiantes, personal académico y una entrevista a personal directivo y coordinadora de la carrera.

5.1. Factores pedagógicos asociados al desempeño docente en UCAN-Estelí

5.1.1 Proceso de enseñanza aprendizaje

El proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior tiene varias formas organizativas; independientemente de la importancia que adquiere cada una, para el desarrollo de los saberes concebidos en la malla curricular, de las competencias necesarias para determinada profesión, se considera que la clase constituye una de las formas fundamentales de organización de dicho proceso. En la clase, debe lograrse la unidad entre lo instructivo y lo educativo, principio fundamental a tener en cuenta en todo el proceso, en coherencia con esto, a continuación, se presentan los resultados obtenidos.

En referencia a la **planificación docente** en la carrera de enfermería, se puede apreciar un alto porcentaje de valoración favorable por parte de los docentes y estudiantes con el 90% y 91% respectivamente, entendiéndose que se está planificando las asignaturas. Asimismo, se dan a conocer objetivos, metodologías y sistema de evaluación a los estudiantes al inicio del nuevo trimestre, cuatrimestre o bien semestre (ver gráfico 1). La planificación favorece el proceso de aprendizaje de los estudiantes porque evita la improvisación y la rutina, a su vez, permite presentar la metodología de trabajo en el aula a desarrollarse durante el semestre. Esto quiere decir que, los estudiantes y docentes consideran que, si se está planificando, cumpliendo con los criterios requeridos por la universidad y sobre todo se toman en cuenta las particularidades de los estudiantes.

En relación a lo anterior, Zabalza (2003) y IPM (2005), como se cita en Álvarez de Eulate, (2006), mencionan la importancia de la planificación y el uso efectivo de distintas estrategias para diseñar y desarrollar con éxito la enseñanza, considerándose como una competencia que

todo docente debe tener; asimismo, esta planificación docente es una tarea de equipo. También es de tener en cuenta que:

“La calidad de la enseñanza no depende tanto de lo que el profesor “sabe” como de lo que “planifica” como objetivos de la materia en función de las necesidades y posibilidades de sus alumnos y lo que “hace” para ofrecer a todos los estudiantes oportunidades para el aprendizaje” (p. 2)

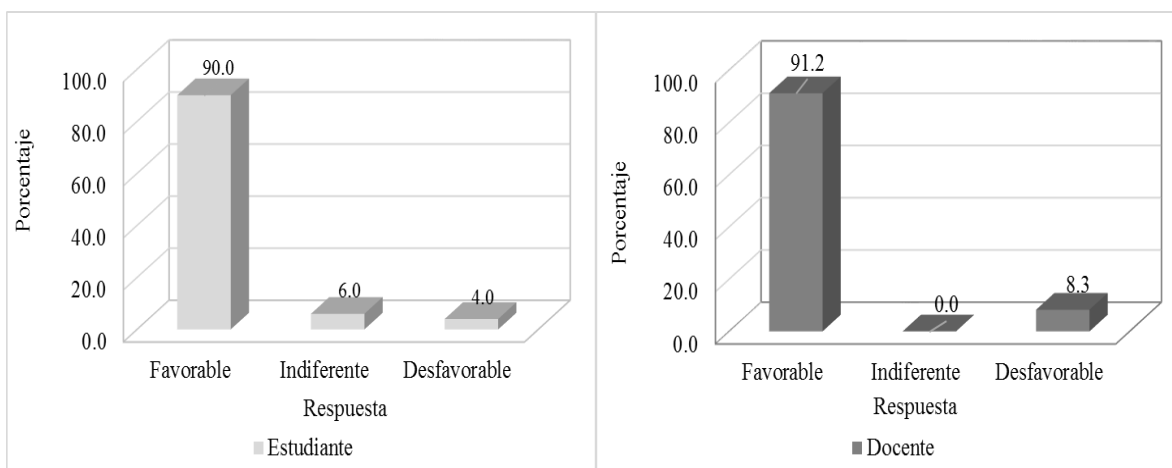


Gráfico 1. Valoración de estudiantes y docentes sobre planificación proceso de enseñanza aprendizaje

En las **estrategias metodológicas** se debe considerar que hay una valoración favorable por parte del docente y estudiantes de la carrera de enfermería, con el 90 y 83% respectivamente (ver gráfico 2). Esto exterioriza que para el desarrollo de las asignaturas, se está haciendo uso de diferentes métodos, técnicas y recursos didácticos, permitiendo un proceso de enseñanza aprendizaje más dinámico logrando un mayor involucramiento de los estudiantes. No podemos obviar que las estrategias metodológicas forman parte de toda una planificación que va en función del estudiante.

Los estudiantes y docentes manifiestan que la universidad promueve la variedad y utilización de recursos didácticos, tomándose en cuenta las particularidades de los mismos, esto coincide con lo expresado por las autoridades en la entrevista, donde mencionan que, de acuerdo al ritmo de aprendizaje de los estudiantes se incluye la atención individualizada para reforzar el aprendizaje. Estos resultados son coincidentes con lo encontrado en estudio realizado por (Rivera Pérez, 2015), en donde los estudiantes opinan que la atención individualizada

recibida está muy bien, aunque no todos lo hacen. Esto significa que los docentes inspiran confianza en los estudiantes resolviendo dudas y compartiendo experiencias de forma amplia, sin egoísmo.

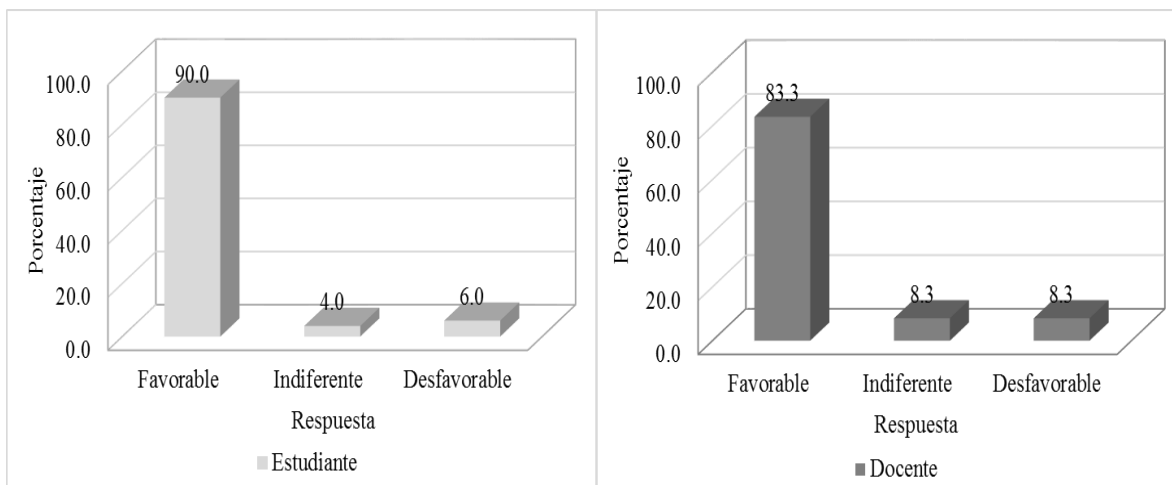


Gráfico 2. Valoración de estudiantes y docentes sobre estrategias metodológicas en los procesos de enseñanza aprendizaje

De manera similar, la mayoría de estudiantes y docentes de la carrera de enfermería, califican como favorable **la mediación del docente** con un 91.7% y 90% (ver gráfica 3), esto indica, que los contenidos son explicados de forma clara y coherente con lo planificado, se toman en cuenta las diferentes ideas, se consideran las particularidades del estudiante para la planificación, además siempre hay disponibilidad para consultas extra clases.

Por su parte, las autoridades entrevistadas mencionan que la implementación de las técnicas didácticas facilita el proceso de enseñanza, sobre todos sabiendo que la carrera de enfermería requiere de mucha práctica y creatividad, aunque hay un pequeño grupo que aún siguen con métodos tradicionales que no colabora con el cumplimiento del modelo educativo en la efectividad requerida, lo que es señalado por un 8% de los encuestados.

Es importante la mediación del docente para el cumplimiento de los procesos educativos con efectividad, no se debe obviar que estos procesos deben estar articulados, lo que se planifica con lo que se imparte, así mismo, esta planificación debe estar sujeta a la macro y micro planificación institucional. Las autoridades mencionan que se cuenta con un plan de estudio,

programas de asignatura y el perfil profesional de la carrera de enfermería, además, cuentan con guías de evaluación de práctica, tanto comunitaria como las hospitalarias. Antes de iniciar un ciclo de clase, esta información es entregada a cada docente, lo cual le permitirá una mejor planificación y por lo tanto un desempeño docente oportuno.

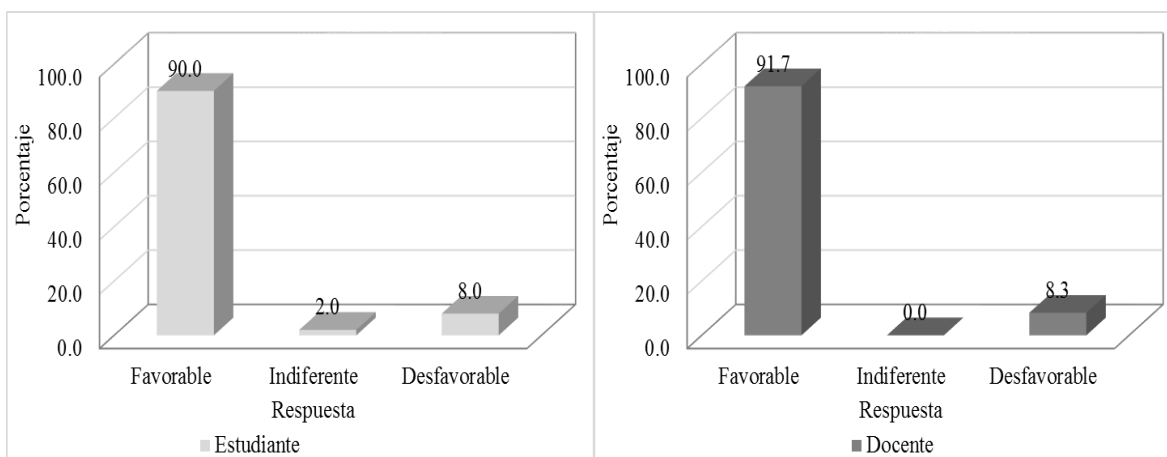


Gráfico 3. Valoración de la mediación del docente

5.1.2 Ambiente institucional

Según los resultados que aparecen en el gráfico 4, tanto docentes como estudiantes de enfermería, expresan que el **seguimiento al docente** es favorable porque desde la coordinación se facilitan la macro y micro planificación, reciben acompañamiento pedagógico para el mejoramiento de su desempeño y favorecer el aprendizaje de los estudiantes con la atención oportuna.

En relación a lo expresado, las autoridades manifiestan que el acompañamiento pedagógico se está realizando en cada corte, que puede ser trimestral, semestral y cuatrimestral, lo cual equivale a dos evaluaciones al año, la finalidad de las evaluaciones es detectar las fortalezas y debilidades de los docentes en el desarrollo de sus clases. Tomando en cuenta los resultados se ofrece acompañamiento en función de la debilidad pedagógica detectada.

Por el contrario, un 10% de los estudiantes consideran estar en desacuerdo por que para ellos la institución no favorece al docente ni al estudiante porque casi no se evidencia ese seguimiento y monitoreo para garantizar su aprendizaje. Existe una estrecha relación entre

el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes, ya que esto permite hacer mejoras en los procesos de enseñanza aprendizaje, de tal manera que, el docente pueda superar aquellas áreas que han sido detectadas como débiles. Según estudio realizado por (Ruíz Reyes, 2015), el acompañamiento pedagógico contribuye con la planificación docente, porque permite participar en procesos de investigación, realizar experimentos y proyectos de diferente índole, brinda estrategias novedosas para el docente, retomar experiencias o conocimientos previos por el estudiante, relaciona la teoría con la práctica y aplica el método constructivista.

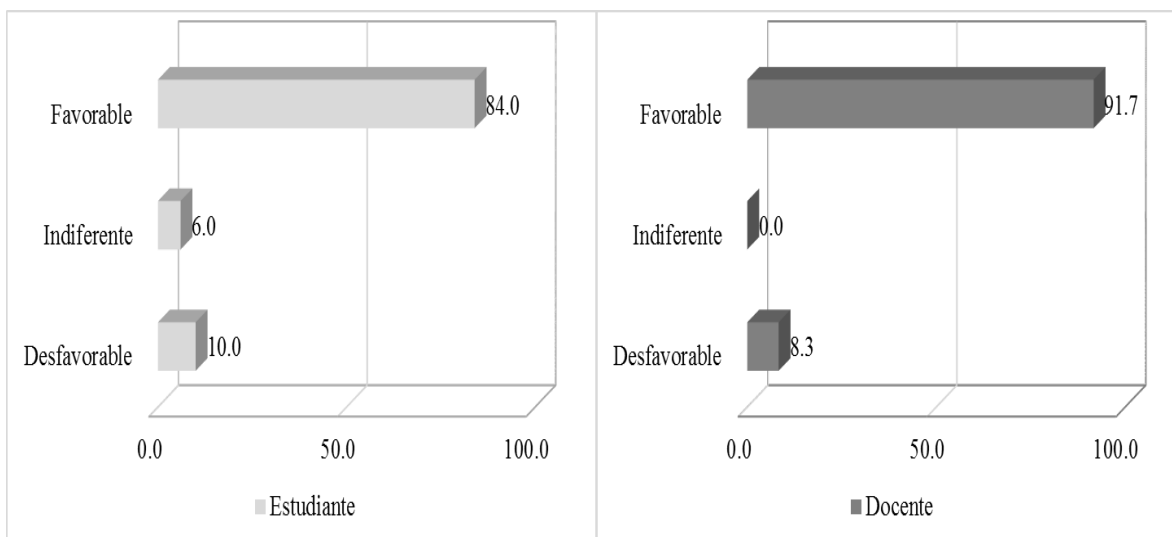


Gráfico 4. Valoración de estudiantes y docentes sobre seguimiento docente

Un docente puede tener una excelente planificación, pero para que ésta sea efectiva también es necesario contar con espacios de aprendizaje apropiados a la educación. En relación a lo expresado, el 83% de los docentes que imparten clase en la carrera de enfermería, plantean que están de acuerdo con la infraestructura de las aulas, el número de estudiantes atendidos por sección, así mismo cuentan con el apoyo de medios audiovisuales, lo que contribuye al mejoramiento del desarrollo de sus clases, colaborando con el aprendizaje efectivo de los mismos (ver gráfico 5). El 44% de los estudiantes de esta misma carrera, tiene una percepción favorable, con un 28% que no se siente favorecido con los espacios de aprendizaje porque consideran que no se cuenta con los recursos completos para contribuir en el proceso de enseñanza aprendizaje y que eso no les permite desarrollar sus actividades prácticas.

Esto coincide con lo expresado por la dirección y coordinación, ellas mencionan que la universidad posee buena infraestructura, aunque no es la ideal, el mobiliario no es adecuado debido a que son sillas plásticas poco seguras y cómodas, se cuenta con pizarra y acceso a internet por wifi libre para que los estudiantes puedan apoyarse en la realización de las tareas asignadas. En cualquier institución educativa, las instalaciones físicas, el mobiliario y equipo, así como los diferentes recursos con los que se cuenta son de suma importancia, ya que de ellos depende el óptimo desempeño de los docentes, además tienen la gran responsabilidad de brindarles las mejores condiciones a los educando para que estos puedan desarrollar sus clases con mayor entusiasmo y calidad.

Algunas características de la infraestructura influyen en el aprendizaje de los estudiantes principalmente en los países en vías de desarrollo; es decir, en contextos sociales en donde hay mayor desigualdad (Ruiz y Pérez, 2012, como se cita en Noyola Cortés, et al, 2014) p. 10

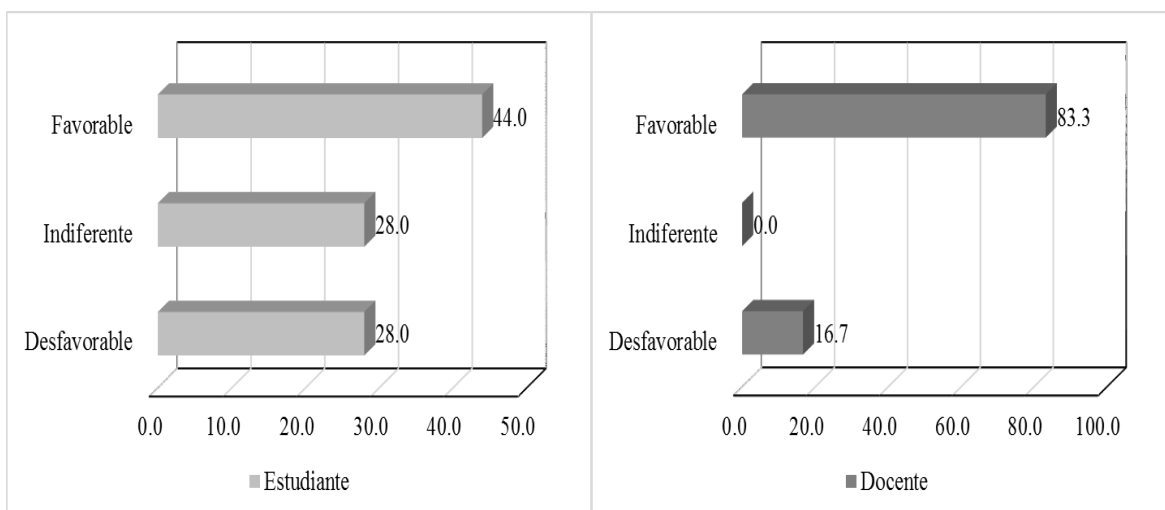


Gráfico 5. Valoración de estudiantes y docentes sobre espacios de aprendizaje y medios audiovisuales

5.1.3 Preparación docente

La preparación docente son todos aquellos aspectos internos y externos que ayudan a brindar experiencias de calidad con sus estudiantes, así como el enriquecimiento de los aprendizajes del estudiante. Con el avance de la tecnología y la modernización de los sistemas educativos, es necesario que estos se actualicen día a día, debido a los diferentes currículos que se están

implementando en las instituciones de educación superior, por esta razón se deben actualizar en temáticas pedagógicas, sin olvidar lo científico técnico.

El 86% de los estudiantes expresan que la preparación del docente es muy buena porque ellos sienten que el maestro conoce lo que imparte y les orienta de manera clara el contenido a desarrollar, lo que coincide con la opinión de los docentes, con un 91.7% como favorable en relación a la formación continua y experiencia, en la carrea de enfermería (ver gráfica 6).

Para ellos tanto la experiencia como la formación continua son de vital importancia porque permite la científicidad al momento de impartir la asignatura, se promueven mayores espacios de aprendizajes entre docente – estudiante. Así mismo se sienten motivados por encontrarse dando la asignatura en correspondencia a su especialidad.

Las autoridades confirman que la formación profesional del docente es tomada en cuenta para la asignación de asignaturas, se cuenta con base de datos con el currículo de cada uno de ellos. Además, se están actualizado en cada corte a través de un proceso de capacitación en el que se abordan temas de aspectos técnicos y pedagógicos que contribuyen a la formación profesional, aunque este es limitado. De igual manera, la universidad cuenta con un programa de responsabilidad social donde otorga becas de maestrías en función del cargo que está desempeñando el docente.

Los procesos de formación pueden implementarse en función de la detección de vacíos en el actuar de los docentes. Este actuar puede ser detectado a través de los resultados obtenidos en la evaluación al desempeño docente, a partir de estos resultados se dispone de un plan de capacitación que permite fortalecer aspectos detectados como debilidades en el ejercicio educativo, de tal manera que brinde las herramientas necesarias para un desempeño docente de calidad. Tomando en cuenta lo antes mencionado, la principal característica de la sociedad del conocimiento es la velocidad y cambio que experimenta el conocimiento científico, donde la investigación y sus resultados tienden a transformar el núcleo de conocimientos básicos de cualquier profesión (Villalobos Clavería & Melo Hermosilla, 2008).

Por lo antes mencionado, es que hoy en día se requiere preparar sujetos para el autoaprendizaje, un aprender a aprender, donde todo es posible y la incertidumbre parece ser la única constante del devenir científico. Surgen nuevas profesiones y desaparecen antiguas ocupaciones, según sea el avance científico y el progreso tecnológico. Todo regulado con la celeridad y cambio que caracteriza la actual sociedad del conocimiento. Viendo esta necesidad, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998), se aprobaron documentos que insisten en la necesidad de la educación permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica. Uno de estos documentos aprobados fue la “Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI.

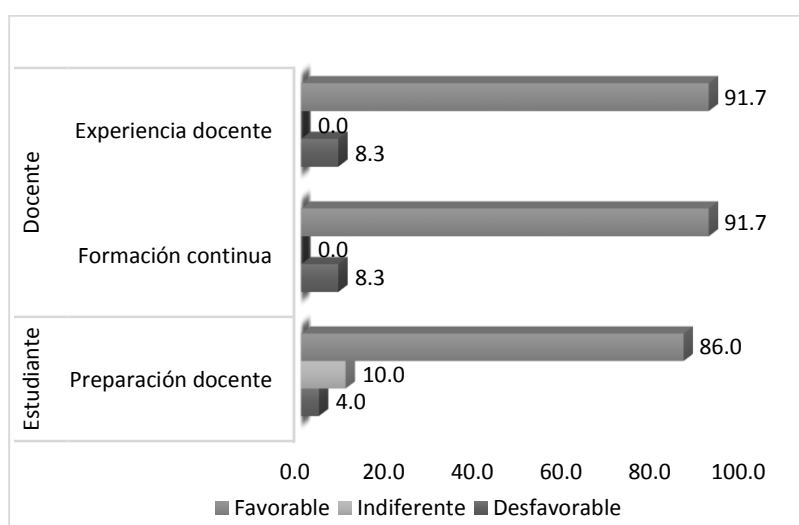


Gráfico 6. Valoración de estudiantes y docentes sobre preparación docente

5.1.4 Evaluación de aprendizajes

Desde una perspectiva general, “evaluar” significa estimar, apreciar, calcular el valor de algo. Por tanto, una primera aproximación al término “evaluar” podría ser la de “elaboración de un juicio sobre el valor o mérito de algo. Evaluar el aprendizaje de los estudiantes puede tener diferentes propósitos, entre estos tenemos: Derivar en calificaciones, orientar al estudiante para que mejore su aprendizaje y por lo tanto su rendimiento. La evaluación permite descubrir las dificultades de los estudiantes y las propias del docente para enseñar aquello que se quiere enseñar. A través de la evaluación se logra valorar determinados métodos de enseñanza y se motivan los estudiantes hacia el estudio.

La evaluación de los aprendizajes en la carrera de enfermería, es valorada por los estudiantes, con un 84%, de lo contrario los docentes no expresan su opinión al respecto, ya que el 91.7% se muestran indiferentes (ver gráfico 7). Esto puede entenderse que la mayoría de los docentes de ésta carrera, no conocen los criterios de evaluación, no están dando a conocer el sistema de evaluación a sus estudiantes, sin embargo, la coordinadora de la carrera y directora académica enfatizan que a los docentes se les orienta que el primer día de clases deben dar a conocer el sistema de evaluación de cada modalidad (trimestre, cuatrimestre, semestre, bimestre), de tal forma que, el estudiante esté enterado de como se le evaluará. Además, se explica que hay una correspondencia entre los objetivos propuestos, contenidos y evaluación.

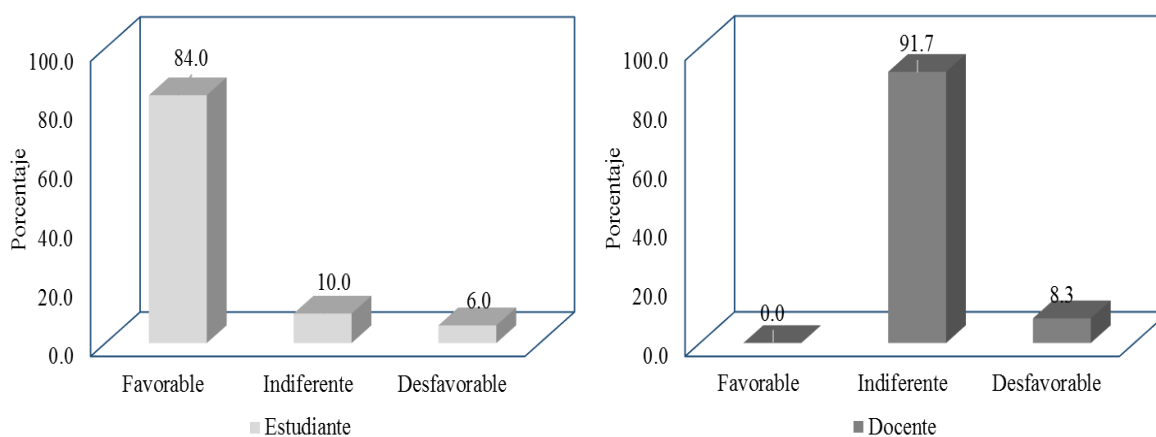


Gráfico 7. Valoración de estudiantes y docentes sobre evaluación de aprendizajes

5.1.5 Valoración global de los factores pedagógicos que influyen en la práctica docente

La tabla 1 indica los principales factores pedagógicos que influyen en el desempeño docente de la carrera de enfermería. Esta hace referencia a los factores que se aproximan a cinco, sabiendo que éste es el valor máximo, es decir son los factores mejor valorados, entre estos tenemos: planificación docente, estrategias metodológicas, mediación del docente, seguimiento docente, formación continua y experiencia docente. Si bien es cierto la planificación puede influir en el uso de estrategias metodológicas apropiadas para un proceso de enseñanza aprendizaje pertinente, pero no se debe desligar que el seguimiento docente es lo que permite conocer aquellas fortalezas y debilidades en el desempeño académico, el cual será fortalecido a través de su formación y actualización profesional en contenidos científico técnico y pedagógicos.

La planificación es, sin duda, uno de los estadios más importantes en el proceso educativo. Es el primer paso para lograr el aprendizaje completo y eficaz de los contenidos que requieren los estudiantes. Es más, con una buena planificación los resultados son mucho más previsibles y por ende es un buen pronóstico para una evaluación satisfactoria. Muchos docentes no les gusta planificar, ya que lo consideran muy tedioso, sin embargo, debe ser una prioridad que todo docente deberá de asumir, esta permite juntar la teoría con la práctica. Es decir, poder hacer uso de los contenidos, que son más o menos estándares y comunes, de la forma más conveniente posible. De esta manera, una planificación apropiada implica que el docente pueda recurrir a diferentes herramientas y metodologías para que los contenidos programáticos lleguen de mejor manera a los estudiantes.

De lo contrario el factor espacios de aprendizaje fue valorado como, ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 3.4 a 3.9, esto coincide con la información brindada por estudiantes, docentes y directivos, y es que una limitante importante reside en el hecho que los locales de la UCAN no son propio, están sujetos a un contrato que vence en tres años, por lo que invertir en crear espacios más adecuados, ajustados a lo que se define como infraestructura escolar, no es una opción para invertir a corto plazo por parte de los dueños.

El factor evaluación de los aprendizajes los docentes lo valoraron en términos medios, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y esto se debe a que las personas que trabajan como docentes horarios si bien es cierto tiene calificación profesional (Ingenieros, Licenciados Arquitectos, médicos), pero en su mayoría no tienen formación docente por tanto desconocen la importancia de los sistemas de evaluación de aprendizajes, específicamente en la carrera de enfermería.

La directora académica hace mención de que en años anteriores hubo dificultades en relación al seguimiento de la parte académica, existiendo poca inversión en capacitaciones y por ende esto se refleja en las actitudes de los docentes hacia la necesidad de aplicar sistemas evaluativos acordes a la modernización de los sistemas educativos.

Tabla 1. Factores pedagógicos

Dimensiones	Factores pedagógicos	Estudiantes	Docente	Referencia
Proceso de enseñanza aprendizaje	Planificación docente	4.47	4.64	5.00
	Estrategias metodológicas	4.23	4.28	5.00
	Mediación del docente	4.18	4.42	5.00
Ambiente institucional	Espacios de aprendizaje y medios audiovisuales	3.40	3.90	5.00
	Seguimiento docente	4.20	4.10	5.00
	Formación continua	n/a	4.55	5.00
Preparación docente	Experiencia docente	n/a	4.56	5.00
Evaluación	Evaluación de aprendizajes	4.20	3.95	5.00

n/a: no aplica

5.2. Factores psicológicos asociados al desempeño docente en UCAN-Estelí

5.2.1 Motivación

En el proceso de enseñanza aprendizaje, la motivación juega un papel importante en el actuar del docente y estudiante, al igual que en todos los espacios de actuación del hombre. La motivación ayuda al logro de los objetivos de diferentes procesos durante toda la vida del ser humano, en este caso nos referimos al aprendizaje. Los estudiantes y docentes realizan una u otra actividad satisfactoriamente si el nivel de motivación hacia la misma es adecuado.

La motivación en el estudiante, permite lograr un proceso de aprendizaje de calidad, sin embargo ésta debe estar combinada por la preparación que el docente realiza y poder lograr los objetivos propuestos. La actividad del docente y sus relaciones con el estudiante se convierten en elemento motivacional. La muestra de apatía, las decisiones injustas e incluso una presencia personal inadecuada no estimulan al estudiante e influye negativamente en su estado de ánimo. Por el contrario, la actividad del profesor ha de caracterizarse por su disposición ante el trabajo, su trato afable y firme, por introducir medidas para animar, por brindar la ayuda oportuna a los que presentan dificultades, (Rodríguez Pérez, Sanz Fajardo, & Berenguer La O, 2012).

No cabe duda que la motivación es un indicador que permite fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje y por supuesto el desempeño de los docentes de la UCAN. Los estudiantes y docentes la han valorado como favorables, tomando en cuenta que ésta es valorada desde diferentes intereses. El 80% de los estudiantes consideran estar motivados estudiando la carrera de enfermería, así mismo mantienen una participación activa y responsable en las diferentes asignaturas, esto coincide con lo valorado por los docentes con un 83%, (ver gráfica 8), esto muestra que estudiantes responsables, con participación activa durante el desarrollo de las clases, actitud positiva influye efectivamente en la del docente; como elemento importante se destaca, que los grupos de enfermería son pequeños de 6 a 18 estudiantes y esto genera un espacio de confianza entre ellos, y por lo tanto se tiene una mejor comunicación entre el docente y estudiante.

Hay que tomar en cuenta que la motivación del docente, también se ve influenciada por la institución, jugando ésta un papel importante, en las condiciones que le ofrece para el desarrollo de las clases, prestaciones laborales, procesos de actualización y capacitación y la implementación de políticas de estímulos, en esta investigación fue valorada como favorable con un 91.7%, así mismo la motivación del estudiante por parte del docente es de 96%. Para motivar a los estudiantes es necesario que el docente lo esté, un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza, un docente apasionado tiene más probabilidad de crear estudiantes apasionados.

En estudio realizado por Pila Chipugsi (2012), se puede apreciar la importancia que tiene motivar a los estudiantes, ya que no solo se requiere impartir conocimientos generales para acoplar a los jóvenes y mantener el interés en sus diferentes edades, sino también de impartir la enseñanza de acuerdo a las necesidades reales de cada estudiante. Con la aplicación de estrategias motivacionales tales como: el aprendizaje cooperativo, el enfoque comunicativo y las inteligencias múltiples que están enfocadas en un aprendizaje en parejas-grupos, favoreciendo una relación de amistad, aceptación y cooperación entre ellos, tener una actitud más activa del estudiante hacia el aprendizaje, enfatizan el uso de una comunicación más real y lo más importante que los estudiantes desarrollen al máximo sus competencias comunicativas.

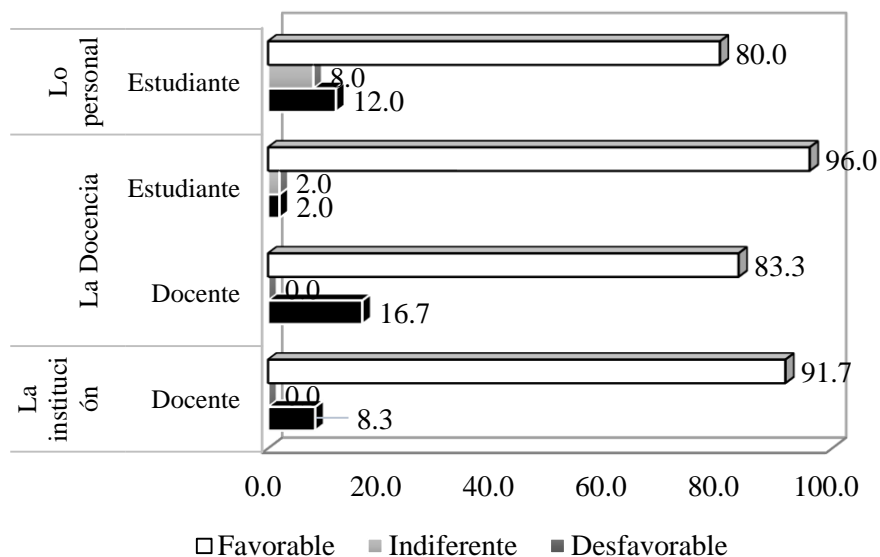


Gráfico 8. Valoración de estudiantes y docentes sobre motivación

5.2.2 Relaciones humanas

En el gráfico 9, tanto los docentes como estudiantes valoran como satisfactorio la relación que existe entre ambos, con un 91.7% y 94%. Es muy importante que existan buenas relaciones personales entre ellos, esto permitirá una comunicación asertiva, lo cual influirá de manera positiva en la motivación de ambos. Esto se reafirma con lo dicho por Tijerina Treviño (2011), quien encontró que algunos docentes consideran que los estudiantes necesitan la cercanía y el apoyo del maestro, así como la necesidad de fomentar en ellos el pensamiento creativo.

El 91.7% de los docentes de enfermería, mencionan como favorable la convivencia laboral entre los demás compañeros de trabajo de las diferentes carreras y autoridades. Esto es muy importante ya que un buen ambiente laboral disminuye el estrés y por consiguiente se mantienen motivados. Esto coincide con lo dicho por las autoridades donde ellos expresan que se mantienen buenas relaciones personales, el clima laboral es estable, la comunicación es fluida, se trabaja en equipo sin mayores dificultades, el ambiente laboral es armónico de paz y respeto donde cada profesional conoce sus actividades a realizar, sus horarios y su espacio a utilizar para desempeñarse.

Es muy importante que existan buenas relaciones de amistad con los demás docentes, ya que las relaciones no amistosas son causa de los conflictos que surgen en la institución, hay dificultad en la comunicación debido a la diferencia de opiniones. Las malas relaciones afecta el desempeño docente, esto es debido a que muchos proyectos se pueden realizar a través de la articulación de varias asignaturas logrando un aprendizaje más significativo, dinámico, participativo y aprovechar el tiempo y recurso, pero al existir problemas entre los colegas cada quien haría su trabajo de manera independiente y no se cumplirían con algunos objetivos propuestos.

En estudio realizado por Gherman et al. (2011), como se cita en Gallardo Rodríguez (2017), indica que el factor relaciones humanas muestra un porcentaje alrededor de un 59 % de encuestados que respondieron a dicho factor como motivante, esto significa; que sí existe relación entre motivación y relaciones humanas para lograr un adecuado desempeño laboral.

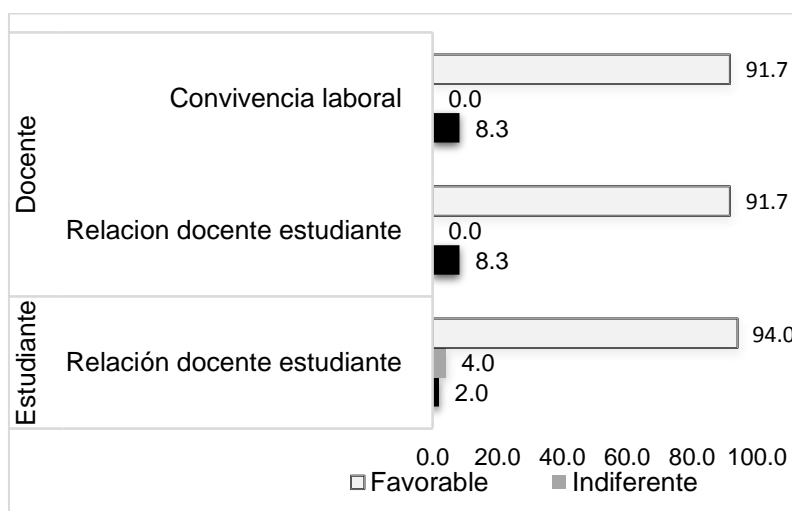


Gráfico 9. Valoración de estudiantes y docentes sobre relaciones humanas

5.2.3 Valoración global de los factores psicológicos y su relación con el desempeño docente

En la tabla 2 se identifican los principales factores psicológicos que se asocian al desempeño docente. La tabla hace referencia a que los factores fueron valorados con promedios altos en relación a su valor máximo que es cinco. Existen factores relacionados con la motivación hacia el trabajo, la satisfacción y la insatisfacción laboral, entre los factores se incluyeron características propias del trabajo (factores internos) así como características propias del

contexto en el que este se desarrolla (factores externos). Se debe considerar que los docentes y estudiantes están motivados, teniendo disposición y entusiasmo para lograr un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad y por ende un desempeño laboral satisfactorio.

Núñez Rodríguez, Fajardo Ramos, Quimbayo Díaz (2010), muestran dos categorías codificadas como “acción docente motivadora” y “acción docente desmotivadora”. En la primera se destaca aquello que el estudiante identifica como el conocimiento del docente, el dominio de los contenidos permite la generación de preguntas durante el desarrollo de los contenidos, lo cual favorece un ambiente más participativo de los estudiantes, otro aspecto que motiva al aprendizaje es el proceso comunicativo. El docente que llega a ser claro, se expresa con facilidad, éste es el docente que incentiva con sus palabras de apoyo y refuerza el aprendizaje.

De lo contrario, el docente que no cumple con lo antes mencionado causa una desmotivación en los estudiantes, (acción docente desmotivadora). El docente desmotivador ocasiona en el estudiante una frivolidad en su interés por el conocimiento, sin que adopte suficientes estrategias para el logro de un aprendizaje completo. Cuando la acción docente es desmotivadora, es porque éste no hace parte de la vida del estudiante, presenta ausencia de interacción personalizada, no da espacio a la participación y no domina el contenido (Núñez Rodríguez et al., 2010). En muchos casos la creatividad del docente es estimulada por la interacción libre con sus estudiantes.

Esta motivación, incluye el apoyo que se le brinda para el desarrollo de las asignaturas; este apoyo está desde las condiciones físicas de las aulas, medios didácticos, laboratorios, bibliotecas, equipos de informática, salarios. Esto es muy importante, ya que permitirá un proceso de enseñanza aprendizaje pertinente, logrando así un aprendizaje significativo en los estudiantes de la carrera de enfermería, no se debe olvidar que esta carrera requiere de muchas prácticas y en su currículo cuentan con la metodología aprender haciendo. Sin embargo un bajo porcentaje de los docentes encuestados manifiestan que tienen algunas dificultades en el uso de medios didácticos y el internet, ya que se cuenta con muy pocos y la demanda estudiantil es grande.

En relación a lo antes mencionado, las autoridades entrevistadas mencionan que dentro de las dificultades presentadas como cualquier institución privada o pública, se cuenta con los medios básicos como data show, computadora, y laboratorio de enfermería (maqueta y materiales de reposición), para fortalecer los procesos metodológicos. Otro aspecto importante mencionado, es que no se aplican las políticas de estímulo en su totalidad por ejemplo: el incentivo salarial es bajo, no hay ofertas de posgrado; para incentivar un poco se le asigna más carga horaria lo que significa mejor remuneración, pero para esto se toma en cuenta los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación docente, el cual se realiza dos veces al año.

Tabla 2. Factores psicológicos

Dimensiones	Indicadores	Estudiantes	Docente	Referencia
Motivación	Motivación desde la institución hacia el docente	n/a	4.31	5
	Motivación propia del docente	n/a	4.27	5
	Motivación docente al estudiante	4.61	n/a	5
	Motivación propia del estudiante	4.55	n/a	5
Relaciones humanas	Relación docente estudiante	4.65	4.67	5
	Convivencia laboral	n/a	4.58	5

n/a: no aplica

Los valores presentes de la correlación (tabla 3) para factores psicológicos asociados al desempeño docente en la carrera de enfermería, es la motivación la que se correlaciona con estrategias metodológicas tales como, uso de diferentes técnicas, métodos y recursos didácticos, de tal manera que se usen metodologías participativas, con un valor de 0.600 (**), hay que mencionar que esta correlación tiene que ser cercana a uno o a menos uno; entre más

cerca este de uno las variables se relacionan entre sí, lo cual significa que una influye en la otra y entre más cerca este del cero es más baja la correlación, ninguna influye entre sí. Cabe agregar que la motivación del docente también influye en el proceso de enseñanza aprendizaje, con una correlación de 0.513^{**}, de lo contrario la motivación del estudiante con estrategias metodológicas la correlación es baja 0.289^{*}.

Esta presenta una alta correlación y de igual manera estadísticamente son altamente significativa con una p valor < de 0.000, tanto para estrategias metodológicas como proceso de enseñanza aprendizaje. Si hay motivación, ésta se ve reflejada en el actuar de los docentes, es decir, en su quehacer educativo, dinamizando el proceso de aprendizaje del estudiante, haciendo uso efectivo de diferentes estrategias metodológicas que ayuden a organizar los ambientes de aprendizaje, manteniendo altas expectativas de interés que favorecen el desempeño docente y por ende el proceso de enseñanza aprendizaje.

En estudio realizado por Gallardo Rodríguez (2017), concluyó que los factores motivacionales sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, Datos que coinciden con lo afirmado en la tesis de Enríquez (2014) como se cita en Gallardo Rodríguez (2017) titulada Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México, porque han concluido que la motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados.

Un docente motivado logra hacer uso de diferentes estrategias metodológicas, que permitan un aprendizaje más dinámico, esto conlleva a un mejor proceso de enseñanza aprendizaje. Un aprendizaje exitoso en una clase depende de la motivación y habilidad del docente para mantener y mejorar la motivación que taren los estudiantes al comienzo de un curso, sea cual sea el nivel de motivación que estos taren, será cambiado, a mejor o a peor, por lo que ocurra en el aula.

La mayoría de los estudiantes responden de una manera positiva a una asignatura bien organizada, enseñada por un docente entusiasta que tiene un interés destacado en los estudiantes y en lo que aprenden. Si queremos que aprendan, los docentes deben estar motivados y crear condiciones que promuevan la motivación en los estudiantes.

Tabla 3. Correlación de Rho de Spearman para factores psicológicos y desempeño docente

Dimensiones del desempeño docente	Parámetros	Motivación	Motivación	Relaciones
		docente	del estudiante	humanas
Planificación docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.197 .170	.056 .699	.027 .852
Estrategias metodológicas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.600** .000	.289* .041	.239 .095
Mediación del docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.283* .047	.009 .949	.213 .137
Proceso enseñanza aprendizaje	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.513** .000	.151 .296	.180 .212

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

5.3. Contribución de los procesos de evaluación al desempeño docente para la mejora de la práctica docente

La evaluación al desempeño de los docentes cada día tiene más importancia en pro de mejorar las cualidades profesionales del mismo. Esta evaluación es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia de su trabajo que desempeña (Ojeda Rodríguez, 2010). La importancia de la evaluación es para mejorar la calidad educativa a través de la reflexión para la toma de decisiones tomando en cuenta los resultados obtenidos. Ayuda visualizar las debilidades que presentan el personal; por lo tanto se convierte en un instrumento primordial para evidenciar.

En un estudio realizado por la UNESCO sobre cómo mejorar el desempeño docente, se hizo mención sobre el establecimiento de estándares, sistemas de evaluación del desempeño y carrera docente. En países desarrollados se han aplicado diferentes estrategias e indicadores de evaluación, en caso de norte América han utilizado otros mecanismos que permiten promover la excelencia de los docentes y es la certificación profesional. Brasil, por ejemplo, ha desarrollado un marco estratégico de carácter sistémico, amplio y profundo en el área de políticas docentes, para mejorar el desempeño de las maestras (UNESCO, 2003).

La experiencia de México con la carrera magisterial es que, por no disponer de los mecanismos e instrumentos adecuados de evaluación del desempeño, no ha podido mejorar la calidad de la educación y debido a esta debilidad se ha enfrentado a situaciones perversas. En República Dominicana no hay avances que mostrar en esta área. El rechazo a la evaluación como mecanismo de rendición de cuentas sigue siendo muy fuerte en la cultura docente, en el propio sindicato y hasta en las instituciones de formación docente. (UNESCO, 2003). p.15, 16,17

De los anteriores planteamientos se deduce que la evaluación debe ser necesaria para mejorar el desempeño del docente y por lo tanto la educación. UCAN en su modelo educativo plantea que los docentes deben ser evaluados, según lo aportado por la directora académica de la sede Estelí, enfatiza que es tridimensional, se hace dos veces al año a través de encuesta y entrevista y su principal finalidad es valorar el desempeño docente y poder plantear estrategias de mejora y reforzamiento (figura 1 y 2).

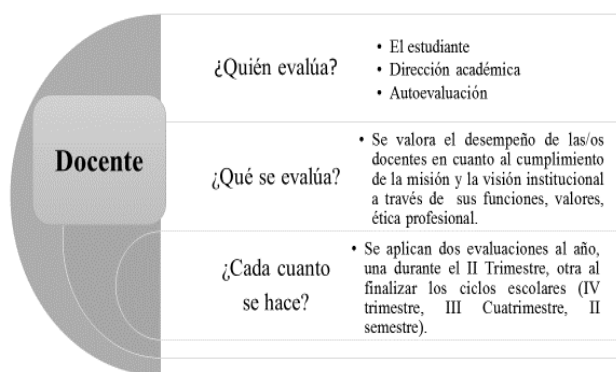


Figura 1. Proceso de evaluación al desempeño

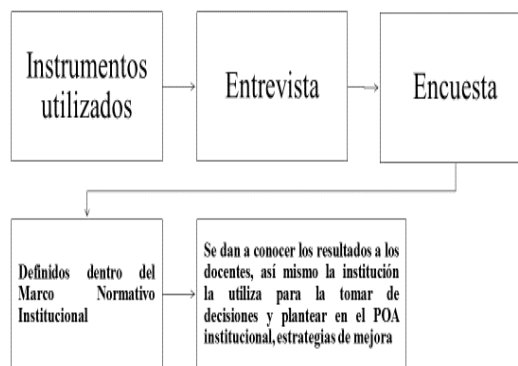


Figura 2. Instrumentos utilizados

En la figura tres, se da a conocer los aportes de la directora académica sobre los resultados de la evaluación al desempeño docente, ésta contribución se mide a través de la retención estudiantil, lo cual se logra la permeancia de los estudiantes. Esto es confirmado con las estadísticas realizadas en los últimos años a todas las instituciones de educación superior; UCAN resultó con un alto porcentaje de estudiantes activos, además de las cinco sedes regionales, Estelí es la que presenta el mayor índice de retención y aprobación, así mismo es considerada como un referente, significa entonces que estos aspectos positivos se le atribuyen al papel tan importante que juegan los docentes.

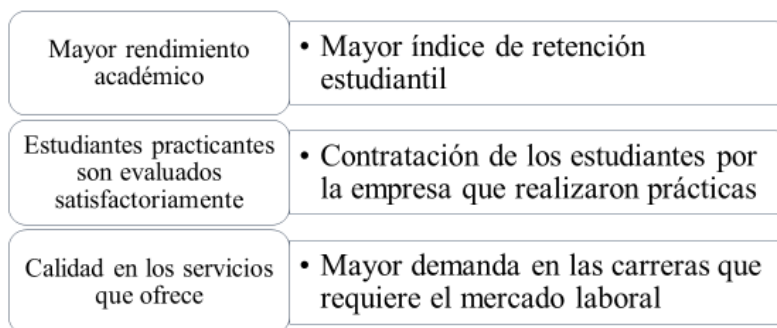


Figura 3. Contribución de la evaluación al desempeño docente

5.4. Plan de mejora para el desempeño docente en la carrera de enfermería

Una vez analizada la información de las encuestas y entrevista, se identificaron necesidades en el proceso de enseñanza aprendizaje en la carrera de enfermería, desde los aspectos pedagógicos y psicológicos, para dar respuesta a estas necesidades, se plantean acciones de mejora en el plan, éste plan está sujeto al plan institucional.

El plan, cuenta con una introducción, índice de contenidos, objetivos y matriz de actividades. En la matriz se indican: objetivo, actividad, índice de cumplimiento, plazo, recursos necesarios y responsable de la actividad.

**PLAN DE MEJORA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE
PROPUESTO PARA LA CARRERA DE ENFERMERÍA,
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICA, UCAN-ESTELÍ**



Elaborado por:

Jorling María Castillo Rodríguez

Revisado por:

Lic. Luby Castellanos Corrales
Directora académica - sede Estelí

Aprobado por:

Jeannette Bonilla de García
Rectora UCAN León

Aprobado en la ciudad de Estelí a los ____ del mes _____ del año _____

I. Introducción

La finalidad de elaborar un Plan de mejora para el desempeño docente, será para efectuarse en los que se desempeñan en la carrera de enfermería de la modalidad sabatina, éste surge a partir de los resultados, conclusiones y sugerencias adquiridas en el informe final del trabajo de tesis titulado; **Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí, 2017.**

El Plan, es el documento orientador de las actividades a desarrollar en la institución en un plazo de tres años con el propósito de mantener y fortalecer aquellas variables que resultaron débiles en dicha investigación, esto permitirá superar las limitantes detectadas en los resultados de la investigación, así mismo fortalecer el desempeño de los docentes, logrando un mejor proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes, adquiriendo profesionales de calidad.

El desempeño profesional del docente es considerado como un factor determinante para el logro de la calidad de la educación y para que este mejore se hace necesario la evaluación a su desempeño, ya que es aquí el punto de partida para identificar las principales fortalezas y debilidades que cada uno de ellos tienen y así poder plantear estrategias de mejora a través de la planificación.

El Plan de mejora pretende fortalecer a los docentes de la carrea de enfermería de UCAN sede Estelí, se estará ejecutando en un periodo de tres años (enero 2018 hasta diciembre 2020). La institución tiene la responsabilidad de estimular a sus docentes y estudiantes en los procesos educativos, de tal manera que se logre una educación pertinente.

El Plan contiene los objetivos a alcanzar, las actividades, los plazos, los responsables de llevar a cabo las acciones de mejora, los indicadores de cumplimiento de las metas propuestas, los recursos necesarios. Aprobado el Plan, será incorporado en los planes institucionales, será parte integral del control y evaluación periódica del seguimiento al acto

educativo. No hay que olvidar que este plan tiene estrecha vinculación con el POA institucional.

II. Objetivos

1. Reforzar la gestión de ingresos y egresos de la institución, que permita satisfacer las necesidades básicas de infraestructura y equipamiento, para un buen desempeño docente.
2. Capacitar al personal que ejerce la función docente para fortalecerlos en estrategias metodológicas que les permita lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.
3. Mejorar la capacidad de los laboratorios en cuanto a equipamiento y espacio.
4. Implementan una biblioteca para brindar servicio a los usuarios.
5. Fortalecer los procesos de enseñar y aprendizaje, tanto en el aula de clase como fuera de ella, de acuerdo al modelo educativo de la universidad.

III. Plan de mejora para el desempeño docente

Objetivo	Actividad	Indicadores de cumplimiento	Plazo	Recursos necesarios	Responsable de la actividad
Reforzar la gestión de ingresos y egresos de la institución, que permita satisfacer las necesidades básicas de infraestructura y equipamiento, para un buen desempeño docente.	Mejorar las características de las aulas de clase dedicadas al proceso de enseñanza aprendizaje.	Plan de mantenimiento. Reporte de cumplimiento.	III trimestre 2018 II trimestre 2019 y 2020	Humanos (planilla) Materiales de construcción	Rectoría y Dirección administrativa
	Compra de sillas adecuadas para los estudiantes	Plan de compras Activo fijo	I trimestre 2018 hacer solicitud y en el II trimestre realizar la compra	Recursos humanos y Materiales: de construcción	Dirección administrativo
	Compra de 3 Data show	Gestión de compra Activo fijo	I trimestre 2018, 2019, 2020	Humanos: Equipo técnico especializado Materiales: Papelería computadora	Vicerrectoría académica y dirección administrativa

Objetivo	Actividad	Indicadores de cumplimiento	Plazo	Recursos necesarios	Responsable de la actividad
	Mejorar el acceso a internet en toda la universidad.	Inventario Informe de mejoras	II trimestre 2018, 2019, 2020	Humanos: Equipo técnico especializado Materiales: Papelería computadora	Vicerrectoría académica y dirección administrativa
Capacitar al personal que ejerce la función docente para fortalecerlos en estrategias metodológicas que les permita lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.	Elaborar y aplicar programas de capacitación docentes que incluyan temáticas sobre: Estrategias didácticas Estrategias de evaluación Estrategias de planificación	Programas de capacitación. Informes y evaluaciones de esos programas	I y II trimestre de cada año	Recursos financieros Recursos humano: Facilitadores especialistas en temáticas pedagógicas	Vicerrectoría académica y directora académica sede Estelí
	Fortalecer los mecanismos de seguimiento al acto	Documento normativo por la universidad.	III Y IV trimestre de cada año	Equipo técnico Metodológico Papelería	Vicerrectoría académica y directora

Objetivo	Actividad	Indicadores de cumplimiento	Plazo	Recursos necesarios	Responsable de la actividad
	educativo y evaluación del desempeño de los docentes.	Informes de resultados al desempeño docente. Análisis de impacto.		Computadora	académica sede Es
Mejorar la capacidad de los laboratorios en cuanto a equipamiento y espacio.	Elaborar análisis de las capacidades de laboratorios.	Documentos normativos Documento análisis Inventario de equipos y materiales de laboratorio	I trimestre de cada año	Recursos humanos: Papelería Computadora	Directora académica sede Estelí y responsable del laboratorio
	Ampliar capacidad en locales y equipamiento en los laboratorios.	Inventario de equipos y materiales de laboratorio	I trimestre de cada año	Recursos humanos y financieros Papelería Computadora Materiales de construcción	Rectoría Dirección administrativa

Objetivo	Actividad	Indicadores de cumplimiento	Plazo	Recursos necesarios	Responsable de la actividad
Implementan una biblioteca para brindar servicio a los usuarios.	Destinar local y mobiliario adecuado al servicio de biblioteca	Proyecto elaborado de Inventarios de bibliografía	I trimestre de cada año	Humanos: (planilla de la oficina) Materiales: de construcción y de oficina (Papelería Computadora)	Rectoría Vicerrectoría Directora académica Estelí Director administrativo
	Asegurar la disponibilidad y uso del servicio de biblioteca	Normativa de uso	IV trimestre de cada año	Humanos: Equipo técnico multidisciplinario Materiales: Papelería Computadora	Rectoría Vicerrectoría académica Directora académica
	Aplicar normativa oficial del uso y préstamo	Documento de normativas elaborado	Todo el año	Humanos: (de la oficina) Equipo técnico multidisciplinario	Vicerrectoría académica Directora académica

Objetivo	Actividad	Indicadores de cumplimiento	Plazo	Recursos necesarios	Responsable de la actividad
				Materiales: (de la oficina) Papelería Computadora	
Fortalecer los procesos de enseñar y aprendizaje, tanto en el aula de clase como fuera de ella, de acuerdo al modelo educativo de la universidad.	Aplicar la metodología del modelo educativo institucional. Efectuar evaluaciones de la metodología educativa.	-Metodología según el modelo educativo institucional -Evaluación de la metodología de enseñanza	Todo el año	Recursos humanos Materiales de oficina: Papelería Computadora	Vicerrectoría académica Directora académica
	Elaborar análisis de la disponibilidad de recursos didácticos en las aulas de clase.	Inventarios. Reportes de usos	I primer trimestre de cada año	Recursos humanos Materiales de oficina: Papelería Computadora	Vicerrectoría académica Directora académica

Objetivo	Actividad	Indicadores de cumplimiento	Plazo	Recursos necesarios	Responsable de la actividad
	Adquirir nuevos medios o recursos audiovisuales.	Inventarios Evaluación de uso.	Segundo semestre de cada año	Recursos humanos especializado Materiales de oficina: Papelería Computadora recursos financieros	Rectoría Vicerrectoría Director administrativo Directora académica Responsables de computo

VI. CONCLUSIONES

Los factores pedagógicos que influyen en la práctica educativa son valorados satisfactoriamente, desde las percepciones que tienen los docentes, estudiantes y directivos de la carrera de Enfermería, Facultad Ciencias Médicas, sede UCAN Estelí. Los docentes de enfermería, hacen una buena planificación de las asignaturas, en la cual incluyen diferentes estrategias metodológicas, favoreciendo el aprendizaje significativo, así mismo se logran muy buenos resultados en las evaluaciones al desempeño docente.

El uso de diferentes estrategias metodológicas para el desarrollo de las asignaturas, está estrechamente relacionado con la motivación de los docentes de enfermería, lo que es primordial en todo el quehacer educativo. Sin embargo, aún hay aspectos a mejorar en cuanto al sistema de evaluación de los aprendizajes, espacios de aprendizajes y medios audiovisuales.

La contribución de los procesos de evaluación al desempeño que desarrolla la universidad para la mejora de la práctica docente ha sido bien valorada por las autoridades de la sede, coincidiendo que es un elemento importante para la práctica docente en la carrera de Enfermería, Facultad Ciencias Médicas, sede UCAN Estelí. A su vez, los resultados de estos procesos han sido relevantes para una mejor posición de la sede en Estelí, ya que se considera que contribuyen a una alta demanda y mayor retención, lo que promueve una buena posición como institución educativa a nivel superior, siendo la sede mejor evaluada de las cinco sedes de UCAN existentes en los diferentes departamentos del país.

Se ha diseñado un plan de mejora que considera aspectos de la gestión de recursos, capacidad del personal, sistemas de servicios, para lograr resultados satisfactorios y de mayor eficiencia en el fortalecimiento del plan institucional. El Plan de mejora pretende fortalecer a los docentes de la carrera de enfermería de UCAN sede Estelí, se estará ejecutando en un periodo de tres años (enero 2018 hasta diciembre 2020), determinado a partir de sugerencias que el CNEA y el CNU les ha indicado.

VII. RECOMENDACIONES

Seguir investigando en la línea educativa en las otras facultades, ya que esto permitirá enriquecer el plan de mejora institucional.

La dirección académica de la sede, debe gestionar ante las autoridades superiores, la aprobación e implementación del plan de mejora propuesto a partir de los principales hallazgos del estudio.

Elaborar plan de capacitaciones en temáticas pedagógicas que le permita al docente fortalecer sus capacidades, esencialmente en la temática evaluación de aprendizajes, teniendo en consideración el momento oportuno, tipo de contratación, que permita lograr una mayor asistencia.

Asegurar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento del plan de mejora para el desempeño docente, de tal manera que, las acciones sean ejecutas en un 100% y con calidad.

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Alterio Ariola, G. H., & Pérez Loyo, H. A. (s.f.).
- Alterio Ariola, G. H., & Pérez Loyo, H. A. (sf). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesore y la opinión estudiantil. Universidda Centro Occidental, P.8,9.
- Álvarez de Eulate, C. Y. (2006). Planificar la enseñanza universitaria para el desarrollo de competencias. Educación siglo XXI. Obtenido de <http://revistas.um.es/educatio/article/view/151/134>
- Andrade, P. R. (2010). Estrategias de aprendizaje y desarrollo de la motivación. Porta Linguarum, 141-160.
- Andreu Andrés, M. Á., & Labrador Piquer, M. J. (2008). Metodologías Activas. Valencia: Editorial UPV.
- Arana , J., Meilán , J. J., & Pérez , E. (2006). El concepto de psicología. (U. Intercontinental, Ed.) Revista Intercontinental de Psicología yEducación, vol. 8(núm. 1), 112. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/340447183/El-concepto-de-psicologia-pdf>
- Arias de Vega, G. E. (2016). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador. Dialnet.
- Aspectos psicosociales del rol del docente. (1989). Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado, No. 6, pp 2.
- Barrera Bustillo, M. E., García Sosa, J., Vargas López , J. L., & Torres Bugdud, A. (sf). Guía para elaborar un plan de mejora. Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, AC, 5.
- Begazo Beltrán, V. A., & Retamozo Beltran , L. M. (2015). Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Enfermería. UNSA. Obtenido de epositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/346/M-21556.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolaños Calvo , B. (1998). Evalaución del aprendizaje, (págs. 18,22,24). Managua.
- Bravo V., L. (2009). Psicología Educacional, Psicopedagogía. Revista IIPSI Facultad de Psicología, Vol. 12 (N.º 2 - 2009).

- Caballero Cavazos, A. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral de los docentes de una escuela del nivel medio superior (Tesis)., (pág. 10). Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF>
- Cabezas, C., & Ramos , M. (2012). Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos , y su relación con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador . Revista IIPSI Facultad de Psicología , 2.
- Camargo Abello, , M., Calvo , G., Franco , M. C., Vargas Arboleda , M., Londoño Camacho , S., Zapata Jaramillo , F., & Gravito Prieto , C. (s.f.). Las necesidades de la formación permanente del docente. 7, pág. 81. Educación y Educadores. Obtenido de <file:///C:/Users/AGRARIA/Downloads/Dialnet-LasNecesidadesDeFormacionPermanenteDelDocente-2041051.pdf>
- CINDA. (2007). Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia., (pág. 6). Santiago de Chile .
- educación, M. d. (2012). Marco del buen desempeño docente. Perú.
- Educativas, M. e. (29 de Agosto de 2010). Obtenido de <https://macyte.wordpress.com/2010/08/29/recursos-didacticos-definiciones/>
- Estrada, L. (sf). El desempeño docente. 1. Obtenido de [file:///C:/Users/AGRARIA/Downloads/EL_DESEMPE%20DOCENTE%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/AGRARIA/Downloads/EL_DESEMPE%20DOCENTE%20(3).pdf)
- F, L. N. (2007). Metodología Participativa en la Enseñanza Universitaria. Madrid: NARCEA, S.A.
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios . Educar, 3.
- Gallardo Rodríguez, , K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria (tesis). Lima Perú. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, L. (2009). Evaluación del desempeño docente. Psencia, Volumen 1 (Número 2), 1.
- González Montaña, M. V., & Arteaga Basurto, C. (2001). Diagnóstico. En Desarrollo comunitario , 83.

- Grimaldo , G. (2005). Factores psicologicos y sus efectos en el desempeño loboral de los docente del programa de posgrado del nivel superior de la afacultad de ciencias de la educación. 1. Panamá.
- Grimaldo, G. (2005). Factores psicológicos y sus efectos en el desempeño laboral de los docentes del programa de postgrado del nivel superior de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. . Tesis para optar al grado de Magister en Docencia Superior , 18.
- Gutiérrez, A. G. (2011). Planificacion estratégica para un aprendizaje significativo en la educación de adultos (Tesis de maestria). Universidad del ZULIA. Facultad de Humanidades y Educación., 17. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2011-06-20T10:43:30Z-1121/Publico/gutierrez_ana_genoveva.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Enfoque mixto. En R. Hernández Sampieri, C. Fernández-Collado, & P. Baptista Lucio, Metodología de la Investigación (pág. 755). Mexico: MacGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jami Ferrer-Hanreddy, E. W. (1996). A Listening/Speaking Skill Book. United States of America: McGraw-Hill.
- Jornet, J., González , J., & Sánchez , P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa , 188-189.
- José, L. P. (2008). Técnica Expositiva. En M. J. Labrador Piquer, & M. Á. Andreu Andrés, Metodologías Activas (pág. 65). Valencia: Editorial UPV.
- Lacariere Espinoza, J. L. (2008). La formacion docente como factor de mejora escolar (tesis doctoral). Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/1760/11829_lacariere_espinoza.pdf?sequence=1
- Lengyel, D. S. (1995). The age factor in Second Language Acquisition. Philadelhphia: Oxford University Press.
- Leyva Barajas , Y. (2010). Evaluación del Aprendizaje: Una guía práctica para profesores., (pág. 4).
- López Noguera, F. (2007). Metodología Participativa en la Enseñanza Universitaria. Madrid: NARCEA, S.A.

- Mairena, E. U. (2014). Técnicas Alternativas de facilitación de procesos de aprendizaje del inglés. Estelí, Nicaragua.
- Maldonado Yaranga , R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes(tesis). 28. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf
- Maria J. Mayan, P. (2001). En P. Maria J. Mayan, Una Introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales (pág. 22). Iztapalapa, Mexico: Qual Institute Press.
- Maria J. Mayan, P. (2001). Análisis de contenido. En P. Maria J. Mayan, Una Introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales (pág. 24). Iztapalapa, Mexico: Qual Institute Press.
- Martín Cruz, N., Martín Pérez , V., & Trevilla Cantero , C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa(Nº 66), 193.
- Mayan, M. J. (2001). Entrevista semi-estructurada. En M. J. Mayan, Una Introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entenamiento para estudiantes y profesionales (pág. 16). Iztapalapa, Mexico: Qual Institute press.
- Ministerior de Educación , G. (2010). Evaluación de los aprendizajes. Guatemala : DIGECADE.
- Modelo Educativo, Normativa y Metodología para la planificación curricular . (2 de Septiembre de 2011). Managua, Nicaragua.
- Moreno, J. E. (2012). Análisis de la motivación y su relación con los hábitos de estudios en la disciplina de matemáticas y su didáctica con los y las estudiantes de segundo año de magisterio en las escuelas normales de Matagalpa y Estelí. Managua, Nicaragua.
- Mut, B. M. (2008). Contrato de Aprendizaje. En L. P. José, & A. A. Ángeles, Metodologías Activas (pág. 57). Valencia: Editorial UPV.
- Noyola Cortés, V. S., Soca de Iñigo, J. M., Aguilera García, M. A., & Martínez Rodríguez, O. K. (2014). Infraestructura, mobiliario y materiales de apoyo educativo . INEE(isbn: 978-607-7675-92-1). Obtenido de <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/D/244/P1D244.pdf>

- Nunéz Rodríguez, M. L., Fajardo Ramos, E., & Quimbayo Díaz, J. H. (2010). El docente como motivador. Percepciones de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Tolima. *Salud Uninorte*, Vol.26(No 2), 4. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v26n2/v26n2a09.pdf>
- Núñez de Galvis, M. S. (2012). La planificación docente en el proceso de aprendizaje de los alumnos de educación media colombiana (tesis). Universidad de Zulia, (pág. 34). Maracaibo. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2013-09-18T09:11:21Z-4074/Publico/nunez_de_galvis_maria_stella.pdf
- Ortiz, K. H. (sf). Plataforma para el control del uso de softwares educativos. Recuperado el Sábado de Noviembre de 2016, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009c/583/Proceso%20de%20enseñanza%20aprendizaje.htm>
- Ortiz, R. D., & Soza Téllez, M. G. (2014). Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>
- Oviedo, H. C., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV(No. 4). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Pérez Gómez, Á., Blanco Guijarro, R., Vasquez de Miranda, G., Molinari, A., Garant, C., & Bourque, C. (2015). Formación continuada desarrollo profesional docente. (pág. 6). Santiago de Chile: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura -OEI.
- Pila Chipugsi, J. E. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio héroes del CENEP-ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012. (Tesis), (pág. 1). Guayaquil.
- Piquer, M. J. (2008). Técnica Expositiva. En M. Á. María José Labrador Piquer, *Metodologías Activas* (pág. 65). Valencia: Editorial UPV.
- Porra Moreno, O., Mena Hernández, M., & Sánchez Rodríguez, B. P. (2012). El desempeño profesional de los docentes: el problema de su evaluación en las Unidades Educativas Talento Deportivo, una experiencia venezolana. *Revista Digital*. Buenos

- Aires (N° 171), 1. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd171/el-desempeno-profesional-de-los-docentes.htm>
- Portillo, A. L. (2012). Factores que influyen en la motivación del aprendiz en el aprendizaje del español o del inglés como lengua extranjera en una universidad de Taiwan, y en otra de Asunción, Paraguay. *Revista Internacional de Investigación de Ciencias Sociales*, 207-220.
- Prieto, J. H. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Mexico: Pearson Educación.
- Quesada Serra, V. (2015). Impacto de la e-evaluación orientada al e-aprendizaje en la competencia evaluadora del profesorado universitario. Dialnet.
- Rodríguez Pérez, Z. Y., Sanz Fajardo, M., & Berenguer La O, M. (2012). La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Digital*. Buenos Aires, 17(N° 170). Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd170/la-motivacion-en-el-proceso-de-aprendizaje.htm>
- Cabezas, C., & Ramos, M. C. (sf). “Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE”. 1.
- Doménech Betoret, F. (sf). *La Enseñanza y el Aprendizaje en la situación educativa . Aprendizaje y Desarrollo de la personalidad (SAP001)*, 7.
- Ojeda Rodríguez, J. (2010). Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa prof. Fernando Ramírez. *Revista ICONO* 14, Vol .2(2). Obtenido de <file:///C:/Users/AGRARIA/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempenoDelDocenteDeLaUnidadEducativ-3301941.pdf>
- Real, A. E. (2017). *Diccionario de la lengua española*. 22.a ed. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id= SX9HJy3>
- Rivera Pérez, H. (2015). Factores que inciden en el desempeño de los docentes de la escuela de estudios de postgrado de la facultad de ingeniería de la Universidad de San Carlos Guatemala . Universidad de San Carlos de Guatemala .
- Ródenas Giménez, J. (2010). Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula. *Fundación para fomentar la calidad de la enseñanza*(12). Obtenido de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>

- Rodríguez, A. K. (2010). La motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales en la FAP . Lima-Perú.
- Rojano Mercado, J. (sf). Conceptos básicos en pedagogía . Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social , 37.
- Ruíz Reyes, D. M. (2015). Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio "Liceo Franciscano", ubicado en el distrito número 1 de la ciudad de Managua, departament0 de Managua, durante el primer semestre del año 2015. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Sequeira, S. (Agosto de 2014). Psicología del aprendizaje. Managua, Nicaragua.
- Serrano González, J., & Pons Porra, R. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista Electrónica de Investigación, 13(1), 6. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/155/15519374001.pdf>
- Standaert, R. (2011). Aprender a enseñar, una introducción a la didáctica general. Ecuador: Asociación Flamenca de cooperación al desarrollo y asistencia.
- Tapia, A. R. (2000). El aprendizaje centrado en el alumno: de la teoría a la práctica. En A. R. Tapia, El aprendizaje centrado en el alumno: de la teoría a la práctica (págs. 218-232).
- Tijerina Treviño, J. U. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Universidad Autónoma de Nuevo León, 50. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>
- Torres Hernández , A. (2015). La planificación didáctica argumentada .
- Tórres, D. E. (2006). Las Concepciones Contemporáneas sobre el aprendizaje. Revista Pedagogía Universitaria, 3-34.
- UNESCO. (2003). Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137469so.pdf>
- Ur, P. (2001). A course in Language Teaching. London: Cambridge, University Press.
- Urbina Meléndez, B. N. (2015). Concepciones psicopedagógicas que pueden contribuir a fundamentar la estimulación y su influencia en el aprendizaje del idioma inglés en estudiantes de V año, carrera de inglés de FAREM Estelí. Estelí: FAREM Estelí .
- Vallejos, S. L., Duque , P. A., & Rodríguez , J. C. (2013). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, p.11.

Villalobos Clavería, A., & Melo Hermosilla, Y. (2008). La formación del profesor universitario. Aportes para su discusión. UDUAL(No. 39), 3. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/373/37312911002.pdf>

Written By, C. O. (2015). Muestreo no probabilístico: Muestreo por conveniencia . Netquest en el Commerce Day de Chile, p1.

IX. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta docente

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN - MANAGUA FAREM - ESTELI

Encuesta de satisfacción del docente con su desempeño

Estimado docente, soy estudiante de la maestría en Pedagogía con mención en docencia universitaria la cual se imparte en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí, UNAN-Managua. Actualmente estoy realizando mi trabajo de investigación, que tiene por título **“Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí, 2017**, por esta razón estoy solicitando su colaboración para el llenado de esta encuesta que permitirá tener elementos muy importantes para el desarrollo de mi investigación.

I. DATOS GENERALES

Sexo: 1. Masculino: _____ 2. Femenino: _____

Edad: _____ Años de experiencia laboral: _____

CUESTIONARIO:

Marque con una X en una de las escalas del 1 a 5 que están ubicadas a la derecha, por cada aspecto de la encuesta indicado a continuación. La escala indica lo siguiente:

5. Muy de acuerdo
4. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2. En desacuerdo
1. Muy en desacuerdo

No.	Aspectos	5	4	3	2	1
Proceso de enseñanza - aprendizaje						
1	Se planifican las asignaturas que se imparten (PEAD1)					

No.	Aspectos	5	4	3	2	1
2	Se cumplen los criterios de planificación requeridos por la universidad. (PEAD2)					
3	Se da a conocer al estudiante la planificación de la asignatura al iniciar el curso (contenidos, evaluación y metodología). (PEAD3)					
4	Se consideran las particularidades del estudiante para el desarrollo de las tareas. (PEAD4)					
5	En la UCAN se usan diferentes técnicas didácticas para el desarrollo de las asignaturas (PEAD5)					
6	En la UCAN hay promoción de actividades prácticas en el desarrollo de las asignaturas que se imparten. (PEAD6)					
7	En la universidad se utilizan una variedad de recursos didácticos para el desarrollo de las asignaturas (PEAD7)					
8	En la mayoría de las asignaturas los contenidos son explicados de una forma clara y fácil de entender (PEAD8)					
9	En la universidad se dispone de una gran variedad de métodos didácticos para el desarrollo de las asignaturas (PEAD9)					
10	En la mayoría de las asignaturas se cumplen con los objetivos propuestos en la planificación (PEAD10)					
11	La diversidad de los estudiantes son tomados en cuenta en el desarrollo de la clase (PEAD11).					
12	El material didáctico elaborado toma en cuenta metodologías de estudio independiente (PEAD12).					
Ambiente institucional						
13	La coordinación facilita los programas de las asignaturas que imparto (AID1)					
14	El apoyo audiovisual facilitado por la coordinación es adecuado para el desarrollo de las asignaturas (AID2)					
15	La universidad realiza con frecuencia acompañamiento pedagógico durante el desarrollo de la asignatura (AID3)					

No.	Aspectos	5	4	3	2	1
16	La coordinación atiende de manera oportuna las necesidades para el desarrollo de las clases. (AID4)					
17	El aula cuenta con las condiciones adecuadas para el desarrollo óptimo de las asignaturas. (AID5)					
18	El número de estudiantes en el aula de clases es el adecuado para el desarrollo de la docencia (AID6)					
Preparación docente						
19	Se cuenta con experiencia para el desarrollo de las asignaturas. (PD1)					
20	Domino los contenidos de las asignaturas que imparto. (PD2)					
21	Se ha considerado mi perfil profesional para la designación de las asignaturas que he impartido. (PD3)					
22	La universidad facilita formación continua (capacitación) en contenidos relacionados a su formación profesional. (PD4)					
23	La universidad facilita formación continua (capacitación) en contenidos técnicos-pedagógicos al personal docente. (PD5)					
24	Las nuevas estrategias y métodos de enseñanza son adoptados con facilidad por el personal docente. (PD6)					
25	Hay involucramiento en procesos de actualización en contenido pedagógicos de manera independiente. (PD7)					
Sobre evaluación						
27	Se dan a conocer con anticipación los métodos y criterios de evaluación a los estudiantes. (ED 1)					
28	Se respetan los métodos y criterios de evaluación. (ED 2)					
29	Los métodos de evaluación son coherentes con los contenidos y objetivos de las asignaturas impartidas. (ED 3)					
30	Existe equidad en las evaluaciones que se realizan a los estudiantes.(ED 4)					

No.	Aspectos	5	4	3	2	1
31	Se toman en cuenta los niveles de aprendizaje en procesos de evaluación de los estudiantes. (ED 5)					
Sobre motivación						
32	Hay motivación en los estudiantes para la participación activa en el desarrollo de las clases. (MOTD1)					
33	La responsabilidad de los estudiantes es un factor motivador para el desempeño docente. (MOTD2)					
34	La actitud de los estudiantes de la universidad en el cumplimiento de las tareas es un factor motivador para el docente. (MOTD3)					
35	El número de estudiantes por grupo es un factor de motivación para el desempeño docente. (MOTD4)					
36	Las prestaciones laborales que ofrece la universidad son un factor de motivación para el desempeño docente. (MOTD5)					
37	Los procesos de actualización técnica y pedagógica que ofrece la institución son un factor de motivación para el desempeño docente. (MOTD6)					
38	La carga laboral que ofrece la universidad es un factor de motivación para el desempeño docente. (MOTD7)					
39	La política de estímulo que aplica la universidad es un factor de motivación para el desempeño docente. (MOTD8)					
Sobre relaciones humanas						
40	Existen buenas relaciones personales con los estudiantes. (RHD1)					
41	Hay disponibilidad para atender a los estudiantes fuera del aula de clase. (RHD2)					
42	En la universidad se favorece un ambiente de respeto con los estudiantes. (RHD3)					
43	Existen buenas relaciones personales con todos los trabajadores de la universidad. (RHD4)					
44	Existe un ambiente laboral satisfactorio en la universidad. (RHD5)					

Indique tres acciones para mejorar la actividad docente y ordenarlas de la más importante a la menos importante

Acción 1: _____

Acción 2: _____

Acción 3: _____

Si lo desea puede escribir algún comentario con relación al tema tratado en la encuesta.

Gracias.

Anexo 2. Encuesta Estudiantes

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN- MANAGUA FAREM- ESTELI

Encuesta de satisfacción del estudiante con el desempeño docente

Estimado estudiante, actualmente estoy realizando mi trabajo de investigación, que tiene por título “**Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí, 2017**” en el marco de la maestría en Pedagogía con mención en docencia universitaria la cual se imparte en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí, UNAN-Managua. Por lo anterior se le solicita de su colaboración para el llenado de esta encuesta que permitirá tener elementos muy importantes para el desarrollo de mi investigación.

II. DATOS GENERALES

Sexo: 1. Masculino: _____

2. Femenino: _____

Edad: _____

Año académico que cursa: _____

CUESTIONARIO:

Marque con una X en una de las escalas del 1 a 5 que están ubicadas a la derecha, por cada aspecto de la encuesta indicado a continuación. La escala indica lo siguiente:

- 5. Muy de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Muy en desacuerdo
- 0. No opina

No.	Aspectos	5	4	3	2	1	0
Sobre el proceso de enseñanza -aprendizaje							
1	En la mayoría de las asignaturas, se evidencia que los docentes planifican su asignatura. (PEAE 1)						
2	En la mayoría de las asignaturas, en el desarrollo de la clase se evidencia una planificación eficiente. (PEAE 2)						
3	Al iniciar el curso se da a conocer al estudiante la planificación de la asignatura (contenidos, evaluación y metodología). (PEAE 3)						
4	El docente considera las particularidades del estudiante para el desarrollo de la clase. (PEAE 4)						
5	El material didáctico facilitado en las asignaturas, orienta adecuadamente al estudio independiente. (PEAE 5)						
6	La disponibilidad de consultas extra clase es adecuada (PEAE 6)						
7	Se consideran las particularidades del estudiante para el desarrollo de las tareas. (PEAE 7)						
8	La explicación de los contenidos se da de una forma clara y fácil de entender. (PEAE 8)						
9	Los docentes toman en cuenta las nuevas ideas que los estudiantes aportan. (PEAE 9)						
10	Se incorporan metodologías activas que promueven el desarrollo de actividades prácticas para el desarrollo de las asignaturas (PEAE 10)						
11	Se hace uso de diferentes técnicas didácticas para el desarrollo de las asignaturas (Ejemplo: Trabajo en equipos) (PEAE 11)						
12	Se hace uso de diferentes métodos didácticos para el desarrollo de las asignaturas (Ejemplo: Expositivo) (PEAE 12)						

No.	Aspectos	5	4	3	2	1	0
13	Se hace uso de diferentes recursos didácticos para el desarrollo de las asignaturas (Ejemplo: Medios audiovisuales) (PEAE 13)						
Ambiente institucional							
14	El apoyo audiovisual utilizado para el desarrollo de las asignaturas es funcional (AI1)						
15	Se evidencia con frecuencia acompañamiento pedagógico a los docentes durante el desarrollo de la clase (AI2)						
16	La coordinación atiende de manera oportuna las necesidades de los estudiantes sobre dificultades en el desarrollo de las asignaturas. (AI3)						
17	El aula cuenta con las condiciones adecuadas para el desarrollo óptimo de las asignaturas. (AI4)						
18	El número de estudiantes en el aula de clases es el adecuado para el desarrollo de la docencia (AI5)						
Preparación docente							
19	Los docentes demuestran experiencia en la asignatura que imparte. (PDE1)						
20	Los docentes demuestran dominio de la asignatura que imparte. (PDE2)						
21	El perfil profesional de los docentes está acorde a las asignaturas que imparten. (PDE3)						
Sobre la evaluación							
22	Los docentes dan a conocer con anticipación los métodos y criterios de evaluación. (EPE1)						
23	Se respetan los métodos y criterios de evaluación. (EPE2)						
24	Los métodos de evaluación son coherentes con los contenidos y objetivos de la asignatura (EPE3)						

No.	Aspectos	5	4	3	2	1	0
25	Las evaluaciones que realizan los docentes son equitativas. (EPE4)						
26	La evaluación que realiza el docente considera diferentes niveles de complejidad. (EPE5)						
Sobre motivación							
27	Me motivé a estudiar esta carrera por la alta demanda laboral de la carrera. (MOTE1)						
28	Me motivé a estudiar esta carrera por las buenas condiciones laborales que se les oferta a sus egresados. (MOTE2)						
29	Los docentes motivan la participación activa del estudiante. (MOTE3)						
30	El docente se muestra motivado en el proceso de enseñanza. (MOTE4)						
31	El docente es un buen motivador para el estudio de la asignatura. (MOTE5)						
32	En grupos pequeños los estudiantes se motivan a participar de manera activa y frecuente en el desarrollo de la clase. (MOTE6)						
33	Mi responsabilidad como estudiante motiva al profesor en su labor docente. (MOTE7)						
Sobre relaciones humanas							
34	Existen buenas relaciones entre el docente y el estudiante. (RHE1)						
35	Los docentes favorecen un ambiente de respeto. (RHE2)						
36	Observa buenas relaciones interpersonales entre los docentes que le imparten clases con los demás trabajadores y autoridades de la Universidad. (RHE3)						

Indique tres acciones para mejorar la actividad docente y ordénelas de la más importante a la menos importante

Acción 1: _____

Acción 2: _____

Acción 3: _____

Si lo desea puede escribir algún comentario, con relación al tema tratado en la encuesta.

Gracias.

Anexo 3. Entrevista a directora académica de la UCAN- Coordinadora de carrera de enfermería.

En el marco de la maestría que se está llevando en la temática de Pedagogía con mención en docencia universitaria, la cual se imparte en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí, UNAN-Managua, se realiza el trabajo de investigación: “**Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí, 2017**”. Se considera de mucha importancia la opinión de quienes forman parte de la comunidad universitaria, por lo que solicito de su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES

Entrevistado(a):

Lugar de la entrevista:

Fecha:

Hora de inicio y finalización:

Cargo:

GUIA DE PREGUNTAS

Proceso de enseñanza – aprendizaje

Se cumplen los criterios de planificación requeridos por la universidad

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

En la UCAN se usan diferentes técnicas didácticas para el desarrollo de las signaturas

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

En la universidad se utilizan una variedad de recursos didácticos para el desarrollo de las asignaturas

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

La diversidad de los estudiantes son tomados en cuenta en el desarrollo de la clase

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

Ambiente institucional

La coordinación facilita los programas de las asignaturas que imparten los docentes

Explique brevemente:

La universidad realiza con frecuencia acompañamiento pedagógico a los docentes durante el desarrollo de la asignatura

Explique brevemente:

Las aulas cuentan con las condiciones adecuadas para el desarrollo óptimo de las asignaturas.

Explique brevemente:

2.3 Preparación docente

Se ha considerado el perfil profesional de los docentes para la designación de las asignaturas que imparten.

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

La universidad capacita a sus docentes en contenidos relacionados a su formación profesional (científico técnico) y temas pedagógicos.

Sí _____ No_____

Explique brevemente:

Evaluación

Se dan a conocer con anticipación los métodos y criterios de evaluación a los estudiantes

Explique brevemente:

Los métodos de evaluación son coherentes con los contenidos y objetivos de las asignaturas impartidas

Explique brevemente:

Existe equidad en las evaluaciones que se realizan a los estudiantes

Explique brevemente:

Motivación

La responsabilidad de los estudiantes es un factor motivador para el desempeño docente

Sí _____ No_____

Explique brevemente:

El número de estudiantes por grupo es un factor de motivación para el desempeño docente

Sí _____ No_____

Explique brevemente:

Las prestaciones laborales que ofrece la universidad son un factor de motivación para el desempeño docente

Sí _____ No_____

Explique brevemente:

Los procesos de actualización técnica y pedagógica que ofrece la institución son un factor de motivación para el desempeño docente

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

La política de estímulo que aplica la universidad es un factor de motivación para el desempeño docente

Sí _____ No _____

Explique brevemente:

Relaciones humanas

Hay disponibilidad para atender a los estudiantes fuera del aula de clase

Explique brevemente:

Existen buenas relaciones personales con todos los trabajadores de la universidad

Explique brevemente:

¿Quién hace el proceso de evaluación al desempeño docente y cada cuánto se hace ¿

Explique brevemente:

¿Para qué se hace el proceso de evaluación?

Explique brevemente:

¿Cómo se han medido la efectividad de la evaluación?

Explique brevemente:

¿Cómo contribuyen los procesos de evaluación al desempeño para la mejora de la práctica educativa en UCAN?

Explique brevemente:

Anexo 4. Carta a expertos para validación de instrumentos

Estelí 20 de julio del 2017

MSc. _____

Sus manos.

Soy docente de la Universidad Nacional Agraria de Nicaragua sede central y estoy cursando la maestría en Pedagogía con mención en docencia universitaria, que coordina la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua FAREM Estelí.

La presente tiene como propósito solicitarle a usted su valiosa colaboración para que valide los instrumentos que se le adjuntan a la presente. Éstos serán utilizados para la recolección de información necesaria para realizar mi trabajo de investigación el cual tiene por título **“Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Estelí, 2017.** Para la validación se le define una matriz de análisis con una serie de criterios a los que responderá si se cumple o no se cumple.

Sin más que agregar me despido de usted agradeciéndole de antemano su colaboración y deseándole éxito en sus labores.

Ing. Jorling Castillo Rodríguez

Docente UNA

E-mail yorlin_cas@yahoo.com

Celular: 86012076

Anexo 5. Instructivo para la validación de los Instrumentos.

Instrumento número 1. Encuesta estudiantes criterios a evaluar												
ítem	redacción ortográfica		coherencia con el ítem		uso de lenguaje adecuado		mide lo que pretende: relación variables/dimensión ítem		induce a la respuesta (sesgo)		-debe mantenerse (m) -eliminarse (e) - modificar el ítem	
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
Proceso de enseñanza-aprendizaje												
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
Ambiente institucional												
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
1												
2												
3												
4												
5												
Preparación docente												
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
1												
2												
3												
Evaluación												
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
1												

Instrumento número 1. Encuesta estudiantes criterios a evaluar												
2												
3												
4												
5												
Motivación												
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
Relaciones humanas												
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
1												
2												
3												

No.	Aspectos generales	SI	NO
1	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder al cuestionario.		
2	Los ÍTEM permiten el logro de los objetivos de la investigación.		
3	Los ÍTEM están distribuidos en forma lógica y secuencial.		
4	El número de ÍTEM es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a agregar.		
Observaciones generales (comente)			
Aplicable		No aplicable	
		Aplicable atendiendo las observaciones	

Validado Por: _____

Firma: _____ Teléfono: _____

Email: _____ Lugar y Fecha: _____

Instrumento número 3
Universidad nacional autónoma de Nicaragua
FAREM-Estelí

Instrumento número 3. entrevista criterios a evaluar												
ítem	redacción ortográfica		coherencia con el ítem		uso de lenguaje adecuado		mide lo que pretende: relación variables/dimensión ítem		induce a la respuesta (sesgo)		-debe mantenerse (m) -eliminarse (e) - modificar el ítem	
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												

no.	aspectos generales	si	no
1	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder al cuestionario.		
2	Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación.		
3	Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.		
4	El número de ítem es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a agregar.		
observaciones generales (comente)			
aplicable		no aplicable	
		aplicable atendiendo las observaciones	

Validado por: _____

Firma: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Lugar y fecha: _____



UNAN FAREM-ESTELÍ

Hoja de consentimiento

Nombre de la investigación: Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Esteli, 2017.

Investigador: Jorling María Castillo Rodríguez

¿Entiende que se la ha solicitado estar en un estudio de investigación? Si no

¿Ha recibido y leído la copia de la hoja de información adjunta? Si no

¿Entiende los beneficios y riesgos presentes al tomar parte de este Si no

Estudio?

¿Ha tenido oportunidad para hacer preguntas y discutir el estudio? Si no

¿Entiende que usted es libre para rehusar participar o retirarse del Si no

estudio en cualquier momento?

¿Se le ha explicado el tema de la confidencialidad de la información? Si no

¿Entiende quien tendrá acceso a su información? Si no

Este estudio me fue explicado por: Jorling María Castillo Rodríguez

Estoy de acuerdo en participar en el estudio. Estoy de acuerdo en ser entrevistado(a) Para los propósitos descritos en la carta de información. Entiendo que mi nombre no será Asociado con la información y que los identificadores serán removidos.

[Firma]
Firma del participante

13/11/17
Fecha

Ana Jordel Arciniegas
Nombre

Considero que la persona que ha firmado esta forma entiende que está participando en el estudio y voluntariamente expresa su conformidad.

Firma del investigador

Fecha

Jorling María Castillo Rodríguez
Nombre



UNAN FAREM-ESTELÍ

Hoja de consentimiento

Nombre de la investigación: Influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas UCAN-Esteli, 2017.

Investigador: Jorling María Castillo Rodríguez

- ¿Entiende que se la ha solicitado estar en un estudio de investigación? Si no
- ¿Ha recibido y leído la copia de la hoja de información adjunta? Si no
- ¿Entiende los beneficios y riesgos presentes al tomar parte de este Estudio? Si no
- ¿Ha tenido oportunidad para hacer preguntas y discutir el estudio? Si no
- ¿Entiende que usted es libre para rehusar participar o retirarse del estudio en cualquier momento? Si no
- ¿Se le ha explicado el tema de la confidencialidad de la información? Si no
- ¿Entiende quien tendrá acceso a su información? Si no

Este estudio me fue explicado por: Jorling María Castillo Rodríguez

Estoy de acuerdo en participar en el estudio. Estoy de acuerdo en ser entrevistado(a) Para los propósitos descritos en la carta de información. Entiendo que mi nombre no será Asociado con la información y que los identificadores serán removidos.

M. Alicia González Cosco
Firma del participante

14-11-17
Fecha

María Alicia González Cosco
Nombre

Considero que la persona que ha firmado esta forma entiende que está participando en el estudio y voluntariamente expresa su conformidad.

Firma del investigador

Fecha

Jorling María Castillo Rodríguez
Nombre

Anexo 6. Sistema de categorización

Objetivo general: Analizar la influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de enfermería, de la facultad ciencias médicas UCAN-Estelí, en un período 2017.							
Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Categoría	Definición Conceptual	Sub categorías	Fuente de información	Técnica de recolección de la información	Procedimiento de análisis
¿Qué factores pedagógicos influyen en la práctica educativa del docente según las percepciones que tienen los docentes, estudiantes y directivos de UCAN-Estelí respecto a sus prácticas educativas?	Determinar los factores que pedagógicos influyen en la práctica educativa del docente según las percepciones que tienen los docentes, estudiantes y directivos de UCAN- Estelí respecto a sus prácticas educativas	Factores pedagógicos	Pedagogía: ciencia que estudia la metodología y las técnicas que se aplican a la enseñanza y la educación, especialmente la infantil.	Actitudes de los docentes Dificultades individuales y sociales Expectativas de los docentes Vocación	Directora académica Coordinadora de la carrera Docentes	Entrevista Encuesta tipo escala de Likert	Programa Excel, SPSS
¿Cuáles son los factores psicológicos que están asociados al desempeño docente?	Identifica los factores psicológicos que están asociados al desempeño docente	Factores psicológicos	Ciencia que estudia los procesos mentales, las sensaciones, las percepciones y el comportamiento del ser humano, en relación con el medio	La motivación Pedagogía Psicología Ambiente laboral Recursos didácticos Relaciones humanas	Directora académica UCAN Coordinadora de la carrera Docentes	Entrevista Encuesta tipo escala de Likert	Excel SPSS

Objetivo general: Analizar la influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de enfermería, de la facultad ciencias médicas UCAN-Estelí, en un período 2017.							
Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Categoría	Definición Conceptual	Sub categorías	Fuente de información	Técnica de recolección de la información	Procedimiento de análisis
			ambiente físico y social que lo rodea métodos didácticos y pedagógicos.	Relación estudiantes - maestro			
¿De qué manera los procesos de evaluación al desempeño que desarrolla la universidad contribuyen a la mejora de las prácticas docente?	Determinar la contribución de los procesos de evaluación al desempeño que desarrolla la universidad para la mejora de la práctica docente.	Evaluación al desempeñaba	La evaluación del docente debe ser concebida como un elemento importante para mejorar competencias y capacidades de los docentes, la propia actividad de clase y, en consecuencia, favorecer el reconocimiento del estamento docente	Comportamiento de los docentes dentro y fuera del aula de clases Capacidad para desempeñar funciones productivas Formación profesional Formación actitudinal	Directora académica	Encuesta	Análisis cualitativo de la información brindada por los informantes
¿Qué acciones debe considerar un plan de mejora institucional para poder influir en la toma de decisiones y en la mejora del	Diseñar un plan de mejora institucional para un adecuado desempeño	Plan de mejoramiento	Proyecto o idea que se presenta a una persona para que lo acepte y dé su	Plan de capacitación docente Fortalecimiento de las aulas de	Directora académica	Plan institucional Resultados obtenidos de los primeros tres objetivos	Análisis cualitativo de la información brindada por

Objetivo general:	Analizar la influencia de los factores psicopedagógicos que inciden en el desempeño docente, de la carrera de enfermería, de la facultad ciencias médicas UCAN-Estelí, en un período 2017.						
Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Categoría	Definición Conceptual	Sub categorías	Fuente de información	Técnica de recolección de la información	Procedimiento de análisis
desempeño docente en la UCAN- Estelí?	docente en la UCAN.		conformidad para realizarlo.	clase, laboratorios Flexibilidad Financiera acciones para la mejora continua			los informantes