

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: UN CASO DE PERÚ

Data de aceite: 01/12/2023

Lilliam Enriqueta Hidalgo Benites

Doctor en Ciencias de la Educación.
Docente Principal. Investigadora RENACY
(Código P0018849).
ORCID: 0000-0003-0002-8970.
Universidad Nacional de Piura - Perú

efectuada por los estudiantes con otras, basadas en la hetero y autoevaluación que propicien la mejora de su desempeño,

PALABRAS CLAVE: Desempeño profesional, docente universitario, evaluación, estudiantes, competencias profesionales.

RESUMEN: El rol que cumplen los docentes en el ámbito universitario es tan importante que su desempeño es considerado un factor de calidad educativa, el que debe ser evaluado con propósitos de mejora del mismo docente y del proceso de formación profesional que brindan las universidades. En esta perspectiva, desde un diseño de investigación descriptiva evaluativa se analiza la evaluación que realizan los estudiantes sobre el desempeño profesional de los docentes de catorce facultades de una universidad estatal de Perú en función a indicadores relacionados a la función docente expresada en la relación comunicativa - didáctica con los estudiantes, en las formas de enseñar, en el uso de los recursos educativos, en los modos de evaluar los aprendizajes y en la ética docente. Los resultados indican que debe complementarse la evaluación

ABSTRACT: The role of teachers in the university environment is so important that their performance is considered a factor of educational quality, which must be evaluated with the purpose of improving the teacher and the process of professional training offered by universities. In this perspective, a descriptive evaluative research design analyzes students' evaluation of the professional performance of teachers from fourteen faculties of the National University of Perú based on indicators related to the teaching function expressed in the communicative relationship - didactic with the students, in the ways of teaching, in the use of educational resources, in the ways of evaluating learning and in teaching ethics. The results indicate that the evaluation made by the students with others must be complemented, based on the self and hetero evaluation that propitiate the improvement of their performance,

KEYWORDS: Professional performance, university teacher, evaluation, professional skills.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, a nivel mundial, al analizar los factores de fuerte influencia en la calidad de la educación, la mirada se centra en el desempeño del docente en el aula. De él depende que los cambios de política planificadas en las sedes centrales de gestión de la educación se realicen con éxito o estén condenados al fracaso. De su buen o mal desempeño en la aplicación de metodologías de enseñanza, el dominio de conocimientos que posea, la forma de establecer la relación comunicativa didáctica, se darán con eficiencia los procesos y resultados de aprendizaje de los estudiantes.

De ahí que en el Perú y en muchos países de América Latina y el mundo se realicen grandes esfuerzos por contar con docentes de calidad, asegurando una formación inicial y continua que los capacite para desempeñar bien su labor. Así como también seleccionándolos a través de procesos de evaluación rigurosos para su acceso a plazas de trabajo docente públicas o privadas.

Una vez insertos en los sistemas educativos, estos les brindan la posibilidad de desarrollar la carrera profesional docente a lo largo de su vida laboral con procesos de evaluación de su desempeño para ir en ascenso en las categorías o niveles magisteriales y, con ello, obtener mejoras salariales u otros estímulos como bonificaciones, becas u otras.

En el caso de las universidades en el Perú, los docentes ingresan y desarrollan su carrera profesional mediante procesos de selección y ascensos progresivos en tres categorías: auxiliar, asociado y principal y, en cada una de ellas, con escalas remunerativas diferenciadas, de acuerdo a lo que establece la Ley Universitaria 30220 (2014), y recibiendo aumentos salariales de acuerdo a las negociaciones colectivas entre el sindicato de docentes universitarios y los gobiernos del momento. Sin embargo, no existen sistemas nacionales de evaluación del docente que lleven a la mejora de su desempeño en las aulas y se optimice la calidad del servicio educativo universitario. Cada universidad, en función de su autonomía, establece sistemas de evaluación del desempeño de sus docentes sobre la base de la Ley Universitaria y sus estatutos. ¿Cómo lo realizan?, ¿cuáles son los resultados de la evaluación en los últimos cuatro años? y ¿cuál es el impacto en la mejora del docente en el aula y el servicio educativo universitario? Son las interrogantes a las que se responde en el estudio y análisis del sistema de evaluación de una universidad pública en la región Piura.

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

El concepto *Universitas* alude a la comunidad de profesores y estudiantes en una acción constante de búsqueda de la verdad en los procesos de enseñanza, aprendizaje

e investigación, y en la que los docentes son los elementos estables y diferenciadores de la institución universitaria. (Rojas, p. 287 en CINDA, 2003). Se les considera también factores claves de la calidad de la educación superior universitaria, porque de la actividad de enseñanza, tutoría, investigación y responsabilidad social que realicen en beneficio de sus estudiantes garantizan una formación profesional óptima.

De su labor eficiente, generan innovaciones en la enseñanza y productos de alto impacto a partir del proceso de investigación y lo más valioso, forman egresados que destacan en el mundo laboral. Adquieren un prestigio que alcanza y trasciende a la universidad en la cual laboran, De allí, el reconocimiento y la importancia que tienen para la vida institucional y el presente y futuro de los estudiantes universitarios.

Ser docente universitario es contar con una segunda profesión y para su ejercicio se requiere una serie de competencias, habilidades y actitudes que están referidas a la educación, pedagogía y andragogía; de allí que el *desempeño profesional docente en la educación universitaria* se le define como “el conjunto de capacidades desplegadas por los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje dentro del aula” (Cadenillas y Requielme, p. 247, en Oliveras, 2012), lo que hace referencia al rendimiento del docente en el ámbito exclusivamente académico, en la relación de comunicación personal y didáctica que establece con los estudiantes en el ámbito áulico.

Una segunda acepción afirma que se trata de un

...proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Aranda, 2013, pp. 03 – 104; citado por Almuiñas y Galarza, 2013).

En este concepto, subyace el reconocimiento de que hay un conjunto de factores que inciden en el desempeño, entre otros: formación inicial, desarrollo profesional en servicio, condiciones de trabajo, niveles salariales, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración y prestigio social de la profesión, capital cultural, estímulos, incentivos, carrera profesional, evaluación del desempeño profesional.

Una tercera definición hace referencia a la “capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propios de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo” (Añorga, 2014). Pone énfasis en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión y designa lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que debe hacer.

En esta perspectiva, la preocupación por definir las competencias profesionales del docente, para ejercer sus funciones, se refleja en todas las instituciones universitarias y muchos expertos en el tema aportan con perfiles profesionales que tratan de adaptarse de

acuerdo a la realidad institucional. Al respecto, Zabalza, (2003, p. 71) citando a Aubrun y Orifiamma (1990) hace referencia a competencias de “tercer nivel, muy importantes en la actualidad por las nuevas condiciones en las que se produce el ejercicio profesional”. Las clasifica en cuatro grandes grupos:

1. Comportamientos profesionales y sociales. Se refieren a actuaciones profesionales, técnicas o de producción, como a las de gestión, a la toma de decisiones, al trabajo compartido, etc.
2. Actitudes. Tienen que ver con la forma de afrontar la relación con las personas, las cosas, la motivación personal, el compromiso, las formas de trato con los demás, la capacidad de adaptación, etc.
3. Capacidades creativas. Forma como los sujetos abordan el trabajo en su conjunto, si buscan soluciones nuevas, si asumen riesgos, si tratan de ser originales, etc.
4. Actitudes existenciales y éticas. Se refieren a capacidades de análisis, crítica y valoración de las propias acciones profesionales, el propio trabajo y proyecto personal. Si se poseen valores humanísticos y de compromiso social y ético.

A partir de estas competencias globales, Zabalza (2003, pp. 72 - 167) elabora una propuesta de competencias específicas, referidas exclusivamente a la función docente del profesor universitario:

1. Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje.
2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
3. Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).
4. Manejo de las nuevas tecnologías.
5. Diseñar la metodología y organizar las actividades.
6. Comunicarse – relacionarse con los alumnos.
7. Tutorizar.
8. Evaluar.
9. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
10. Identificarse con la institución y trabajar en equipo.

Es notorio observar la relevancia que se da a las competencias referidas a la docencia, las mismas que son objeto de la presente investigación por la influencia que ejercen en la formación de los estudiantes y el buen funcionamiento de la institución.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

No existe una tradición de evaluación del desempeño profesional con fines de

mejora de La evaluación del docente universitario es un proceso que en el Perú se realiza en cumplimiento de la ley para fines de ingreso y promoción en la carrera docente en las universidades y tiene un fuerte acento positivista al valorar de forma cuantitativa los méritos del candidato la calidad educativa para beneficio de los estudiantes, los mismos docentes y la institución. Factores como la libertad de cátedra y la imagen de prestigio del docente universitario, a quien se le considera como el profesional del más alto nivel de conocimiento, han impedido que se desarrollen en las universidades públicas sistemas de evaluación que tengan como propósito potenciar las competencias docentes e investigativas y su desarrollo académico a grados elevados de profesionalismo para mejora de la formación profesional de los estudiantes.

En la mayor parte de las universidades se realiza una evaluación docente a través de la encuesta que se aplica a los estudiantes, al inicio o al final de un ciclo académico, cuyos resultados no son fiables por la alta subjetividad en la cual se puede incurrir, dándose el caso que en muchas ocasiones otorgan los más altos puntajes a los docentes que proporcionan “facilismo” u otro tipo de mecanismos para aprobar las asignaturas, desfavoreciendo a aquellos que son más exigentes en el desarrollo de las competencias profesionales. En otras situaciones, los resultados de la evaluación se utilizan con propósitos de condicionamiento político de los docentes que en nada favorecen a la mejora académica de la universidad. Este cuestionamiento ético de la evaluación por parte de los estudiantes lo pone de manifiesto también Gómez y Valdez (2019) cuando señalan que las actitudes poco éticas comprometen seriamente la validez y la confiabilidad de la evaluación de los docentes.

Si se tiene en cuenta que el Perú tiene un grave problema educativo que va desde el nivel básico hasta el profesional, como lo indican estudios del World Economic Forum (The Global Competitiveness Report 2011 – 2012) los cuales señalan evidencias de rigidez del mercado laboral, pobre calidad institucional, baja calidad del sector educativo y de infraestructura, puede comprenderse como es necesario un proceso de evaluación del docente universitario, para que pueda ser considerado el factor fundamental en la formación profesional en el Perú.

Por lo general, en el ámbito universitario se busca siempre la mejora de los procesos y resultados de la investigación como factor de meritocracia del docente y también de la universidad de cara a la sociedad. Rara vez el proceso de enseñanza aprendizaje es motivo de preocupación para mejora de la calidad del servicio educativo, dejando al docente solo en este proceso, sin evaluación, sin capacitación y contando solo con sus propios recursos pedagógicos, los cuales son insuficientes, porque, por lo general, el docente universitario es profesional en su campo de especialidad y no en la docencia. Martínez Martín (2006) señala al respecto:

La universidad actual muestra unos mayores niveles de exigencia en cuanto a la calidad de la formación docente y exige a la universidad y a su profesorado

que aborden su tarea desde una perspectiva más pedagógica y universitaria y menos burocrática e interesada y del mismo modo en que la universidad debe tratar de mostrar rigor en la investigación, también debe buscar la excelencia en la docencia y en los estilos y métodos utilizados para difundir el conocimiento y generar su aprendizaje (Martínez, 2006, p. 22)

Es tan importante el desempeño del docente que todos los modelos de evaluación de la calidad de la educación universitaria, aplicados por los sistemas de evaluación de calidad en el mundo, consideran al docente como un factor de acreditación. En el Perú, tanto el SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria) como el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de la Calidad Educativa) lo incluyen como condición básica de calidad y en los estándares de acreditación.

¿EN QUÉ CONSISTE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO?

Actualmente las universidades abordan con mucha seriedad y profesionalismo la gestión del personal académico, son conscientes que es un aspecto crucial para el desarrollo de la institución y la calidad profesional de sus egresados. Atrás ha quedado la concepción de evaluación de los docentes referida exclusivamente a la valoración ligada a la selección inicial del profesor con fines de contratación o nombramiento en una plaza laboral. Poco a poco se extiende la idea en las instituciones educativas de la necesidad de evaluar al docente para su desarrollo y progreso profesional. Por ello, agregado a una evaluación sumativa inicial como medio para su ingreso a la docencia se complementa en el servicio con una evaluación formativa que le ayude a mejorar su desempeño profesional, como bien señala Coloma:

La evaluación de la docencia se hace necesaria para mejorar la calidad de la labor desempeñada por el docente, de tal manera que difícilmente justifica su inclusión en la educación sino sirve para mejorar la formación, realizar proyectos de aprendizaje centrados en el análisis de las prácticas, y con espacios de acompañamiento y docencia compartidos que permitan el reconocimiento del aprendiz en la situación del aprendizaje, y con ello favorezcan desenvolvimiento adecuado de la personalidad, la transformación de las capacidades humanas. (Coloma, 2013, p.2).

En esta perspectiva mixta que integra propósitos formativo y sumativo de la evaluación, se concibe la evaluación del desempeño del docente universitario como el proceso de valoración de sus competencias, habilidades, actitudes y valores evidenciados en el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y extensión y proyección social con el propósito de mejora de su desempeño, el reconocimiento profesional y social y de promoción y ascenso en su carrera.

Es indudable que los propósitos de la evaluación del docente son los factores claves que motivan su ejecución. En todos los casos, la mejora del proceso de formación

profesional es el propósito principal puesto que es una evidencia clara de la calidad de una institución universitaria. Por esta razón, es que como consecuencia de los resultados de una evaluación sistemática docente una decisión inmediata de gestión es la puesta en marcha de procesos de formación en servicio para perfeccionar a los docentes en sus capacidades en beneficio del aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, la evaluación docente tiene también repercusiones administrativas, porque los resultados son usados para ratificación, promoción y ascenso a nivel micro institucional y a nivel macro, para mejora de sueldos y salarios.

Resulta claro, entonces, que la evaluación del desempeño del docente universitario está ligado a la toma de decisiones y a la implementación de acciones de cambio para la mejora del desarrollo del docente que repercute directamente en la calidad del servicio institucional universitario.

MARCO LEGAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PERÚ

En el Proyecto Educativo Nacional de Perú (Ministerio de Educación, 2007), la evaluación docente se define como un insumo para tomar decisiones que permitan mejorar la formación docente y, por tanto, la calidad educativa. La visión, en este documento, está referida al docente del nivel de Educación Básica Regular y establece la necesidad de instalar y fortalecer un sistema de evaluación docente que alimente el sistema de formación continua, la selección y certificación para la Carrera Pública Magisterial, y la asignación de docentes a zonas vulnerables, con el objetivo de atender “el derecho de los estudiantes a una educación de calidad y al buen trato así como la necesidad de revalorar socialmente la función docente” (Política 11.1 del objetivo 3 del PEN, 2007).

En la Ley Universitaria 30220 (2014), se dispone la evaluación docente para la admisión y promoción en la carrera docente (Art. 83), que se realiza por concurso público en base a la calidad intelectual y académica del concursante para acceder a plazas de contrato o de nombramiento. En el proceso de ratificación, promoción y separación, los profesores ordinarios son evaluados “en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación” (2014, Art. 84).

En el Modelo de Licenciamiento de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) aprobado con Resolución del Consejo Directivo N° 006-2015 – SUNEDU/CD, la condición básica de calidad V (CBC) establece la “verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo” (2015, p.54), el cual debe contar “al menos con grado de maestro o doctor...”.

El Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria del SINEACE (2016), cuenta con un factor de calidad referido a la “Gestión de docentes” y cuatro estándares de evaluación orientados a la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento, plana docente adecuada, reconocimiento de las

actividades de labor docente y plan de desarrollo académico.

MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Toda propuesta de evaluación del docente universitario debe partir de un modelo teórico que defina que es ser un buen docente, las competencias, funciones y las responsabilidades que ha de cumplir para garantizar los resultados educativos que la universidad y la sociedad le demanden, como una especie de rendición de cuentas de la labor cumplida cotidianamente.

Valdés (2002, citado por Colina, Medina, Parra, Cendrós y Montoya, 2008; p. 104) señala que existen cuatro modelos de evaluación docente:

- 1) **Modelo centrado en el perfil del docente**, fundamentado en un “perfil ideal del maestro” elaborado con la participación y consenso de estudiantes, padres, maestros y directivos. Difícil de lograr en la práctica por la complejidad de los rasgos o características del “maestro ideal”.
- 2) **Modelo centrado en los resultados obtenidos**, se basa en los resultados y logros de aprendizajes alcanzados por los estudiantes en los cuales el docente es factor primordial pero no el único. Es riesgoso para el docente, pero facilita la formulación de estándares e indicadores de evaluación objetivos,
- 3) **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**, se apoya en la capacidad del docente para crear un ambiente favorable en el aula que facilite el aprendizaje de los estudiantes. El modelo es cuestionado por la subestimación del producto del docente y en la subjetividad del observador en el momento de llenar sus registros y en la opinión de los estudiantes porque puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su afectividad en el aula.
- 4) **Modelo de la práctica reflexiva**, se fundamenta en el proceso de reflexión de la enseñanza en el que ocurren sucesos en los cuales el docente precisa, encara y resuelve problemas, lo que facilita un crecimiento personal y profesional. Es un modelo que busca la mejora de todo el proceso, pero deja al margen los resultados de su labor.

Las limitaciones que muestran los modelos obliga a integrarlos en un modelo holístico que potencie sus ventajas y minimice las desventajas de cada uno de ellos. Es necesario consultar a la comunidad académica sobre los rasgos que debe poseer un docente universitario para tener un referente claro y aceptado por todos; someter a reflexión el comportamiento del docente en su proceso de enseñanza sin dejar de lado los resultados de aprendizaje de los estudiantes, pues es en función de ellos que el docente hace efectiva su labor.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Se desarrolló una investigación cuantitativa de diseño descriptivo evaluativo que analiza el desempeño profesional de los docentes universitarios de catorce facultades de una universidad estatal de Perú, a partir de la encuesta de evaluación de docentes que aplica el Centro de Informática y Telecomunicaciones a los estudiantes de forma semestral, en el proceso de matrícula e inscripción en el Sistema Integrado de Gestión Académica.

La muestra seleccionada es de tipo censal y corresponde a los semestres 2015 – II, 2016 –II, 2017 – II, 2018 – II de las catorce facultades de la Universidad. El número total de estudiantes encuestados por semestre fue de 10,488; 10,816; 10,535 y de 9,616 en los semestres mencionados. Los estudiantes son del pregrado y pertenecen a las diferentes escuelas profesionales que conforman las facultades.

N°	Facultades	Número de estudiantes			
		2015 - II	2016 - II	2017- II	2018- II
01	Agronomía	760	758	718	661
02	Arquitectura y Urbanismo	366	393	397	362
03	Ciencias	1147	1209	1170	1116
04	Ciencias Administrativas	602	578	579	560
05	Ciencias Contables y Financieras	772	748	728	661
06	Ciencias de la Salud	404	432	411	380
07	Ciencias Sociales y Educación	1247	1293	1215	983
08	Derecho y Ciencias Políticas	409	403	399	372
09	Economía	626	658	637	607
10	Ingeniería Civil	397	417	475	467
11	Ingeniería de Minas	1730	1947	1840	1686
12	Ingeniería Industrial	1363	1275	1219	1024
13	Ingeniería Pesquera	290	312	339	331
14	Zootecnia	375	393	408	406
Total		10, 488	10, 816	10, 535	9, 616

Tabla N° 01: Número de estudiantes de la muestra

Fuente: Centro de Informática y Telecomunicaciones. Información recopilada en diciembre de 2018.

De acuerdo al análisis realizado la encuesta responde al *modelo de evaluación centrado en el comportamiento del docente en el aula*, y contiene once (11) indicadores de evaluación que corresponden a seis (6) desempeños del docente en el aula universitaria. Las alternativas de respuesta son del tipo de alternativa simple, dicotómicas. El instrumento es de fácil aplicación y evalúa por igual a los docentes que dictan diferentes cursos. Como en su contenido no ha tenido variación en muchos años, los estudiantes la completan

casi como un acto de rutina. La encuesta solo considera desempeños que corresponden a la actuación pedagógica del docente en la ejecución de las clases y en el proceso de evaluación, aunque si tiene en consideración el comportamiento ético del docente en su interrelación con los estudiantes. Los resultados de la encuesta sirven para cumplir con un indicador de la tabla de evaluación en los procesos de ratificación y ascensos de los docentes universitarios en los tiempos especificados en las normas respectivas.

Nº	Desempeños	Número de indicadores	Alternativas de respuesta
01	Asistencia y cumplimiento de funciones en el aula.	2	2
02	Metodología basada en la clase magistral.	1	2
03	Uso de recursos educativos en la clase.	1	2
04	Proceso de evaluación en el aula universitaria.	4	2
05	Tutoría.	1	2
06	Ética Profesional docente.	2	2

Tabla Nª 02: Especificaciones de la encuesta de evaluación del desempeño profesional del docente universitario.

Fuente: Encuesta de evaluación del desempeño profesional del docente del Centro de Informática y Telecomunicaciones. Información recopilada en diciembre de 2018.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación centra su objeto de estudio en la evaluación que realizan los estudiantes semestralmente a los docentes responsables de sus cursos de formación profesional en su ciclo de estudios. Todos los docentes son evaluados en su desempeño en el aula, sin considerar la labor que realizan en la investigación, la responsabilidad social universitaria y en la gestión institucional. Se aplica para ello la encuesta descrita previamente y que es parte del Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente Universitario de la Universidad, implementado desde el 2010. La tabla muestra los resultados globales de evaluación de semestres pares de cuatro años consecutivos en las catorce facultades y en ellos puede observarse porcentajes de alta aceptación de los estudiantes sobre la actuación de los docentes en las aulas.

De acuerdo a lo señalado por el responsable del Centro de Informática y Telecomunicaciones los resultados se manejan con reserva y discreción y se informan de acuerdo al pedido expreso de los docentes evaluados o por las autoridades de la Universidad o de las facultades para procesos de ratificación y ascenso. No se utilizan con fines de mejora, esta situación es similar al resultado encontrado por Lalangui, Valarezo y Fernández (2018) que en su estudio señalan que la evaluación del desempeño no ha permitido mejorar la formación profesional de los docentes (21%).

N°	Ítems	2015 -II		2016 - II		2017- II		2018 – II	
		Sí %	No %	Sí %	No %	Sí %	No %	Sí %	No %
01	El profesor ha cumplido con el desarrollo total del programa.	85	5	91	9	91	9	97	3
02	El profesor asiste puntualmente a clases.	91	9	89	11	88	12	95	5
03	El profesor explica con claridad.	90	10	90	10	95	5	95	5
04	El profesor utiliza diversos recursos metodológicos en clase.	88	12	95	5	86	14	85	15
05	El profesor informa sobre los criterios y actividades de evaluación.	93	7	93	7	92	8	91	9
06	Las prácticas y trabajos complementarios se evalúan y son considerados en la calificación final.	93	7	92	8	90	1	90	10
07	Los exámenes y pruebas son devueltos a los alumnos para su conocimiento en los plazos establecidos.	88	12	82	18	89	11	87	13
08	El profesor tiene actitud receptiva ante las preguntas de los alumnos.	89	11	89	11	96	4	86	14
09	El profesor está disponible para consultas en las horas de atención a alumnos.	87	13	87	13	86	14	84	16
Media		89		90		91		90	
10	El profesor realiza propuestas indecentes a los estudiantes para aprobar el curso.	9	91	10	90	12	88	12	88
11	El profesor utiliza las sesiones de clase para hablar de política partidaria docente o mal de sus colegas.	9	91	12	88	13	87	13	87
Media			91		89		87		87

Tabla N° 03: Resultados generales de la evaluación del desempeño profesional del docente universitario de las catorce facultades de la Universidad.

Fuente: Encuesta de evaluación del desempeño profesional del docente del Centro de Informática y Telecomunicaciones. Información recopilada en diciembre de 2018.

La actuación pedagógica en el aula está catalogada de acuerdo a la evaluación que realizan los estudiantes de sus docentes como positiva, la media muestra un nivel mínimo de variación porcentual en los semestres analizados (89%, 90%, 91% y 90%); sin embargo puede apreciarse que en algunos desempeños los porcentajes son más bajos como en “uso de los recursos metodológicos” que en cada año han ido bajando desde un 88% en el 2014 – II hasta un 85% en el 2017 – II, contrastando con el indicador de la “explicación del docente con claridad” que en el 2014 –II tiene el 90% de aceptación y en el 2017 – II sube hasta el 95%, lo que indica que el uso de la metodología de la clase magistral se

ha perfeccionado pero sin uso de materiales educativos. Si bien las apreciaciones de los estudiantes indican que la metodología de la clase magistral está bien aplicada por los docentes, la encuesta no muestra indicadores que permita a los estudiantes evaluar otro tipo de estrategias que puedan estar utilizando los docentes y que tienen mucho que ver con el protagonismo de los estudiantes en el aula.

En los desempeños relativos a la evaluación es positiva la satisfacción de los estudiantes sobre la información que reciben de sus docentes acerca de los criterios y actividades que ejecutará el docente durante los semestres académicos. Los porcentajes se mantienen durante el 2015 – II y 2016 –II y bajan en 2017 – II y 2018 – II: 93%, 93%, 92% y 91%. Sucede algo parecido en lo relacionado a la “devolución de las pruebas en los plazos reglamentarios” que baja en uno o dos niveles porcentuales a lo largo de los años (89 y 88 %). Igualmente ocurre con la “actitud de receptividad del docente ante las preguntas de los alumnos” que en cada semestre ha ido bajando a excepción del 2017 – II que muestra un 96%, pero en el 2015 – II es de 89% y en el 2018 – II solo tiene un 86% de aceptación. Similares niveles porcentuales se muestran en el indicador referido a la “disponibilidad de los docentes para la atención de los estudiantes” que año a año ha ido descendiendo: desde un 87% en el 2015 – II a un 84% en el 2018 – II.

Los resultados mostrados en las tablas, durante los cuatro años analizados son concordantes con los hallazgos de otros investigadores como Villena (2020) que confirma, en su estudio realizado en una Universidad de la Sierra Centro de Perú, que el desempeño docente tiene una escala valorativa de “Buena” en un 30.58% y el 54,73% de “muy buena”. Por su parte Portocarrero-Merino y Barrionuevo-Torres (2018) en una investigación ejecutada sobre Cultura Pedagógica y Competencias Docentes en la universidad, concluyeron que los docentes utilizan estrategias de metodología con referentes pedagógicos alternativo y de tecnología educativa con un 96% y 92% y la estrategia de evaluación con un 94%.

En el aspecto ético del desempeño del docente, los porcentajes de satisfacción de los estudiantes han ido bajando semestre a semestre. En el indicador relativo a que si “el docente realiza propuestas indecentes a los estudiantes” del 91% en el 2015 – II, se pasa al 90% y luego al 88% en el 2018 –II. En lo relacionado a que, si “el docente habla de política en la clase o habla mal de sus compañeros”, los porcentajes de aceptación han ido bajando del 91% al 87%. Si bien las cifras no son alarmantes si reflejan la existencia de un deterioro progresivo en la relación docente – docente y también docente – estudiantes, lo que indica que hay necesidad de prestarle atención porque de acuerdo a lo que señala Vargas (2020) La preparación de un docente no debe concentrarse sólo en los aspectos cognitivos sino en los referidos a los valores, la afectividad, la condición humana y todo lo que incluye una educación integral, con la misión de formar personas, de formar personalidades y seres humanos integrales.

CONCLUSIONES

- Los resultados de la evaluación realizada por los estudiantes a sus docentes muestran porcentajes positivos, lo que refleja la buena imagen que tienen de sus docentes; pero los resultados decrecientes que muestran los indicadores en los porcentajes, merecen especial atención por parte de los responsables académicos para acciones de fortalecimiento de la actividad docente.
- La evaluación realizada únicamente por los estudiantes necesita ser complementada con la evaluación que debe realizar el mismo docente y por los directores de departamento como jefes inmediatos para la mejora del desempeño docente desde un enfoque formativo y no sancionador. Los estudiantes de la universidad, a través de sus representantes, deben tener una amplia participación del proceso de consulta. Sus opiniones resultan muy esclarecedoras para mejorar el desempeño y definir el perfil del docente que requiere la universidad.
- El Sistema de Evaluación del Desempeño Docente debe ser mejorado desde un enfoque integrador de evaluación, así como en la aplicación de un mayor número de instrumentos de evaluación que mejoren e incluyan diversidad de indicadores para que tengan en consideración las funciones de docencia, investigación, responsabilidad social y gestión.
- En cuanto a las competencias docentes referidas a didáctica y evaluación es indudable que se necesita un proceso de capacitación en procesos metodológicos activos y en modelos de evaluación vinculados a enfoque por competencias.

REFERENCIAS

Añorga J. (2014). *La Educación Avanzada y el mejoramiento humano*. Revista Científico-Metodológica.:19-31. <http://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>

Aranda Aranda, A. (2013). *La evaluación de desempeño del docente universitario: Una visión de desde la experiencia ecuatoriana*. En Almuñías Rivero, J. L. y Galarza López, J. (Comp.). (2013). *La Evaluación del Desempeño del Docente Universitario: Experiencias Institucionales y Nacionales*. Ecuador. Artes Gráficas Senefelder. www.ecutec.edu.ec

Coloma, C. (2013). *Lineamientos para una evaluación de docentes*. En Blanco & Negro. Vol. 4, (1). ISSN: 2221-8874. Instituto de Docencia Universitaria. Pontificia Universidad Católica del Perú. www.pucp.edu.pe

Congreso de la República. (2014). *Nueva Ley Universitaria N° 30220*. Lima, Perú.

Gómez, L. F., Valdez M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Scielo.org.pe, 8802-4995May. - Ago. 2019, Vol. 7, N° 2: pp. 479 - 515 ISSN 2307-7999 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

Lalangui Pereira, J. H., Valarezo Castro, J. W. y Fernández, H. P. (2018). La evaluación del desempeño como factor influyente en la formación profesional del docente universitario. Semana de la Ciencia UTMACH 2018. ISBN 2588-056X. URL: <http://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/issue/archive>

Martínez Martín, M. (2006). *Reflexiones sobre la conveniencia de un cambio de cultura docente en la universidad*. En Carreras Barnés, J., Escofet Roig, A., Gros Salvat, B., Imbernon Muñoz, F., Mateo Andrés, J., Medina Moya, J. L., Parcrisa Aran, A., Martínez Martín, M. y Carrasco Calvo, S. (Coords). *Propuestas para el cambio docente en la universidad*. Universitat de Barcelona. España: OCTAEDRO / ICE – UB.

Ministerio de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Consejo Nacional de Educación. Lima.

Olivera Cárdenas, L. (Coord.). (2012). *Docencia Universitaria. Reflexiones y experiencias. Participación de Profesores de la PUCP en el VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo editorial. Lima, Perú: Tarea, asociación Gráfica Editorial.

Portocarrero-Merino, E., Barrionuevo-Torres, C. N. (2018). Cultura pedagógica y competencias del docente universitario desde la percepción del estudiante. Dialnet. 1316-008 7 ISSN (digital) 2244-7474 Investigación y Postgrado, Vol. 34(1), nov-abr., 2019 pp. 135-151

Rojas Marín, A. (2003). *Nuevos requerimientos de gestión de la docencia universitaria e Indicadores de Calidad*. En Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA. (2003). *Políticas Públicas, Demandas Sociales y Gestión del Conocimiento*. Chile: Alfabet, Artes Gráficas.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2015). *El Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano*. Perú: SUNEDU.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Lima: SINEACE.

Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en: www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc. Consulta: 08/06/2006. En Colina, Z., Medina N., Parra, D., Cendría, J., Montoya C. (2008). *Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente en la Función Docente Universitaria*. Investigación Educativa vol. 12 N° 22, 99 - 126 Julio-diciembre 2008, ISSN 17285852.

Vargas Vivas, L. Y. (2020). *El desempeño del profesor universitario: una construcción social humanizadora*. MEMORALIA / Número 19 / Ene.-Jun. 2020: 92-100 / ISSN: 1690-8074

Villena Andrade, T. D. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuel Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad de Huánuco, período lectivo 2014 – I. . Social Innova Sciences, 2020 - socialinnovasciences.org, Vol. 1 Núm. 3 (2020): Revista Social Innova Sciences*

World Economic Forum. (2011). *The Global Competitiveness Report 2011 – 2012*. Centro de Investigaciones de Instituciones y Mercados, Doing Business 2012. The Heritage Foundation. Índice de Libertad Económica, 2012. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Calidad y desarrollo profesional. Madrid. España: NARCEA, S.A. DE EDICIONES.