

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017-I

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en
Administración de Empresas y Negocios - MBA

Autor:

Villarreal Torres, Henry Oswaldo

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel

Chimbote – Perú

2018

Palabra claves

Evaluación del desempeño docente, desempeño docente, evaluación docente.

Key words

Teacher performance evaluation, teaching performance, teacher evaluation

Línea de investigación:

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Ciencias de la Educación

Disciplina: Educación General

Línea de Investigación: Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje

Título

Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad San Pedro, 2017-I

Teaching Performance Evaluation at San Pedro University, 2017-I

Resumen

La evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, es un proceso complejo, el cual está comprendido por los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; participan los docentes, pares académicos o directivos académicos y los estudiantes matriculados respectivamente; contando además con características propias del personal docente como: categoría docente, dedicación, condición laboral, grado académico, filial, facultad, género y si realiza investigación, teniendo como principal propósito mejorar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje en nuestra institución.

La investigación realizada, tuvo como objetivo general analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre académico 2017-I, según el proceso fue una investigación básica porque se obtuvieron nuevos conocimientos; en coherencia con el fin de la ciencia, fue de tipo descriptivo, comparativo y relacional, porque buscó la información interna de un conjunto de variables que configuraban el constructo respecto a la evaluación del desempeño docente, el diseño de investigación fue no experimental, transversal; la población, estuvo establecida por la totalidad de docentes evaluados por los tres componentes de evaluación, para lo cual, se utilizó las fichas de autoevaluación docentes, ficha de supervisión académica y la ficha de evaluación docente respectivamente; dichos instrumentos fueron aplicados mediante el sistema informático que cuenta la universidad; se utilizó las pruebas estadísticas chi cuadrado y análisis de prueba múltiple de medias (ANOVA), de los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente se tiene que los docentes con dedicación exclusiva, grado académico de doctor, nombrados, categoría principal y realizan investigación tienen mejor nivel de desempeño docente. Asimismo, la facultad que obtiene un mejor promedio es la Facultad de Educación y Humanidades y en el caso de las filiales, la Filial de Trujillo tiene un mejor nivel de desempeño docente.

Abstract

The evaluation of teaching performance at the "San Peter University" is a complex process, which is comprised of the components of self-evaluation, coevaluation and hetero-evaluation; Teachers, academic peers or academic directors and students enrolled respectively participate; Having also characteristics of the personal teacher: teaching category, dedication, working condition, academic degree, subsidiary, faculty, gender and if conducting research, with the main objective of improving the quality of the teaching - learning process in our institution.

The research carried out, had as general objective the evaluation of the teaching performance in San Pedro University, in the academic semester 2017-I, according to the process it was a basic investigation because new knowledge was obtained; In coherence with the end of science, it was descriptive, comparative and relational, because it sought the internal information of a set of variables that configured the construct with respect to the evaluation of teaching performance, the design of the research was experimental, transversal; the population, was established by the totality of the evaluations evaluated by the three components of evaluation, for which, the teacher self-evaluation cards, the academic supervision card and the teacher evaluation card respectively; said instruments were applied by the computer system that counts the university; Chi-square statistical tests and multiple-media test analysis (ANOVA), of the results obtained from the evaluation of the teaching performance it is necessary that the teachers with exclusive dedication, academic degree of doctor, designate, main category and carry out research have better level of teaching performance. Also, the faculty that obtains a better average is the Faculty of Education and Humanities and in the case of the affiliates, the Trujillo subsidiary has a better level of teaching performance.

Índice

Palabra claves	i
Título.....	ii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Índice	vi
01. Introducción	1
02. Metodología de Trabajo.....	12
03. Resultados.....	13
04. Análisis y Discusión	28
05. Conclusiones y Recomendaciones.....	30
06. Referencias Bibliográficas	32
07. Agradecimientos	35
08. Anexos y Apéndice	36

01. Introducción

En el presente trabajo de investigación, se tuvo como antecedentes a Romero (2014), quien en su investigación tuvo como objetivo, determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La variable del estudio fue “Características del desempeño docente” y las subvariables: dominio de las disciplinas que desarrolla, planificación y organización del curso, función técnico-pedagógica, consejería, conducta, evaluación y compromiso con la institución. A partir de ellas, se diseñó y validó instrumentos para evaluar dicho desempeño; para, finalmente, aplicarlos en la institución de referencia. El diseño metodológico responde a una investigación cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal. El muestreo fue intencional, conformado por cien alumnos y tres directores. Se utilizó los cuestionarios para recoger información. La información fue sistematizada y categorizada para luego realizar el análisis de resultados, la establece que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica. Por otro parte, si bien es buena la apreciación del rol de consejero del docente (89,7%), esta no obtiene los altos niveles de las otras variables.

Bujaico (2015), la investigación realizada es de tipo descriptivo-correlacional y el diseño es no experimental transaccional. Se extrajo una muestra probabilística de 196 estudiantes de una población de 400 participantes, correspondiente al período lectivo 2012. La información extraída de las muestras de la población de estudio se realizó con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, luego fueron procesados estadísticamente mediante las tablas de frecuencia, para conocer la estructura interna de las variables y determinar la existencia de relación entre las mismas. Para la ejecución de la investigación se elaboraron dos instrumentos; uno para la variable evaluación del desempeño docente y otro para la variable

rendimiento académico. Estos instrumentos se aplicaron a los 196 estudiantes y se obtuvieron los datos. Después se procedió a la aplicación de la prueba estadística del Chi – cuadrada demostrándose que existe un nivel de relación directa entre las variables evaluación del desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes, confirmándose todas las hipótesis planteadas; de acuerdo a los datos proporcionados por los estudiantes sobre la variable evaluación del desempeño docente tenemos que mayoritariamente los estudiantes han respondido que los docentes tienen un desempeño entre malo y regular totalizando casi un 81%. Sobre la variable rendimiento académico, estos responden que el 87% se encuentran ubicados en los niveles entre regular y bueno.

Espinoza (2014), según la investigación realizada, es sustantiva explicativa, tiene por objetivo identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del Perú. Para lo cual se ha diseñado y validado un instrumento para medir el desempeño docente y, por otro lado, para observar la calidad educativa de cada facultad de ingeniería. Se ha utilizado el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de 49 carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

Cárdenas, Méndez & González (2014), artículo es un estudio correlacional con diseño ex post facto, cuyo propósito es examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout. Para ello se plantearon los siguientes objetivos: 1) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; 2) analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y 3) analizar la relación que existe entre los niveles de

estrés percibido y Burnout. En la recolección de datos se aplicaron la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra convencional de 59 catedráticos de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México). Se examinaron los resultados de la evaluación del desempeño docente administrada a los alumnos en dos períodos inmediatos anteriores. En síntesis, los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

Uribe, M. (2015) el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de las estudiantes en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego Trabajamos con una muestra conformada por 424 estudiantes matriculadas, que llevaron asignaturas con profesor único en el 2014-20, y que se encontraron presentes en el aula en el momento de la aplicación del instrumento. Es una investigación descriptiva, correlacional de corte transversal. Para medir la calidad del desempeño docente se optó por una escala tipo Likert. El cuestionario estuvo conformado con 16 ítems; y para identificar los niveles del rendimiento académico, las calificaciones se obtuvieron de las actas promocionales semestrales, en la oficina de evaluación y registro técnico UPAO.

Ossco, R (2015), la presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo el desempeño docente en la forma de atención semipresencial optimiza el logro de competencias de los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014. Se sustenta bajo el enfoque cuantitativo, cuyo método aplicado es el hipotético deductivo; para recoger información se elaboró dos cuestionarios que fue aplicado a los docentes, el primero para evaluar el desempeño docente y el segundo para evaluar el logro de competencias de los estudiantes del centro piloto. En ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, estos datos obtenidos fueron transcritos a la base de datos en el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS 22.0). Este resultado estadísticamente es

significativo para ($p = ,019 < ,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que a mayor desempeño docente se tiene un mayor logro de competencias en estos estudiantes; esto se refleja en la investigación donde se tienen altos logros de competencias y los docentes muestran un eficiente desempeño.

Osés, R, Duarte, E. & Esquivel, L. (2007), el propósito de este estudio ex post facto fue establecer las diferencias de calidad del desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1,471 estudiantes. Se utilizaron tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan los profesores: Docencia-Enseñanza, Docencia-Aprendizaje, Tutorías, Investigación, Gestión y Formación Académica. Se encontró una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor. No se encontraron diferencias de calidad por rangos de antigüedad, pero si por tipo de contrato, en tutorías, gestión y formación. Resultando la gestión de mejor calidad en los profesores de mayor categoría.

Paipay (2015), la presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera se relaciona el estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, ubicado en Lima, 2017. La metodología utilizada para la presente investigación es cuantitativo, básica sustantiva, diseño no experimental, transversal correlacional, la población total fue de 150 docentes de ambos sexos, sin límites de edades y que pertenecen a las escuelas de comunicación, trabajo social y sociología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El tipo de muestreo fue censal, pues se trabajó con toda la población. Para la recolección de datos se utilizó el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT - OMS, ambas pruebas presentan confiabilidad y son validadas para la población de estudio. Los resultados obtenidos fueron: En cuanto al nivel de estrés laboral

y sus dimensiones existe un alto porcentaje, en lo que respecta a las dimensiones el nivel promedio presenta el más alto porcentaje a excepción de la dimensión respaldo de grupo que se halla en el nivel bajo con un 40% que representa 60 docente del total de la muestra. En cuanto al nivel de desempeño docente y sus dimensiones, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular representando el 54,7 % lo cual significa 82 docentes de total de 150; mientras en menor proporción se encuentra el nivel eficiente con un 20,7 % que representa 31 docentes. En relación a las dimensiones de desempeño el mayor porcentaje se encuentran en el nivel regular, a excepción de actitud del docente y de las prácticas que se haya en el nivel deficiente. Finalmente se indica que no existe relación significativa entre ambas variables.

La presente investigación, tuvo como justificación desde el punto de vista teórico, la importancia que tiene el analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, el cual, permitirá entender la problemática sobre el desempeño de los docentes, los resultados servirán insumo para realizar las acciones correctivas en conjunto por autoridades de la Universidad San Pedro mediante la implementación de planes de mejora; desde la relevancia social, porque al analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, las autoridades de la universidad, podrán establecer las políticas y estrategias necesarias para los docentes promoviendo su ardua labor como: capacitaciones, inducciones, mejoras laborales, beneficios y reconocimientos oficiales, tratando siempre de mejorar los niveles de calificaciones y contar finalmente con una plana docente con alto desempeño laboral para el beneficio de la comunidad universitaria. Es necesario indicar que el presente estudio se limita a los docentes de la sede central y filiales de la Universidad San Pedro, que se encuentran en la carga lectiva y son responsables o titulares de la asignatura; no se tiene conocimiento que exista un estudio similar.

El desafío de la Universidad San Pedro, tiene como problema de contribuir a la existencia de una comunidad social que demanda un desarrollo permanente y armónico, que abra perspectivas nuevas de bienestar social, por

tanto, debe realizar un esfuerzo permanente para estar a la altura del tiempo en que vivimos e implicada en su desarrollo, en esta perspectiva surge la exigencia por la calidad de la formación, de la educación que mide el talento humano, el impacto que tienen los profesionales en los escenarios laborales y en este caso, fundamentalmente la formación de profesionales que requieren de una formación integral, basada no sólo en conocimientos científico – tecnológicos, sino también en aspectos humanísticos. Es necesario tener una acertada visión del proceso de evaluación del desempeño docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible permitiendo diseñar e implementar una evaluación racional y justa, de carácter sistemático e integral, con instrumentos debidamente probados, con criterios claramente definidos y suficientemente conocidos por los docentes, jefes inmediatos y estudiantes, asentado en las evidencias, de aceptación institucional y con un procedimiento de análisis de resultados ágil que brinde oportunamente información para la toma de decisiones y que redunde en el mejoramiento continuo de la calidad de los docentes. En este sentido, el presente informe de investigación pretende dilucidar el siguiente problema general: ¿Cómo es la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre 2017-I?; a continuación, se describen los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente según los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación?
- ¿Cuál es la diferencia del nivel del desempeño docente con las características del docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial?
- ¿Existe relación entre la evaluación del desempeño docente y las características del docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial?

La conceptualización y operacionalización de variables para el presente informe estuvo contemplado de la por, Bretel (2002, p. 4) comprende a la evaluación del desempeño docente como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes

reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Gago (2002, p. 65) opina que sólo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa. “Lo fundamental al respecto es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con la participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectivas”.

Díaz (2013) afirma “la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático que permite valorar cuantitativa y cualitativamente el conjunto de acciones que un docente asume como parte de su función profesional y que comprende diferentes aspectos” (p. 78 - 83). Evaluar la calidad del desempeño docente pasa por tener claro un concepto de calidad de la enseñanza, que resulta como consecuencia de un conjunto de capacidades profesionales desde el manejo curricular, conocimientos científicos, relaciones interpersonales, gestión en el aula y la evaluación de la propia práctica. En la actualidad la evaluación del desempeño del docente es un factor fundamental para mejorar el servicio educativo y al mismo tiempo elevar el desempeño profesional del docente.

Mateo, Escudero, Miguel, Ginés, y Rodríguez (1996) señalan, entre las acciones a evaluar del docente, a una serie de competencias, destrezas y actitudes relacionadas con el conocimiento de la materia, competencias instruccionales, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con el centro y la comunidad. Schalock y otros (1993), ofrecen una visión distinta centrando la evaluación docente en la efectividad y la productividad docente.

Boyer (2003) sugiere además de la evaluación por los alumnos a la autoevaluación y la evaluación de pares. La autoevaluación se refiere a un reporte por parte del mismo docente acerca de las actividades y resultados más relevantes de su labor. La evaluación de pares, implica un proceso en el que

los docentes trabajan en un ambiente de colaboración adecuada para examinarse entre sí y al mismo tiempo apoyarse en sus esfuerzos por mejorar su desempeño docente. Rueda, Elizalde, y Torquemada, (2003) encontraron que en algunas universidades mexicanas se incluye la evaluación de los superiores junto con los mencionados anteriormente.

Al respecto Chiavenato (2000, p. 357) opina que “la responsabilidad por la evaluación del desempeño humano puede atribuirse al gerente, al mismo empleado, al empleado y al gerente en conjunto, al equipo de trabajo, al órgano de gestión del personal o a un comité de evaluación del desempeño”.

Valenzuela (2005) y Rueda (2004 b) coinciden en que los estudiantes no siempre realizan juicios fiables y válidos pues la evaluación está influenciada, entre otros, por las calificaciones que los profesores les asignan, el tamaño de la clase, el sexo, la categoría académica del profesor, el momento de la aplicación el nivel del curso, la obligatoriedad o no de la asignatura, la naturaleza de la asignatura impartida. Por su parte, Rizo (1999) asegura que la opinión de los estudiantes es fuente confiable de información sobre el desempeño de los profesores y en general, son bien recibidas y rápidamente utilizadas por los profesores para dirigir sus esfuerzos al mejoramiento, cuando el tratamiento de la misma ha sido serio y confiable.

Valdés (2002) sostiene que la autoevaluación se debe usar en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que se desee implementar. Asimismo, existen experiencias muy exitosas en la evaluación realizada por los pares cuando son basadas en información objetiva de las actividades docentes conocidas por sus compañeros de su misma especialidad y para su mejora; en definitiva, se nota un consenso en que la evaluación de la docencia no puede realizarse a través de un solo medio. En este sentido, ésta debe estar basada en fuentes múltiples y complementarias. En función de esto, en esta investigación se utilizaron como fuentes de información a los estudiantes, a ciertos pares académicos, a los jefes inmediatos y al propio docente.

Para Ruiz (2002, p. 23) los instrumentos de medición, en el contexto de las ciencias de la educación, se consideran como los “procedimientos sistemáticos y estandarizados que permiten observar la conducta humana, a fin de hacer inferencias sobre determinados constructos, rasgos, dimensiones o atributos”.

Por su parte, Hurtado (2000, p. 434) considera que todo instrumento de medición “comprende un sistema de selección de la información, un sistema de registro, y un sistema de codificación e interpretación”. Por lo tanto, un instrumento de medición debe registrar los datos observables que representan verdaderamente lo que el investigador tiene en mente, basándose en unos indicadores empíricos por medio de los cuales se manifiesta el constructo.

El término “evaluación”, seguramente, nos es muy familiar ya que en diversos ámbitos de nuestra vida ha sido aplicado y en nuestra mente tiene asociaciones con números, letras, o palabras como “bueno”, “muy bueno” y otras; sin embargo, en este apartado presentaremos algunas definiciones realizadas por expertos en Recursos Humanos para poder tener mayor precisión acerca de la “Evaluación del desempeño”, a continuación, revisaremos las siguientes: Según Chiavenato (2009): “Es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y el potencial de desarrollo” indicándonos siete razones para evaluar el desempeño: Recompensa, Realimentación, Desarrollo, Relaciones, Percepción, Potencial de desarrollo, Asesoría.

En palabras de Newstrom (2011): “Es una necesidad organizacional que se basa en criterios bien definidos y objetivos”. Asimismo, Werther y Davis (2008) sostiene que: “Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; su contribución total a la organización”. Hidalgo (2007) afirma que: “La evaluación se ha transformado en un auténtico juicio de valor y en un enjuiciamiento sistemático del mérito de un objeto o de un fenómeno determinado” (p. 12). La evaluación en los últimos tiempos no es solo medir los resultados en relación a los objetivos propuestos, sino es más

integral, es decir, interpretativa, formativa y permanente para emitir juicios de valor y tomar decisiones oportunas.

La investigación tuvo como respuesta a priori y probable al problema, por lo cual se propuso la siguiente hipótesis general: La evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre académico 2017-I está buena. Las hipótesis específicas se plantean de la siguiente manera:

- El nivel del desempeño docente según los componentes de evaluación, es bueno.
- Existe diferencia entre los componentes de la evaluación del desempeño docente y las características del docente, como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.
- Existe relación entre los componentes de la evaluación del desempeño docente y las características del docente, como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial al que pertenece.

El objetivo general quedo planteado de la siguiente manera: analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro en el semestre académico 2017-I. Los objetivos específicos son:

- Determinar el nivel de evaluación del desempeño docente según la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
- Comparar el desempeño docente según los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación con las características del docente, como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.
- Determinar la relación entre los componentes de evaluación del desempeño docente y las características del docente, como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.

02. Metodología de Trabajo

El tipo de investigación, según el proceso, es investigación básica, porque el proceso nos conduce a obtener conocimiento sobre la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro; en coherencia con el fin de la ciencia, la presente investigación es de tipo descriptivo, comparativo y relacional, porque busca obtener información entre las variables internas de la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro. El Diseño de investigación es no experimental, transversal, descriptivo, comparativo y relacional; la investigación está interesada en la analizar la evaluación del desempeño docente, teniendo como población a los docentes de la Universidad San Pedro, para lo cual se efectuaron las mediciones de las variables en una única oportunidad, igualmente no sufrieron manipulación de ninguna variable.

La población total es de 657 docentes consignados como responsable de la asignatura en la carga lectiva en el semestre 2017-I de la sede central y de las diez filiales de la Lima, Huacho, Barranca, Huaraz, Caraz, Trujillo, Cajamarca, Celendín, Piura y Sullana y que han sido evaluados por los tres instrumentos descritos en el modelo educativo, los cuales se encuentran aprobados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), el 05 de marzo del 2010.

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, y el instrumento empleado fue el cuestionario, que estará integrado por tres instrumentos definidos en el modelo educativo de la Universidad San Pedro, el primero, para la autoevaluación se utilizará, la formulario de autoevaluación docente que será utilizada por el docente, para el proceso coevaluación se empleará la formulario de coevaluación docente que estará a cargo por el jefe inmediato del docente, y para el proceso heteroevaluación se utilizará la formulario de heteroevaluación docente, la cual estará a cargo por los estudiantes matriculados. El proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación fue realizado mediante la utilización de la plataforma informática que cuenta la universidad. Se empleó la escala de Likert.

Para el procesamiento y análisis de la información se aplicó el paquete estadístico SPSS a las variables en estudio y las pruebas estadísticas Chi Cuadrado y ANOVA según el enfoque correspondiente.

03. Resultados

A continuación, mostramos los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, realizada en el periodo 2017 y semestre I, a los docentes que son responsables de las asignaturas desarrolladas y han sido evaluados por los tres componentes de evaluación, quedando definido en 657 docentes, a continuación, se muestran los resultados:

Tabla N° 1. Componentes de evaluación según calificación

Calificación	Autoevaluación		Coevaluación		Heteroevaluación	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	448	68.2	230	35.0	628	95.6
Malo	209	31.8	427	65.0	29	4.4
Total	657	100.0	657	100	657	100

La Tabla N° 1, se visualiza los resultados de la evaluación del desempeño docentes según componente de evaluación y la calificación obtenida; para el componente autoevaluación, un 68% han sido calificados como bueno; mientras 35% lo fue para la coevaluación y un 95.6% para la heteroevaluación.

Tabla N° 2. Componentes de evaluación según calificación

Coevaluación	Autoevaluación						Significancia	
	Bueno		Malo		Total			
	N	%	N	%	N	%	Estadística	
Bueno	179	77.8	269	63.0	448	68.2	X ²	14.866
Malo	51	22.2	158	37.0	209	31.8	p <	0.01
Total	230	100.0	427	100.0	657	100.0		

Se visualiza en la Tabla N° 2, la existencia de una correspondencia en el orden 77.8% en el nivel de **Bueno** entre el componente de autoevaluación y coevaluación; y solo el 37% de correspondencia entre los componentes en el nivel **Malo**; estas correspondencias guardan alta significación estadística ($p < 0.001$); asimismo se añade el comentario que el 63% de los docentes se ha calificado como **Malo**, percibiendo una coevaluación con tendencia al centro. Además, existe relación estadísticamente significativa y al calcular Coeficiente de Correlación de Pearson se puede dimensionar en 0.1487.

Tabla N° 3. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según dedicación

Dedicación	Tiempo Parcial		Tiempo Completo		Dedicación Exclusiva		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación										
Bueno	285	63.9	158	76.7	5	100.0	448	68.2	X ²	12.99
Malo	161	36.1	48	23.3	0	0.0	209	31.8	p <	0.01
Total	446	100.0	206	100.0	5	100.0	657	100.0		
Promedio		114.793		121.248		137.400		116.992	ANOVA	F=9.028
Desviación estándar		22.077		18.524		18.091		21.258	p <	0.000
Coevaluación										
Bueno	134	30.0	92	44.7	4	80.0	230	35.0	X ²	17.71
Malo	312	70.0	114	55.3	1	20.0	427	65.0	p <	0.01
Total	446	100.0	206	100.0	5	100.0	657	100.0		
Promedio		80.11		87.95		102.20		82.74	ANOVA	F=12.327
Desviación estándar		20.13		21.84		23.22		21.06	p <	0.01
Heteroevaluación										
Bueno	424	95.1	199	96.6	5	100.0	628	95.6	X ²	1.019
Malo	22	4.9	7	3.4	0	0.0	29	4.4	p	NS
Total	446	100.0	206	100.0	5	100.0	657	100.0		
Promedio		109.294		108.512		105.211		109.017	ANOVA	F=0.882
Desviación estándar		9.913		8.601		6.286		9.500	p	NS

Visto la Tabla N° 3, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la dedicación laboral, se observa que la **dedicación exclusiva** y **tiempo completo** efectivamente están por encima del porcentaje global y los **docentes tiempo parcial** está por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=9.028$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, la dedicación exclusiva está muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la dedicación laboral, se observa que la **dedicación exclusiva** y **tiempo completo** efectivamente están por encima del porcentaje global y los **docentes tiempo parcial** está por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=12.327$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, la **dedicación exclusiva** está muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como **Bueno**, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla N° 4. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según grado académico

Calificación	Sin grado		Bachiller		Título		Maestro		Doctor		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación														
Bueno	3	37.5	180	61.4	6	42.9	199	71.8	60	92.3	448	68.2	X ²	32.91
Malo	5	62.5	113	38.6	8	57.1	78	28.2	5	7.7	209	31.8	p <	0.01
Total	8	100.0	293	100.0	14	100.0	277	100.0	65	100.0	657	100.0		
Promedio		107.750		113.590		106.679		118.218		130.672		116.992	ANOVA	F=10.510
Desviación estándar		24.464		21.663		24.984		20.259		15.655		21.258	p <	0.01
Coevaluación														
Bueno	3	37.5	90	30.7	3	21.4	101	36.5	33	50.8	230	35.0	X ²	10.88
Malo	5	62.5	203	69.3	11	78.6	176	63.5	32	49.2	427	65.0	p <	0.05
Total	8	100.0	293	100.0	14	100.0	277	100.0	65	100.0	657	100.0		
Promedio		83.188		81.501		68.643		83.369		88.714		82.740	ANOVA	F=3.216
Desviación estándar		21.264		19.364		23.731		21.619		23.833		21.056	p <	0.05
Heteroevaluación														
Bueno	8	100.0	278	94.9	13	92.9	267	96.4	62	95.4	628	95.6	X ²	1.393
Malo	0	0.0	15	5.1	1	7.1	10	3.6	3	4.6	29	4.4	p	NS
Total	8	100.0	293	100.0	14	100.0	277	100.0	65	100.0	657	100.0		
Promedio		107.966		108.951		109.550		109.236		108.389		109.017	ANOVA	F=0.145
Desviación estándar		5.152		9.948		9.498		8.779		10.937		9.500	p	NS

Visto la Tabla N° 4, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según el grado académico que ostenta el docente, se observa que el **grado de doctor** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes con grado **bachiller** o con **título profesional** o **sin grado académico** está por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=9.028$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, la dedicación exclusiva está muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según el grado académico que ostenta el docente, se observa que el **grado de doctor** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes con grado **bachiller** o con **título profesional** está por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=10.88$ ($p < 0.05$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, el grado de **doctor** está muy por encima del promedio global para el componente de coevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como **Bueno**, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla N° 5. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según condición laboral

Calificación	Contratado		Nombrado		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación								
Bueno	382	65.9	66	85.7	448	68.2	X ²	12.350
Malo	198	34.1	11	14.3	209	31.8	p <	0.01
Total	580	100.0	77	1.0	657	1.0		
Promedio		115.81		125.87		116.99	ANOVA	F=15.553
Desviación estándar		21.414		17.805		21.258	p <	0.01
Coevaluación								
Bueno	190	32.8	40	51.9	230	35.0	X ²	11.002
Malo	390	67.2	37	48.1	427	65.0	p <	0.01
Total	580	100.0	77	100.0	657	100.0		
Promedio		81.967		88.548		82.740	ANOVA	F=6.696
Desviación estándar		20.348		25.162		21.056	p <	0.01
Heteroevaluación								
Bueno	555	95.7	73	94.8	628	95.6	X ²	0.126
Malo	25	4.3	4	5.2	29	4.4	p	NS
Total	580	100.0	77	100.0	657	100.0		
Promedio		109.311		106.811		109.017	ANOVA	F=4.731
Desviación estándar		9.631		8.176		9.500	p <	0.05

Visto la Tabla N° 5, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la condición laboral que ostenta el docente, se observa que el **docente nombrado** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los **docentes contratados** están por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=15.553$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los **docentes nombrados** están muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere en entre sí, con la alta significación estadística según la condición laboral que ostenta el docente, se observa que el **docente nombrado** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los **docentes contratados** está por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=6.696$ ($p < 0.05$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, el **docente nombrado** está muy por encima del promedio global para el componente de coevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como **Bueno**, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla N° 6. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según categoría docente

Calificación	Auxiliar		Asociado		Principal		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación										
Bueno	405	66.1	22	95.7	21	100.0	448	68.2	X ²	19.065
Malo	208	0.3	1	4.3	0	0.0	209	31.8	p <	0.000
Total	613	1.0	23	100.0	21	100.0	657	100.0		
Promedio		115.922		128.478		135.619		116.992	ANOVA	12.628
Desviación estándar		21.254		14.212		15.061		21.258	p <	0.000
Coevaluación										
Bueno	202	33.0	16	69.6	12	57.1	230	35.0	X ²	17.732
Malo	411	67.0	7	30.4	9	42.9	427	65.0	p <	0.01
Total	613	100.0	23	100.0	21	100.0	657	100.0		
Promedio		81.967		94.913		91.929		82.740	ANOVA	F=6.359
Desviación estándar		20.547		28.364		21.428		21.056	p <	0.01
Heteroevaluación										
Bueno	587	95.8	21	91.3	20	95.2	628	95.6	X ²	1.049
Malo	26	4.2	2	8.7	1	4.8	29	4.4	p	NS
Total	613	100.0	23	100.0	21	100.0	657	100.0		
Promedio		109.226		106.546		105.634		109.017	ANOVA	F=2.267
Desviación estándar		9.535		8.297		9.070		9.500	p	NS

Visto la Tabla N° 6, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la categoría docente que ostenta el docente, se observa que el docentes **principal** y **asociado** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes en categoría **auxiliar** están por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=12.628$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes en la categoría **principal** y **asociado** están muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere en entre sí, con la alta significación estadística según la categoría docente que ostenta el docente, se observa que los docentes en la categoría de **principal** y **asociado** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes en la categoría **auxiliar** está por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=6.359$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes en la categoría de **principal** y **asociado** están muy por encima del promedio global para el componente de coevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como Bueno, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla N° 7. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según investigación

Calificación	No		Si		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación								
Bueno	377	65.7	71	85.5	448	68.2	X ²	13.189
Malo	197	34.3	12	14.5	209	31.8	p <	0.000
Total	574	100.0	83	100.0	657	100.0		
Promedio		115.505		127.259		116.992	ANOVA	F=22.904
Desviación estándar		21.377		17.321		21.258	p <	0.01
Coevaluación								
Bueno	182	31.7	48	57.8	230	35.0	X ²	21.751
Malo	392	68.3	35	42.2	427	65.0	p <	0.01
Total	574	100.0	83	100.0	657	100.0		
Promedio		81.243		93.072		82.740	ANOVA	F=23.676
Desviación estándar		20.787		20.083		21.056	p <	0.01
Heteroevaluación								
Bueno	549	95.6	79	95.2	628	95.6	X ²	0.037
Malo	25	4.4	4	4.8	29	4.4	p	NS
Total	574	100.0	83	100.0	657	100.0		
Promedio		109.250		107.409		109.017	ANOVA	F=2.730
Desviación estándar		9.653		8.242		9.500	p	NS

Visto la Tabla N° 7, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según labor de investigación, se observa que los docentes que realizan investigación efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes que no realizan investigación están por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=22.904$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes que realizan investigación están muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según labor de investigación, se observa que los docentes que realizan investigación efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes que no realizan investigación están por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=23.676$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes que realizan investigación están muy por encima del promedio global según el componente de coevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como **Bueno**, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla N° 8. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según facultad

Calificación	Ingeniería		Ciencias de la Salud		Ciencias Económicas y Administrativas		Educación y Humanidades		Derecho y Ciencia Política		Medicina Humana		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
	Autoevaluación															
Bueno	109	69.4	94	63.9	67	69.9	130	79.8	21	58.3	27	57.4	448	68.2	X ²	10.879
Malo	48	30.6	53	36.1	56	30.1	17	20.2	15	41.7	20	42.6	209	31.8	p	NS
Total	157	100.0	147	100.0	186	100.0	84	100.0	36	100.0	47	100.0	657	100.0		
Promedio	117.666		114.711		116.578		125.036		113.486		111.717		116.992		ANOVA	F=3.623
Desviación estándar	19.623		21.913		21.935		18.607		19.873		24.147		21.258		p <	0.003
Coevaluación																
Bueno	59	37.6	59	40.1	29	15.6	55	65.5	12	33.3	16	34.0	230	35.0	X ²	67.246
Malo	98	62.4	88	59.9	157	84.4	29	34.5	24	66.7	31	66.0	427	65.0	p <	0.01
Total	157	100.0	147	100.0	186	100.0	84	100.0	36	100.0	47	100.0	657	100.0		
Promedio	82.007		85.184		76.294		96.156		80.674		80.609		82.740		ANOVA	F=11.805
Desviación estándar	24.753		18.328		16.229		17.542		20.767		26.758		21.056		p <	0.01
Heteroevaluación																
Bueno	147	93.6	145	98.6	178	95.7	81	96.4	35	97.2	42	89.4	628	95.6	X ²	9.362
Malo	10	6.4	2	1.4	8	4.3	3	3.6	1	2.8	5	10.6	29	4.4	p	NS
Total	157	100.0	147	100.0	186	100.0	84	100.0	36	100.0	47	100.0	657	100.0		
Promedio	107.730		111.059		107.593		112.126		108.829		107.118		109.017		ANOVA	F=5.095
Desviación estándar	8.977		9.159		9.145		10.197		8.010		11.273		9.500		p <	0.01

Visto la Tabla N° 8, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la facultad donde pertenece el docente, se observa que los docentes de la **Facultad de Educación y Humanidades** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes de la **Facultad de Medicina y Derecho y Ciencia Política** por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=3.623$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes de la **Facultad de Educación y Humanidades** están muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno** se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la facultad donde pertenece el docente, se observa que los docentes de la **Facultad de Educación y Humanidades** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes de la **Facultad de Medicina y Derecho y Ciencia Política** por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=3.623$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes de la **Facultad de Educación y Humanidades** están muy por encima del promedio global según el componente de coevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como **Bueno**, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla N° 9. Comparación de los componentes de evaluación del desempeño docente según filial

Calificación	Chimbote		Trujillo		Huaraz		Caraz		Huacho		Barranca		Sullana		Cajamarca		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación																				
Bueno	182	68.9	45	81.8	8	47.1	12	40.0	64	69.6	31	57.4	94	75.2	12	63.2	448	68.2	X ²	27.439
Malo	82	31.1	10	18.2	9	52.9	18	60.0	28	30.4	23	42.6	31	24.8	7	36.8	209	31.8	p <	0.01
Total	264	100.0	55	100.0	17	100.0	30	100.0	92	100.0	54	100.0	125	100.0	19	100.0	657	100.0		
Promedio	117.314		124.964		111.118		97.300		118.103		111.185		120.836		111.632		116.992		ANOVA	F=6.733
Desviación estándar	20.364		20.684		19.720		25.004		19.473		20.220		21.612		17.212		21.258		p <	0.01
Coevaluación																				
Bueno	75	28.4	28	50.9	1	5.9	2	6.7	29	31.5	20	37.0	66	52.8	9	47.4	230	35.0	X ²	47.889
Malo	189	71.6	27	49.1	16	94.1	28	93.3	63	68.5	34	63.0	59	47.2	10	52.6	427	65.0	p <	0.01
Total	264	100	55	100	17	100	30	100	92	100	54	100	125	100	19	100	657	100		
Promedio	79.913		89.138		45.941		66.694		85.345		86.806		91.396		80.632		82.740		ANOVA	F=17.458
Desviación estándar	21.314		20.676		21.910		15.184		17.484		13.930		17.658		24.284		21.056		p <	0.01
Heteroevaluación																				
Bueno	252	95.5	54	98.2	11	64.7	27	90.0	91	98.9	54	100.0	121	96.8	17	89.5	628	95.6	X ²	48.602
Malo	12	4.5	1	1.8	6	35.3	3	10.0	1	1.1	0	0.0	4	3.2	2	10.5	29	4.4	p <	0.01
Total	264	100	55	100	17	100	30	100	92	100	54	100	125	100	19	100	657	100		
Promedio	106.802		115.479		96.010		106.231		108.601		111.152		113.607		102.889		109.0173		ANOVA	F=19.554
Desviación estándar	8.357		10.195		10.717		10.075		8.199		6.729		8.665		11.095		9.500		p <	0.01

Visto la Tabla N° 9, donde el 68.2% de los docentes se han calificado como **Bueno**, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según el establecimiento donde pertenece el docente, se observa que los docentes del establecimiento o filial de **Trujillo** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes de la filial de **Huaraz** muy por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=6.733$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes de la filial **Trujillo** están muy por encima del promedio global según el componente de autoevaluación.

Según el componente de coevaluación el 35.0% de los docentes se han calificado como **Bueno** se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la filial donde pertenece el docente, se observa que los docentes de la filial **Sullana** efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes de la filial **Huaraz** por debajo del porcentaje global. Esta misma información con el enfoque cuantitativo, listamos las medidas de posición y dispersión a través del promedio y desviación estándar y su correspondiente análisis de prueba múltiple de media (ANOVA), encontrando un $F=17.458$ ($p < 0.01$) con ello se rechaza la homogeneidad de medias y efectivamente, los docentes de la filial **Sullana** están muy por encima del promedio global según el componente de coevaluación.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 95.6 de los docentes, han sido calificados como **Bueno**, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

04. Análisis y Discusión

Romero (2014), quien en su investigación estuvo enfocada en estudiar la variable de estudio “Características del desempeño docente” y las subvariables: dominio de las disciplinas que desarrolla, planificación y organización del curso, función técnico-pedagógica, consejería, conducta, evaluación y compromiso con la institución, donde coincidimos completamente con la mayoría de sus criterios para lo cual se tiene establecido en el modelo educativo institucional los siguientes criterios de evaluación: planificación docente, enseñanza, cumplimiento docente, responsabilidad docente, formación académica y profesional, investigación y participación.

Se coincide con Bujaico (2015), en la recolección de datos mediante la aplicación de instrumentos a una muestra probabilística de 196 estudiantes de una población de 400 participantes, posteriormente fueron procesados estadísticamente mediante tablas de frecuencia con la finalidad de conocer la estructura interna de las variables determinando la relación de las mismas mediante la prueba estadística Chi Cuadrado; donde se demuestra los niveles asociación entre las variables de estudio, confirmando la hipótesis planteadas según los datos otorgados por los componentes de la evaluación del desempeño docente obteniendo un calificación de bueno muy por encima del porcentaje global.

Uribe, M. (2015), quien trabajo con una muestra conformada por 424 estudiantes matriculadas, que llevaron asignaturas con profesor único, el diseño del instrumento para medir la calidad del desempeño docente se optó por una escala tipo Likert para el cuestionario, el cual estuvo conformado con 16 ítems; la investigación realizada no coincide con lo manifestado, porque únicamente se está considerando el componente heteroevaluación, donde participan los estudiantes; no se toma en cuenta los componentes de autoevaluación y coevaluación con la finalidad de obtener la evaluación de los mismos docentes y directores de escuela o pares respectivamente.

Osés, R, Duarte, E. & Esquivel, L. (2007), en su investigación han contemplado una evaluación integral donde participan 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1,471 estudiantes; utilizando tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan los profesores: docencia – enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica obteniendo resultados de mejor calidad en los profesores de mayor categoría, lo cual coincide

con la presente investigación donde los mayores resultados han sido obtenidos por docentes que cuentan con mejores características propiamente dichas.

Cárdenas, Méndez & González (2014), cuya investigación tiene como propósito de examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout, a una muestra convencional de 59 catedráticos, se examinaron los resultados de la evaluación del desempeño docente administrada a los alumnos en dos períodos inmediatos anteriores, para lo cual no coincidimos en su investigación, porque únicamente se está considerando el componente heteroevaluación, donde participan los estudiantes; no se toma en cuenta los componentes de autoevaluación y coevaluación con la finalidad de obtener la evaluación de los mismos docentes y directores de escuela o pares respectivamente.

Ossco, R (2015), la presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo el desempeño docente en la forma de atención semipresencial optimiza el logro de competencias de los estudiantes; para recoger información se elaboró dos cuestionarios que fue aplicado a los docentes, el primero para evaluar el desempeño docente y el segundo para evaluar el logro de competencias de los estudiantes del centro piloto. En ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta; donde no coincidimos la investigación realizada, debido que únicamente se está considerando el componente autoevaluación, donde participan solamente los docentes; no se toma en cuenta los componentes de heteroevaluación y coevaluación con la finalidad de obtener la calificación de los mismos estudiantes y directores de escuela o pares respectivamente.

05. Conclusiones y Recomendaciones

05.1 Conclusiones

El informe de investigación realizado sobre la evaluación del desempeño docentes en la Universidad San Pedro, se concluye a continuación:

Se logró de determinar el nivel del desempeño docente como bueno, obteniendo un porcentaje muy significativo por encima del promedio para los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, los cuales están enmarcados dentro de Modelo Educativo Institucional; existiendo una correspondencia del 77.8% en el nivel bueno para los componentes de autoevaluación y coevaluación.

Se determinó la diferencia en el nivel de desempeño docente, según los componentes de autoevaluación, coevaluación y las características del docente como: dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, investigación, facultad y filial obteniendo como resultados que los docentes que tienen dedicación exclusiva, grado académico de doctor, nombrados, categoría principal y realizan investigación tienen mejor nivel de desempeño docente. Asimismo, la facultad donde se encuentran adscritos los docentes, obtiene un mejor promedio es la Facultad de Educación y Humanidades y en el caso de las filiales, la Filial de Trujillo tiene un mejor nivel desempeño docente.

Se determinó la relación entre los componentes de evaluación del desempeño docente: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación con las características del docente: dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, investigación, facultad y filial.

05.2 Recomendaciones

Realizado el análisis de los resultados de la presente investigación se puede realizar las siguientes recomendaciones:

Mejorar los canales de comunicación, de control y de supervisión con la finalidad de evaluar a los docentes en mayor número en base a los componentes de evaluación del desempeño docente con la finalidad de garantizar la calidad de proceso enseñanza aprendizaje con docentes altamente calificados y comprometidos con la universidad.

Realizar planes de mejorar en base a las deficiencias detectadas durante el proceso de evaluación del desempeño docentes y realizar jornadas de capacitación en base a los resultados obtenidos según los criterios e indicadores de cada uno de los docentes con el objeto de mejorar sus capacidades y habilidades; asimismo, realizar el reconocimiento y otorgamiento de beneficios a los docentes que obtuvieron una mejor calificación.

La universidad cuenta con un sistema informático para la evaluación del desempeño docentes con la finalidad de garantizar la objetividad en la aplicación de los instrumentos según los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; donde se ha detectado un alto riesgo en el sesgo para obtener la respuesta en el componente heteroevaluación debido a la posible identificación del interesado, por cuanto la universidad debe implementar mecanismos y técnicas para mitigar de forma eficiente este inconveniente y garantizar la calidad de información y obtener resultados mucho más veraces y confiables.

06. Referencias Bibliográficas

- Boyer, E. (2003). Una propuesta para la educación superior del futuro. Fondo de Cultura Económica, México DF
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú.
- Bujaico, M. (2015). Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica – 2012, Lima, Perú.
- Cárdenas, M., Méndez, L. & González, M (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios, México. Disponible en <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Díaz, H. (2013). Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar. Lima – Perú.: Ediciones SM S.A.C.
- Espinoza, C. (2014) Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú, Huancayo.
- Gago, A. (2002). Apuntes acerca de la Evaluación Educativa. Secretaría de Educación Pública, México DF.
- Hidalgo, M. (2009). Desempeño Docente. Lima – Perú: Gráficos Silva E.I.R.L.
- Mateo, J.; Escudero, T.; Miguel, M. De; Ginés, J. y Rodríguez, S. (1996). La evaluación del profesorado de secundaria. CEDECS, Barcelona.
- Montenegro, A. (2007). Evaluación del Desempeño Docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá – Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Ossco, R. (2015). Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014, Lima, Perú.
- Osés, R, Duarte, E. & Esquivel, L. (2007) Calidad del desempeño docente en una universidad pública, Mexico, disponible en <http://www.redalyc.org/html/410/41080102/>
- Paipay, M. (2017). Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017.
- Rizo, H. (1999). Evaluación del Docente Universitario. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Año 1999, Volumen 2, Número 1, Bloque 2: 425: 440. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado. Disponible en: <http://www3.uva.es/aufop/publica/actas/ix/37-rizo.pdf>
- Romero, A. (2014). Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima. Año 2014.
- Rueda, M. (2004 b). La evaluación de la relación educativa en la universidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Volumen 6, Número 2. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Universidad Autónoma de Baja California. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenidorueda.html>
- Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su diseño y validación. CIDEG, C.A., Barquisimeto.
- Uribe, M. (2015). Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, 2014.
- 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.

Valenzuela, J. (2005). Evaluación de instituciones educativas. Editorial Trillas, México.

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas. (6ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

07. Agradecimientos

Gracias Dios por tener una familia maravillosa, es la bendición de mí vida, tener su apoyo incondicional me anima a seguir adelante a pesar de la adversidad.

08. Anexos y Apéndice

Matriz de Consistencia			
	Problema	Objetivos	Hipótesis
G	¿Cómo es la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre 2017-I?	Objetivos General: Analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro en el semestre académico 2017-I.	La evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre académico 2017-I está articulada.
E1	¿Cuál es el nivel del desempeño docente según los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación?	Determinar el nivel de evaluación del desempeño docente según la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	El nivel del desempeño docente según los componentes de evaluación, es bueno.
E2	¿Cuál es la diferencia del nivel del desempeño docente según las características del docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial?	Comparar el nivel de evaluación del desempeño docente con las características de docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.	El nivel del desempeño docente según sus componentes de evaluación es diferente a las características del docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.
E3	¿Existe relación entre la evaluación del desempeño docente y las características del docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente con las características del docente como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.	Existe relación entre la evaluación del desempeño docente y las características de los docentes como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, grado académico, investigación, facultad y filial.

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Evaluación del Desempeño Docente	Es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades en el campo educativo, con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante un seguimiento permanente que permite obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los logros alcanzados. Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de un docente. Montenegro(2007)	Es el nivel de calificación realizado por los docentes, directores de escuela profesional y estudiantes a la labor que realiza el docente en la universidad, el cual involucra capacidades y habilidades que se están definidas institucionalmente en el modelo educativo, con la finalidad de garantizar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje con docentes altamente competitivos.	Planificación Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con los profesores de área. - Elaboración de los sílabos. - Actualización de las guías docentes. - Elaboración de materiales educativos.
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de metodologías para atender las modalidades de aprendizaje. - Elaboración y empleo de materiales educativos. - Empleo de plataformas virtuales. - Elaboración y empleo de instrumentos de evaluación.
			Cumplimiento Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia de alumnos a clases - Entrega de sílabos el primer día de clase. - Entrega oportuna de evaluaciones a los alumnos. - Corrección de evaluaciones en clase - Atención de reclamo de notas de los alumnos. - Entrega oportuna de actas.
			Responsabilidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Tutoría. - Investigación. - Extensión y Proyección Social. - Gabinete Pedagógico. - Acreditación. - Comisiones.
			Formación Académica y Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de actualización docente. - Diplomados. - Maestrías de Especialización. - Maestrías de Investigación. - Doctorados.
			Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de investigación. - Publicaciones.
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de Gobierno. - Proyectos Institucionales. - Instituciones representativas. - Eventos Académicos y Culturales.



Docente: _____

Código: _____

Criterio	Item	Descripción	Valor
Criterio 1: Calidad de la Docencia	01	Coherencia en el uso de los recursos tecnológicos.	
	02	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
	02	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
	01	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
	05	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
	01	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
	01	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
	05	Utilización de recursos tecnológicos en el aula.	
Criterio 2: Calidad de la Investigación	C9	Calidad de la investigación.	
	10	Calidad de la investigación.	
	U	Calidad de la investigación.	
	12	Calidad de la investigación.	
	13	Calidad de la investigación.	
Criterio 3: Calidad de la Gestión Docente	15	Calidad de la gestión docente.	
	16	Calidad de la gestión docente.	
	11	Calidad de la gestión docente.	
	18	Calidad de la gestión docente.	
	10	Calidad de la gestión docente.	
Criterio 4: Calidad de la Formación y Profesionalización	21	Calidad de la formación y profesionalización.	
	22	Calidad de la formación y profesionalización.	
	22	Calidad de la formación y profesionalización.	
	21	Calidad de la formación y profesionalización.	
	25	Calidad de la formación y profesionalización.	
Criterio 5: Calidad de la Investigación Científica	11	Calidad de la investigación científica.	
	✓	Calidad de la investigación científica.	
	25	Calidad de la investigación científica.	
	11	Calidad de la investigación científica.	
	30	Calidad de la investigación científica.	
Criterio 6: Calidad de la Investigación Científica	31	Calidad de la investigación científica.	
	32	Calidad de la investigación científica.	

Su nombre: _____

Apellido: _____

Correo: _____



FORMULARIO DE COEVALUACIÓN DOCENTE

Docente:

Código

Criterio	Indicadores	Calificación
Planificación docente	01 Coordinación con los docentes	
	02 Elaboración de los Sílabos	
	03 Actualización de los Guías Docentes	
	04 Elaboración de materiales educativos	
Innovación	05 Aplicación de metodologías innovadoras de enseñanza	
	06 Investigación y desarrollo de proyectos de innovación	
	07 Implementación de nuevas formas de enseñanza	
	08 Promoción y empleo de tecnologías de evolución	
Cumplimiento de deberes	09 Asistencia de alumnos o Catedráticos	
	10 Socialización de conocimientos de la cátedra	
	11 Entregos oportunos de los alumnos	
	12 Corrección de trabajos en clase	
Atención de reclamos de docentes	13 Atención de reclamos de alumnos	
	14 Entrega oportuna de obras	
	15 Investigación	
	16 Investigación	
Investigación	17 Extensión y Proyección Social	
	18 Metodología pedagógica	
	19 Actividades	
	20 Comisiones	
Participación	21 Proyectos de Investigación	
	22 Publicaciones	
	23 Conferencias	
	24 Órganos de gobierno	
Investigación	25 Proyectos institucionales	
	26 Instituciones representativas	
	27 Eventos científicos y	
	28	

Supervisor:

Firma:

Fecha:



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FORMULARIO DE HETEROEVALUACIÓN

DOCENTE

La evaluación es una parte importante del proceso de desarrollo profesional del docente, que contribuye a la mejora de la calidad de la educación. Este formulario tiene como objetivo evaluar la calidad de la enseñanza y la gestión docente, con el fin de identificar áreas de oportunidad y promover el desarrollo profesional del docente.

Años de Experiencia Docente		SIGNATURA DEL EVALUADO POR DOCENTE	
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO					NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADOR				

CATEGORÍA	INDICADOR	EVALUACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. ASPECTOS GENERALES	1.1. Nombre del docente					
	1.2. Fecha de evaluación					
II. ASPECTOS DE LA ENSEÑANZA	2.1. Organización de la clase					
	2.2. Metodología utilizada					
III. ASPECTOS DE LA GESTIÓN DOCENTE	3.1. Comunicación con los estudiantes					
	3.2. Evaluación del aprendizaje					

Atlc:if"fienden lo 6Kí y-' 00.:I" w, lo cloMI
 :: co"!:tll""4.nla ClIO"C9<!do y 5"9<1,
 Oemu•wiPo ...no col'd.lcto • y moral.
 " III lo! H moi•fi'cf•t •6.lcoSYo, ,o el d.l.o.,cllo O. lo dose.
 V QI=NON GeN!!IAI. }
 ' ' III rMCl como c.oli!!co1 b k:lbor dt1 (lo docef!•e.
 ? Cl"ia IN,boiof d. p,oy.cciol! v ur.r.ro., o lo CO!W.I!i!idod.
 '• Con,o c.oIkOl w ,Jo,, ord v eic:MO.