Capítulo 18

Evaluación del sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional del Santa

Bertha Elizabeth Ramírez Romero, Weslyn Erasmo Valverde Alva, Irene Gregoria Vásquez Luján

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como propósito estudiar el sistema de evaluación del desempeño docente en una universidad pública durante el periodo 2019. La muestra de estudio estuvo constituida por cincuenta y ocho docentes de las tres Facultades. El diseño de investigación utilizado corresponde al tipo descriptivo simple, para el procesamiento de datos se consideró las técnicas prescritas por la estadística. Se concluye que el estado situacional de la evaluación del desempeño docente realizados por el estudiante y departamento, según la percepción del docente no son calificados con objetividad. Un mínimo 22% de docentes considera que los resultados de su calificación si corresponden a su desempeño, un 34% de docentes señala casi siempre los resultados son coherentes con su desempeño y un 33% indica a veces y un 11% de docentes afirma que la calificación no corresponde con su desempeño realizado. En los resultados sobre nivel de satisfacción de los docentes con el sistema de evaluación del desempeño docente; 37% de docentes se encuentra satisfecho con los resultados de su calificación, un 46% de docentes señala que se encuentra medianamente satisfecho, un 16% de docentes mínimamente satisfecho y el 1% de docentes se encuentra insatisfecho con los resultados de su evaluación a su desempeño realizado. Finalmente se concluye que no se considera una evaluación integral que permita resultados objetivos del desempeño docente, entre ellas; la evaluación de pares, la autoevaluación, la evaluación de portafolio que posibiliten triangular la información recogida de la evaluación del estudiante y del departamento académico en un consolidado de resultados más objetivo del desempeño docente.

Palabras claves:

Desempeño docente; evaluación integral; satisfacción docente; sistema de evaluación; percepción docente.

Ramírez Romero, B. E., Valverde Alva, W. E., y Vásquez Luján, I. G. (2024). Evaluación del sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional del Santa. En R. Simbaña Q. (Ed). *Investigación en Educación. Posibilidades, tensiones y desafíos. Volumen III.* (pp. 285-294). Religación Press. http://doi.org/10.46652/religacionpress.236.c370

OPEN ACCESS

Introducción

El sistema de evaluación del desempeño docente juega un rol importante en el sistema educativo, se requiere docentes competentes y asertivos que posibiliten aprendices preparados para responder a este mundo cambiante, en este contexto evaluar Gálvez y Milla (2018), señalan que el desempeño docente es una necesidad ineludible para la mejora continua y el cambio de mentalidad en cultura de evaluación, para Morán (2016), evaluar implica recoger evidencias explícitas para poder definir criterios válidos en el sistema de evaluación. Saravia (2011), precisa que las competencias docentes son el conjunto de cualidades internas que desarrollar un discurso científico conducentes a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que tiende a ser científica, técnica, personal y social, por ello es necesario un sistema de evaluación integral y adecuado a las exigencias de la calidad. En esta misma dirección Zabalza (2010), plantea que la planificación, el uso del espacio, la selección de contenidos, los materiales educativos, la metodología didáctica, las nuevas tecnologías, la atención a estudiantes, la coordinación con los colegas y el sistema de evaluación deben ser pertinentes al contexto. La universidad como sistema educativo responde a niveles de calidad, en este contexto la evaluación del desempeño docente es parte de este proceso de evaluación, certificación y acreditación. Por ello el problema se planteó a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo se viene desarrollando el sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional del Santa? el objetivo fue evaluar el sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional del Santa.

Considerando los cambios constantes en materia educativa y tecnológica, la universidad como sistema educativo responde a fines y niveles de calidad, por ello la evaluación del desempeño docente es parte de este proceso de evaluación conducente a certificación y acreditación. García (2000), nos señala que ha identificado por lo menos veintiocho "dimensiones relacionadas con la efectividad del desempeño docente y las agrupó de acuerdo al nivel de importancia entre las que destacan como altas entendimiento, estimulación del interés en la materia por parte del profesor retroalimentación" y "naturaleza y utilidad de los materiales de apoyo didácticos, carga de trabajo, contenido y dificultad del curso".

Chiroque (2006), nos explica que los desempeños docentes tienen una teleología central: "aportar a la calidad de educación; pero, a su vez, esos desempeños solamente se explican si establecemos sus raíces en la formación magisterial y en el trato remunerativo y de condiciones de trabajo de los maestros y maestros".

A nuestro entender el proceso de evaluación del desempeño docente debe ser asumido y considerado como parte de la cultura académica y la valoración debe ser sometida a permanente monitoreo y realimentación. En este contexto, Stufflebeam citado por García Sánchez, señala que la evaluación del sistema de evaluación del desempeño docente, se implica como metaevaluación, como investigación sistemática cuyo objetivo debe emitir un juicio acerca de la pertinencia de la evaluación, de tal forma que la evaluación se convierta en el objeto de estudio del meta evaluador (2000).

Cronbach (1963), propone "asociar el concepto de evaluación a la toma de decisiones, así mismo poner en cuestión la necesidad de que los estudios evaluativos sean de tipo comparativo y ser más integral en el proceso". Elizalde y Reyes (2008), explican diversos modelos para el desempeño docente: basado en la opinión de los estudiantes, de evaluación por pares, de autoevaluación y de evaluación a través de portafolio que a nuestro entender trabajando todos ellos de manera integral serían más objetivos con los resultados de la evaluación.

La nueva Ley universitaria N° 30220 y normas internas de la universidad prevé en sus disposiciones que los docentes universitarios tienen como "funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria", en los ámbitos que les corresponde, de los cuales es materia de evaluación cada uno de estos aspectos en su desempeño. El reglamento de evaluación del desempeño docente de la UNS considera como aspectos a evaluar de parte del estudiantado: "Conocimiento de la materia expresado en la satisfacción de los estudiantes, capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales con los estudiantes" (expresado en las actitudes y trato personal a los estudiantes), responsabilidad en el desempeño de sus funciones, satisfacción respecto a la contribución a la solución de problemas a través de asesoría, consejería y tutoría, y transferencia de los resultados de su producción intelectual y científica en el desarrollo de sus asignaturas Respecto a la evaluación de parte de la Dirección de departamento académico, se evalúa el cumplimiento de las actividades señaladas por el docente en su carga lectiva y no lectiva, participación del docente en las actividades programadas en el Departamento Académico, las relaciones interpersonales del docente con sus homólogos y el personal de apoyo administrativo al Departamento Académico y el cumplimiento de comisiones encomendadas.

Metodología

Población y muestra: La población del presente estudio estuvo conformada por 209 docentes (nombrados y contratados) de la Facultad de Educación.

La muestra de estudio estuvo constituida por 58 docentes, quienes participaron de manera voluntaria al responder la encuesta (21 ítems) constituyéndose una muestra de tipo intencionada.

Procedimiento: Se elaboró el instrumento para desarrollar la aplicación y se coordinó el trabajo de forma continua, a través del correo electrónico y whatsApp de los docentes y para la aplicación con los directivos luego se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra de estudio con 21 ítems.

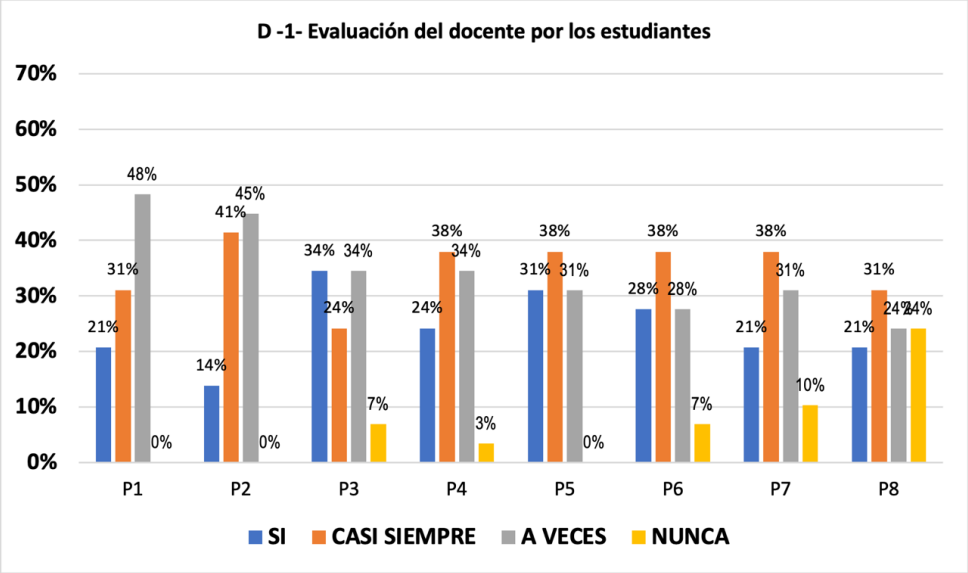
Instrumentos empleados: Cuestionario de 21 ítems sobre evaluación del desempeño docente, que consta de las dimensiones: Percepción de la evaluación del desempeño docente por los estudiantes, percepción del docente sobre la evaluación del desempeño docente por la dirección de departamento, percepción de la evaluación sobre el impacto de la labor docente en el aprendizaje de los estudiantes y el nivel de satisfacción del docente sobre la evaluación docente.

Se identificaron cuatro dimensiones:

- Evaluación del docente por los estudiantes
- Evaluación del docente por el departamento
- Impacto y valoración de la labor docente
- Nivel de satisfacción docente con el sistema de evaluación

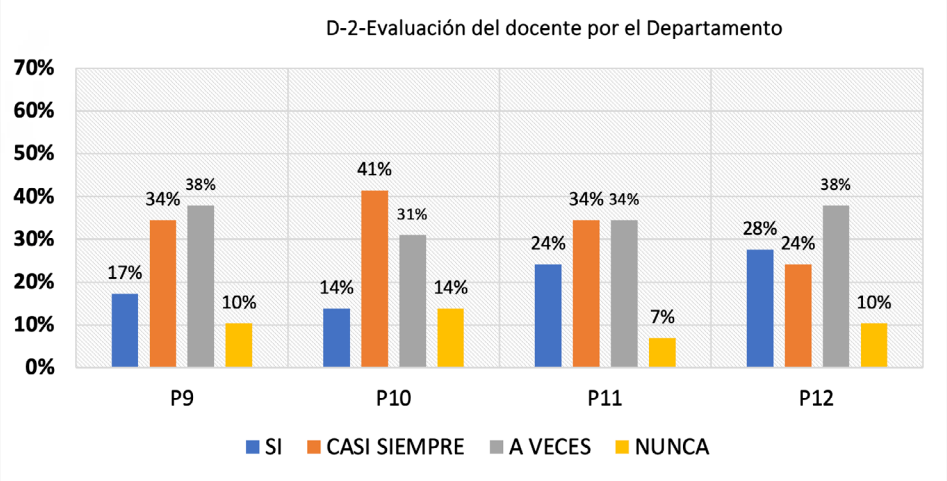
Resultados

Figura 1. Evaluación del docente por los estudiantes



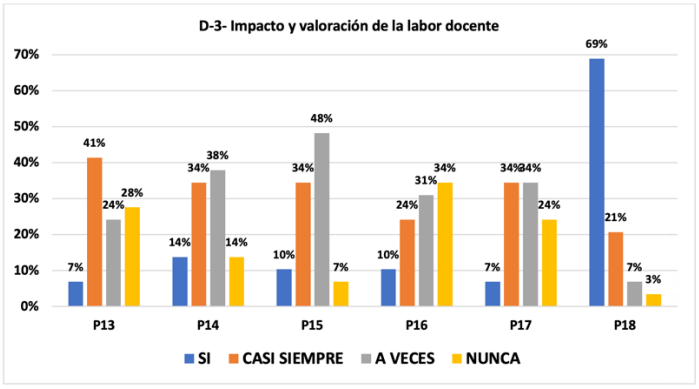
Fuente: elaboración propia
Nota. Resultados de encuesta a docentes

Figura 2. Evaluación del docente por el departamento



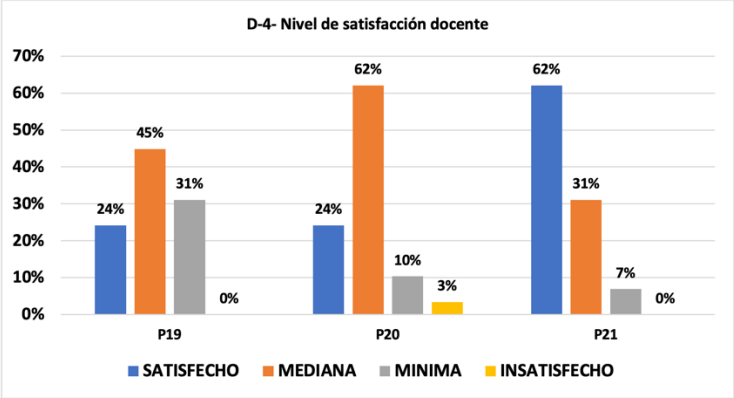
Fuente: elaboración propia
Nota. Resultados de encuesta a docentes

Figura 3. Impacto y valoración de la labor docente



Fuente: elaboración propia
Nota. Resultados de encuesta a docentes

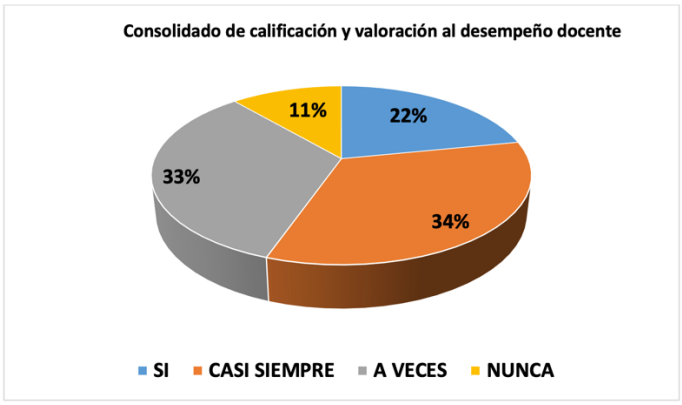
Figura 4. Nivel de satisfacción docente



Fuente: elaboración propia
Nota. Resultados de encuesta a docentes

Análisis y discusión

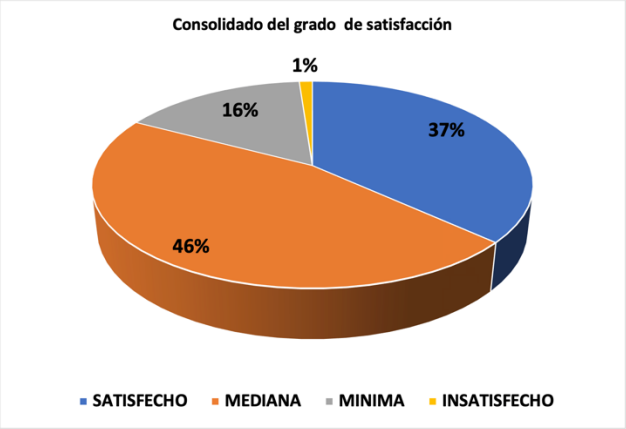
Figura 5. Consolidado de calificación y valoración al desempeño docente



Fuente: elaboración propia
Nota. Resultados de encuesta a docentes

Según los resultados en el consolidado de las dimensiones: Evaluación por el estudiante, por el departamento, impacto en el rendimiento del estudiante y valoración de la evaluación del desempeño docente; se observa que un 22% de docentes considera que los resultados de su calificación si corresponden a su desempeño, un 34% de docentes señala casi siempre y un 33% señala que a veces y un 11% afirma que la calificación no corresponde con su desempeño realizado. Este resultado no es alentador y motivador para un buen desempeño docente por cuanto no se evalúa de manera integral todo el proceso, al respecto Morán (2016), señala que evaluar no consiste en aplicar un método determinado por su valor psicométrico, sino se trata identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas de tal manera que la evaluación de desempeño docente debe ser una estrategia bien planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentado, por su parte Zabalza (2010), precisa que el proceso debe ser planificado y minucioso por cuanto conlleva la revisión del proceso que es una práctica enriquecedora de reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para plantear una propuesta de reajuste del mismo**.**

Figura 6. Consolidado de grado de satisfacción de los docentes con el sistema de evaluación



Fuente: elaboración propia
Nota. Resultados de encuesta a docentes

Según los resultados en el consolidado del nivel satisfacción de los docentes con el sistema de evaluación del desempeño docente: se observa que un mínimo 37% de docentes se encuentra satisfecho con los resultados de su calificación, 46% de docentes señala que se encuentra medianamente satisfecho, un 16% mínimamente satisfecho y el 1% de docentes se encuentra insatisfecho. Cabe precisar que los procesos evaluativos se vienen desarrollando, cada vez más, en correspondencia con las necesidades sociales del mundo contemporáneo y la exigencia de la calidad conducente a la acreditación y certificación involucra una docencia de calidad, Elizalde (2008), considera a los estudiantes como una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza aprendizaje, se sustenta en el perfil de buen docente, señala que la ventaja de este modelo evaluativo permite la retroalimentación del trabajo dentro del aula. En este modelo si los estudiantes evalúan con seriedad y responsabilidad habrá consistencia caso contrario habrá sesgos en los resultados. Chiroque (2006), nos explica que los desempeños docentes tienen una

teleología central: "aportar a la calidad de educación; pero, a su vez, esos desempeños solamente se explican si establecemos sus raíces en la formación magisterial y en el trato remunerativo y de condiciones de trabajo de los docentes". Situación que no suele corresponderse con la realidad en que se desenvuelve el docente. Finalmente concluimos que el estado situacional del sistema de evaluación del desempeño docente de acuerdo a los resultados de la encuesta, el análisis de los instrumentos de evaluación, las normativas y la encuesta; contiene una alta incidencia de valoración a la opinión del estudiante, dejando de lado la evaluación de pares, la evaluación de portafolio y la autoevaluación que el mismo docente pueda reflexionar sobre su función docente, generándose de esta forma la subjetividad en los resultados de la evaluación del docente.

Conclusiones

Los resultados de la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes y directivos no se corresponden con la percepción que tiene el docente sobre su desempeño.

El nivel de satisfacción de los docentes con el sistema de evaluación sobre su desempeño docente es variable y con tendencia a quedar insatisfecho con los resultados de la evaluación por parte de los estudiantes y directivos.

Finalmente se concluye que no se considera una evaluación integral que permita procedimientos objetivos del desempeño docente, entre ellas; la evaluación de pares, la autoevaluación, la evaluación de portafolio que posibiliten triangular la información recogida y propiciar que los resultados sean más objetivos del desempeño docente.

Referencias

Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes.* Ministerio de educación.

Elizalde Lora, L., y Reyes Chávez, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10, 1-13.

Gálvez Suarez, E., y Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos Y Representaciones, 6(*2), 407–452.

García Sánchez, E. (2000). *Metaevaluación.* Universidad Carlos III de Madrid.

García, Garduño, J. M. (2000). Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia: síntesis de investigación internacional. En M. Rueda, y F. Díaz-Barriga, (comps.). *Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales* (pp. 41-62). Paidós

Morán-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1. a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación médica, 17*(4), 130-139.

Saravia, M. A. (20*11). Evaluación del profesorado. Un enfoque desde la competencia profesional*. Editorial Octaedro.

Stufflebeam, D. L., y Shinkfield, A. J. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Paidós-MEC.

Zabalza, M. Á. (2010). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional.* Editorial Narcea

Zilberstein Toruncha, J. (2004) *Calidad Educativa y Diagnóstico el aprendizaje escolar.* Biblioteca digital.

Evaluation of the teaching performance evaluation system at the Universidad Nacional del Santa

Avaliação do sistema de avaliação do desempenho docente na Universidade Nacional de Santa Cruz

Bertha Elizabeth Ramírez Romero
Universidad Nacional del Santa | Nuevo Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0002-0416-1704
berely6503@gmail.com
bramirez@uns.edu.pe

Weslyn Erasmo Valverde Alva
Universidad Nacional del Santa | Nuevo Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0002-6636-8452
hunter_wva@hotmail.com
wvalverde@uns.edu.pe

Irene Gregoria Vásquez Luján
Universidad Nacional del Santa | Nuevo Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0001-8539-0893
kattty_1114@hotmail.com
ivasquez@uns.edu.pe

Abstract

The purpose of the research work was to study the teaching performance evaluation system in a public university during the period 2019. The study sample consisted of fifty-eight teachers from the three Faculties. The research design used corresponds to the simple descriptive type, for data processing the techniques prescribed by statistics were considered. It is concluded that the situational status of the evaluation of teaching performance carried out by the student and department, according to the perception of the teacher, are not qualified objectively. A minimum of 22% of teachers consider that the results of their qualification do correspond to their performance, 34% of teachers almost always indicate that the results are consistent with their performance and 33% indicate sometimes and 11% of teachers affirm that the rating does not correspond to your performance. In the results on the level of satisfaction of teachers with the teaching performance evaluation system; 37% of teachers are satisfied with the results of their qualification, 46% of teachers indicate that they are moderately satisfied, 16% of teachers are minimally satisfied and 1% of teachers are dissatisfied with the results of their evaluation. performed performance. Finally, it is concluded that it is not considered a comprehensive evaluation that allows objective results of teaching performance, including; peer evaluation, self-evaluation, and portfolio evaluation that make it possible to triangulate the information collected from the evaluation of the student and the academic department into a more objective consolidated result of teaching performance.

Keywords: teaching performance; comprehensive evaluation; teacher satisfaction; evaluation system; teaching perception.

Resumo

O objetivo do trabalho de pesquisa foi estudar o sistema de avaliação de desempenho docente em uma universidade pública durante o período de 2019. A amostra do estudo consistiu em cinquenta e oito professores das três faculdades. O projeto de pesquisa utilizado corresponde ao tipo descritivo simples, pois foram consideradas as técnicas de processamento de dados prescritas pela estatística. Conclui-se que o estado situacional da avaliação do desempenho docente realizada pelo aluno e pelo departamento, de acordo com a percepção do professor, não é classificado com objetividade. Um mínimo de 22% dos professores considera que os resultados de sua avaliação correspondem ao seu desempenho, 34% dos professores dizem que os resultados são quase sempre consistentes com seu desempenho, 33% dizem que às vezes, e 11% dos professores dizem que a avaliação não corresponde ao seu desempenho. Nos resultados sobre o nível de satisfação dos professores com o sistema de avaliação de desempenho dos professores, 37% dos professores estão satisfeitos com os resultados de sua classificação, 46% dos professores se dizem moderadamente satisfeitos, 16% dos professores estão minimamente satisfeitos e 1% dos professores está insatisfeito com os resultados de sua avaliação de desempenho. Por fim, conclui-se que não é considerada uma avaliação abrangente que permita resultados objetivos do desempenho docente, entre eles: avaliação por pares, autoavaliação, avaliação de portfólio, que permitiriam triangular as informações coletadas da avaliação do aluno e do departamento acadêmico em uma consolidação mais objetiva dos resultados do desempenho docente.

Palavras-chave: desempenho docente; avaliação abrangente; satisfação do professor; sistema de avaliação; percepção do professor.