

Prácticas de evaluación docente en facultad de ciencias empresariales de una universidad pública

Víctor Raúl Rojas Oballe

vrojaso@unp.edu.pe

ORCID: [0000-0002-6848-0261](https://orcid.org/0000-0002-6848-0261)

César Augusto Atoche Pacherras

catochep@unp.edu.pe

ORCID: [0000-0001-7462-6813](https://orcid.org/0000-0001-7462-6813)

Adolfo Zeta Vite

azetav@unp.edu.pe

ORCID: [0000-0002-4111-2960](https://orcid.org/0000-0002-4111-2960)

Regina Jiménez Chinga

labantos@unp.edu.pe

ORCID: [0000-0003-4048-0929](https://orcid.org/0000-0003-4048-0929)

Mario Enrique Ruesta Yarlequé

mruestay@unp.edu.pe

ORCID: [0000-0002-7974-9641](https://orcid.org/0000-0002-7974-9641)

Universidad Nacional de Piura

Piura - Perú

RESUMEN

El artículo describe las prácticas de evaluación docente, en una Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad pública peruana; y confronta sus resultados con fundamentos teóricos y empíricos. Sistematiza información documental de la evaluación docente realizada en el primer semestre del año 2020 y procesa la información de un cuestionario aplicado a 700 alumnos matriculados en dicho período, quienes evaluaron a tres docentes titulares de las secciones programadas. El cuestionario comprende tres partes, evaluación del desempeño, uso de actividades de Classroom y uso de recursos informáticos; instrumento que arrojó un índice de Cronbach de 0,945. La evaluación de la Comisión de Evaluación, arroja un desempeño eficiente; igualmente los alumnos perciben un alto grado de acuerdo con el desempeño de los docentes en todas las dimensiones evaluadas, destacando la formalidad, la planificación y la preparación. Las actividades que usaron los docentes con mayor frecuencia fueron: participación en línea, tareas, trabajo en grupo y exposición virtual; y los recursos mayormente empleados fueron: Google Meet, Gmail institucional, Power Point. Se concluye que, en la Facultad

de Ciencias Empresariales, se aplica diversos instrumentos de evaluación docente, que recogen información de estudiantes y directivos de la Facultad, a excepción de la autoevaluación, a pesar de estar normado por la universidad. La instrumentación de la evaluación no tuvo en cuenta los principios de la evaluación y sólo evalúa dos aspectos: conocimiento tecnológico y cumplimiento de la normatividad. Los instrumentos deben ajustarse para incluir el conocimiento disciplinar y pedagógico.

Palabras clave: evaluación del desempeño docente; evaluación sumativa; evaluación formativa; principios de evaluación; instrumentos de evaluación.

Teaching evaluation practices in the business sciences faculty of a public university

ABSTRACT

The article describes the teaching evaluation practices in a Faculty of Business Sciences of a Peruvian public university; and compares its results with theoretical and empirical foundations. It systematizes documentary information of the teacher evaluation carried out in the first semester of 2020 and processes the information from a questionnaire applied to 700 students enrolled in that period, who evaluated three teachers who were in charge of the programmed sections. The questionnaire comprises three parts, performance evaluation, use of Classroom activities and use of computer resources; instrument that yielded a Cronbach index of 0.945. The evaluation of the Evaluation Commission shows an efficient performance; Likewise, the students perceive a high degree of agreement with the performance of the teachers in all the dimensions evaluated, highlighting the formality, planning and preparation. The activities that teachers used most frequently were: online participation, homework, group work and virtual exhibition; and the resources most used were: Google Meet, institutional Gmail, Power Point. It is concluded that, in the Faculty of Business Sciences, various teaching evaluation instruments are applied, which collect information from students and directors of the Faculty, with the exception of self-evaluation, despite being regulated by the university. The implementation of the evaluation did not take into account the principles of the evaluation and only evaluates two aspects: technological knowledge and compliance with regulations. Instruments should be adjusted to include disciplinary and pedagogical knowledge.

Keywords: teacher performance evaluation; summative evaluation; formative evaluation; evaluation principles; evaluation instruments.

Artículo recibido: 10. Junio. 2021

Aceptado para publicación: 16. Julio. 2021

Correspondencia: vrojaso@unp.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

La evaluación docente puede ser una tarea compleja cuando no se comprenden, aplican y valoran, los enfoques, teorías, principios y prácticas de evaluación a fin de garantizar su rigurosidad. La Universidad Nacional de Piura-Perú (UNP, 2019), la define como un “proceso de valoración del cumplimiento de las funciones, deberes y roles del docente universitario con el propósito de fortalecer sus competencias e identidad docente en el marco de la mejora de la calidad de la formación profesional” (p.4). Asimismo, para la UNP, los elementos de la evaluación, comprende: realización de tareas académicas, manejo de aspectos pedagógicos, de investigación, de tutoría. Y señala como propósitos de la evaluación, desarrollar competencias disciplinares, desarrollar otras competencias, calificar el desempeño docente, promover una cultura de evaluación continua, y ofrecer una formación de calidad. Identifica como sujetos evaluadores, a la comisión de evaluación, la autoevaluación y la encuesta de opinión de los alumnos. Es decir la normativa de esta universidad identifica los propósitos de la evaluación; los tipos de evaluación, según dichos propósitos; los sujetos evaluadores, y los instrumentos de evaluación.

Inicialmente, se identifican dos tipos de evaluación: la sumativa y la formativa. La evaluación sumativa tiene como propósito conocer en qué grado un docente comprende y domina el contenido evaluado para recibir una calificación. La evaluación formativa, tiene como objetivo facilitar el aprendizaje, verificar su aplicación, brindar retroalimentación, con fines de mejora. Es decir, la universidad puede decidir aplicar una evaluación que certifique, si los docentes cumplieron con las exigencias requeridas para renovación de contrato, ratificación o promoción. Por otro lado, la evaluación formativa es una práctica que usan las universidades para ofertar enseñanza de manera continua y sistemática, que les permita mejorar su actuación como docentes.

Toda evaluación docente incluye aspectos de contenido y de proceso. Los aspectos de contenido tienden a asegurar la factibilidad, aceptabilidad, validez y confiabilidad de la evaluación; los aspectos de proceso se orientan a conseguir transparencia, inclusión, equidad, mejora y autenticidad en la evaluación. Una evaluación para que sea *factible* debe disponer de los elementos de apoyo, para su implementación, como: infraestructura, instrumentos, conocimientos especializados del responsable; no se puede evaluar al docente si antes no se le otorgan los recursos y la capacitación

requerida. Para que una evaluación pueda ser *aceptada* debe ser previamente normalizada, por teorías, modelos o prácticas evaluativas de otras instituciones de educación superior; el contenido, el método y las formas de aplicación deben ser comparables con otras evaluaciones en el sector. Para que la evaluación sea *válida*, ésta debe medir adecuadamente el conocimiento, la habilidad o el atributo que se desea medir; y la *fiabilidad* de la evaluación se refiere a la forma como se ejecuta la evaluación (University of Liverpool, 2021).

La *transparencia* en la evaluación, está asociada a la apertura y claridad de los directivos con los docentes, en aspectos de contenido, proceso y forma de enfrentar la evaluación; y esto pasa por informar cómo responder, cuál es el valor de las pruebas y cuánto contribuye cada rubro en la clasificación general; y los procedimientos para solicitar ajuste a cronogramas, justificaciones por motivos especiales; y cómo retomar el proceso y las repercusiones en la calificación. La evaluación para ser *inclusiva* y *equitativa*, requiere que los docentes participen sin estar en desventaja, por problemas de salud física, mental u otros. Inicialmente, las evaluaciones deben ser *equitativas*; sin embargo, es necesario prever ajustes, cuando el docente por razones atendibles no puede completar la evaluación. La evaluación debe orientarse a *mejorar las habilidades* de los docentes, tanto del campo profesional como de otras competencias conexas que añadan valor a la experiencia docente. La *autenticidad* de la evaluación exige que, además de verificar si los docentes adquirieron las competencias necesarias, debe reflejar que puede aplicarlo en su área profesional (University of Liverpool, 2021).

Gómez & Valdés (2019), identifica tres modelos de evaluación. Hay modelos de evaluación que privilegian los objetivos y tienden a comparar los resultados con las metas previstas para verificar el cumplimiento de metas y calificar con fines de premiar y castigar. Otros modelos se orientan a evaluar con fines de mejorar el desempeño mediante la retroalimentación; y modelos, que tienden a evaluar negociando los logros con los evaluados de acuerdo a las características individuales de éstos. En la tabla 1, se describen las características de estos modelos, considerando quienes son sus autores principales, objetivo, proceso, paradigma, desventajas, y criterios usados.

Tabla 1: Modelos de evaluación docente

Aspectos	Modelos		
	Orientado a objetivos	Orientado a las decisiones	Naturalista
Propuestas	Tyler.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto, insumo, proceso y producto (C.I.P.P). ▪ Centro de Estudios para la evaluación, de la Universidad de California. ▪ Evaluación de procesos de Cronbach. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación Responsable de Stake. ▪ Evaluación democrática de MacDonald. ▪ Evaluación iluminativa de Parlett y Hamilton ▪ Evaluación crítica artística de Eisner.
Objetivo	Cumplimiento de logros	Retroalimentación y mejora	Mejora en equilibrio con el entorno
Proceso	Comparación meta-resultado.	Continua y sistemática.	Negociación y comprensión
Paradigma	Cuantitativo	Cuantitativo.	Cualitativo
Desventaja	Extemporaneidad.	Compleja	Subjetiva
Criterios	Objetivos	Objetivos situados en contexto político	Entorno del evaluado

Fuente: Gómez & Valdés (2019).

La evaluación docente es una práctica poca asumida por los directivos de las universidades y resistida por parte de los docentes universitarios. Hay factores que pueden explicar ese desapego por las prácticas de evaluación del desempeño docente; uno de ellos es que, la plana docente y directivos de las Facultades, no tienen formación pedagógica y didáctica; son profesionales de la especialidad que fueron reclutados y seleccionados por pertenecer a una determinada comunidad profesional, sin verificar sus competencias para la docencia. Asimismo, los docentes y directivos son pares profesionales y académicos; cuya implicancia es que, el sujeto evaluador puede ser un par profesional, hecho que afecta la objetividad de las evaluaciones. Para evitar estos sesgos, en algunas universidades optan por las comisiones de evaluación, que tienden a politizarse, en la medida que los órganos de gobierno se conforman a través de elecciones, donde los electores son los docentes evaluados. También, es común que la evaluación se encargue a los estudiantes, quienes tienen que responder a cuestionarios o escalas, que muchas veces tienden a desnaturalizarse por la forma poca rigurosa en su aplicación. Todos estos hechos implican un cuestionamiento a la evaluación sumativa,

por resultados. Al respecto Gómez & Valdés (2019) con base a García y otros (2011), señalan que:

Las evaluaciones que se basan en el control poco tienen que ver con el aprendizaje, el perfeccionamiento y la mejora que se declara a nivel discursivo en las instituciones educativas; situación que conlleva a un problema, en tanto los propósitos de la evaluación que se socializan no coinciden con lo que se busca ni con los usos que se hacen de los resultados (p. 493).

La evaluación formativa tiende centrar su atención en los procesos, y no en las personas, el nivel alcanzado, las brechas existentes y las posibilidades de mejora. En opinión de Gómez & Valdés una evaluación debe comprender aspectos como: “formación inicial y permanente, las condiciones laborales, tipo de asignatura, currículo, número de alumnos por grupo, intenciones del profesor y la lógica del curso” (p. 493); y se agregarían las actividades y recursos que utiliza.

En términos generales, cualquier tipo de evaluación, debe tener definido su propósito, para optar por un enfoque sumativo o formativo; si es con fines de promoción o remoción, quizá debería privilegiarse una evaluación individual y sumativa; pero si el objetivo es la retroalimentación y la mejora de los procesos, se podría recomendar una evaluación grupal y formativa. Una evaluación integral, debe tener en cuenta: los informantes (alumnos, evaluación por pares, decanos, directores de departamento, exalumnos, expertos, autoevaluación) y el tipo de instrumentación (cuestionarios, informes, entrevistas, portafolios) (Cabero, Llorente, & Morales, 2018).

Por otro lado, García (2017), propone tender hacia la integralidad de la evaluación, que incluya la heteroevaluación, que consiste en usar tres tipos de evaluación: la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación del estudiante. Igualmente, en la medida que el docente universitario, asume varios roles es necesario evaluar todas las áreas de desempeño; por ejemplo, la docencia propiamente dicha, la investigación y a gestión., El cuestionario es el instrumento más utilizado en la evaluación docente y principalmente para recoger la percepción de los estudiantes. Si bien la percepción de los estudiantes, es importante, por ser consumidores del servicio educativo y es necesario monitorear su satisfacción (Jiménez & Zeta, 2020), con base a un diagnóstico del proceso de aprendizaje, que servirá para retroalimentar al docente (Portillo, 2015),

es necesario conocer otras perspectivas, por ello algunas universidades aplican autoevaluación o evaluación de su superior y pares. Cualquier forma de evaluación que se utilice debe contar con la participación de personal especializado, para ésta tenga el impacto esperado (Barrera, 2014).

El contexto actual exige al docente nuevas competencias sobre todo los de manejo de nuevas tecnologías. Atrás quedaron los libros como fuente principal de información, la informatización de las bases de datos, repositorios, e-books y artículos científicos brindan la oportunidad de nuevas experiencias de enseñanza aprendizaje. Esto implica cambios en el ejercicio de la docencia universitaria, sobre todo en la educación a distancia o semipresencial, que exige nuevas competencias para la preparación de materiales y guías de aprendizaje y para mantener el vínculo con los estudiantes a través de la red (Portillo, 2015).

En un estado de Aislamiento Social Obligatorio (ASO), decretado por el gobierno peruano, por el COVID 19, los docentes habituados a una enseñanza presencial, tuvieron que migrar a una enseñanza virtual; incorporaron el uso de medios tecnológicos a los procesos de enseñanza aprendizaje; en ese contexto, también debe cambiar el proceso de evaluación docente. En esa lógica, la evaluación del docente debe ser pertinente a la situación actual. Considerando que los docentes no tienen consolidado su formación virtual (Rojas Oballe, Zeta Vite, & Jimenez Chinga, 2020), la edad de los docentes, los recursos tecnológicos, tanto de docentes y alumnos, el nivel de uso de medio tecnológicos de los alumnos, es necesario recurrir a una evaluación formativa grupal de los docentes para conocer las brechas existentes con fines de mejora. En esta investigación se describe la evaluación del desempeño de los docentes realizado por una Comisión de Evaluación, a una muestra de docentes (evaluación individual y sumativa) y la percepción de los alumnos sobre el uso de actividades y recursos tecnológicos por parte de los docentes (evaluación grupal y formativa).

En la universidad observada, la evaluación docente está normada en el estatuto, reglamento y modelo educativo. La evaluación por parte de los alumnos, lo realiza la universidad al momento de realizar la matrícula siguiente y son preguntas generales sobre cumplimiento de funciones de entrega de sílabo, desarrollo de actividades, entrega de evaluaciones. Se cuestiona la oportunidad de la aplicación de la medición, en un momento donde el estudiante está preocupado por su matrícula e inscripción por cursos;

asimismo, la falta de transparencia, pues el docente, ni las unidades académicas son informadas de estos resultados, es decir no es útil como evaluación sumativa ni como evaluación formativa. Por otra parte, la Facultad observada, realizó en el año académico 2020 una evaluación, a través de una Comisión de Evaluación, donde la comisión recogió evidencia del uso de actividades y recursos utilizadas por los docentes en la enseñanza remota y la opinión del director del departamento académico. Por otra parte, se aplicó un cuestionario de la percepción de los alumnos sobre el desempeño docente, manejo de actividades y uso de recursos virtuales. En ese sentido el artículo trata de analizar estas prácticas de evaluación docente y confrontarlas con los fundamentos teóricos correspondientes.

2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para la evaluación de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales, se formó una Comisión de Evaluación Docente conformada por el Decano, el Director de la Escuela Profesional, los Directores de Departamento Académico y Secretario Académico, utilizando cuatro formatos: un Formato “A” denominado, Evaluación del portafolio virtual docente (carpeta pedagógica virtual docente); el Formato “B”, Evaluación basada en observación de la sesión de clase virtual; el Formato “C”, Evaluación basada en la revisión de la plataforma virtual de classroom; el Formato “D”, Evaluación del docente por el director del departamento académico. Los resultados se registraron en un archivo Excel; y el resumen de la evaluación de cada docente se presenta en tabla 1.

Asimismo, se aplicó un cuestionario a 700 alumnos matriculados en el semestre 2020-II (enero 2021 – abril 2021), según el directorio electrónico de la universidad, quienes evaluaron a tres docentes, resultando una muestra de 1751 evaluaciones y después del proceso de depuración quedaron 1185 evaluaciones para procesar. El cuestionario comprendió tres partes: percepción del desempeño docente, uso de actividades Classroom y uso de recursos informáticos. El cuestionario fue diseñado y aplicado a los estudiantes través de la plataforma ZOHIO. La primera parte del cuestionario, sobre la percepción del desempeño docente, se estructuró con base a 7 dimensiones, 21 ítems y 5 categorías de respuestas. Las dimensiones fueron formalidad, orden, motivación, preparación, planificación, relación y otros; cuyas definiciones conceptuales se presentan en la tabla 2. Las categorías iniciales se recategorizaron en tres categorías.

Las categorías de indiferencia, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo, se etiqueta con la categoría de “en desacuerdo” (D); y conservan su estado original las categorías “de acuerdo” (A) y “totalmente de acuerdo” (TA). Después de la depuración, se procedió a evaluar la fiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach, usando el programa SPSS V25 dando como resultado para la confiabilidad general, 0,945; para la percepción del desempeño docente, 0.982; uso de actividades classroom 0.746 y uso de recursos informáticos 0.853. El cuestionario fue aplicado en la novena semana después de haber iniciado el semestre; y previa capacitación del docente sobre enseñanza en la modalidad virtual (mayo y junio del 2020).

La Tabla 2: Definición conceptual de las dimensiones del desempeño docente

Dimensión	Concepto
Formalidad	Mide el respeto a los alumnos y la puntualidad en sus clases síncronas.
Orden	Mide la claridad, precisión y dirección en sus clases síncronas.
Motivación	Mide como el docente contribuye a la investigación por parte del alumnado y como mantiene el interés por la clase en una sesión síncrona.
Preparación	Mide si el docente prepara su curso (materiales, actividades y recursos) y el dominio de los temas del curso. Además, se considera como el docente está debidamente actualizado en temas del mundo empresarial.
Planificación	Mide como el docente diseña el silabo y si lo presenta y socializa con los alumnos.
Relación	Mide si el docente responde en forma oportuna y satisfactoria las preguntas o dudas de los alumnos y cómo el docente propicia la participación activa de sus alumnos.
Apreciación general	Mide de manera general el desempeño docente

Adicionalmente se halló información sobre el uso de actividades y recursos informáticos. Se indagó el uso de las actividades de la plataforma Classroom: tareas, cuestionarios, exposición virtual, participación en línea, trabajo en grupo. Igualmente, se solicitó información sobre los recursos informáticos: Word, Excel, Power Point, documento de Google, hoja de cálculo Google, presentación en Google, formulario de Google, calendario de Google, Gmail institucional, Google Meet, Google Drive, Mapas mentales, WhatsApp, Facebook, Kahoot, Socrative. Igualmente, para calificar el grado de uso se utilizó una escala de 5 y para el análisis fueron recategorizadas en 3. Las

categorías de “alguna vez”, “nunca” y “casi nunca”, se etiquetó con la categoría de “nunca” (N); y las categorías de “siempre” (S) y “casi siempre” (CS) mantuvieron su etiqueta original.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

En la tabla 3, se puede observar las evaluaciones consolidadas en cuanto al portafolio virtual (A); la observación de la clase (B); la evaluación basada en la revisión de la plataforma virtual del classroom (C); y la evaluación del docente por el director del departamento. El formato A, evalúa el portafolio virtual o carpeta pedagógica virtual del docente, considerando como indicadores los elementos estructurales y documentos claves requeridos; la coherencia de la competencia general y la sumilla del curso, la coherencia entre las sesiones de clases con lo previsto en el sílabo, el registro auxiliar de evaluaciones, cumplimiento de los plazos establecidos para la presentación del portafolio. El formato B, contiene los resultados de apreciar el desarrollo de una clase virtual, considerando criterios como: adecuada planificación de la sesión de clase, uso actividades, uso de recursos, actitud del docente y seguimiento pertinente de las tareas desarrolladas en las sesiones asíncronas. El formato C, recoge evidencia de la evaluación a la plataforma virtual de Classroom, considerando criterios como: el acceso de invitados y alumnos al aula virtual, el diseño del tablero principal de Classroom (Tablón) y su contenido (nombre de la asignatura, nombre del docente, Facultad, enlace Meet, código de clase, bienvenida a los estudiantes; en el trabajo de clase existe una secuencia ordenada de las unidades de aprendizaje. El formato D, recoge información sobre la opinión del director del departamento académico, con respecto al grado de participación de los docentes, cumplimiento de tareas específicas, proactividad y compromiso en las actividades programadas por la dirección del departamento académico. La calificación se realizó en un sistema vigesimal de al 20; donde el rango del 0 al 10 es un nivel deficiente; del 11 al 15, es considerado como regular; y, del 16 al 20 como eficiente. Los resultados muestran que todos los docentes evaluados por la comisión son considerados como eficientes.

Tabla 3: Evaluación de los docentes

Docente	A	B	C	D	P
1) Código 0005DAAG	19.00	17.69	18.00	20.00	18.67
2) Código 0010DAAG	17.00	18.08	18.50	20.00	18.39
3) Código 0008DAAG	17.00	16.92	19.50	20.00	18.35
4) Código 0003DAAG	17.00	17.69	18.00	20.00	18.17
5) Código 0004DAAG	17.00	17.69	17.00	20.00	17.92
6) Código 0011DAAG	16.00	17.69	18.00	20.00	17.92
7) Código 0002DAAG	16.00	17.31	18.00	20.00	17.82
8) Código 0001DAAG	16.00	17.31	17.50	20.00	17.70
9) Código 0007DAAG	17.00	16.92	16.50	20.00	17.60
10) Código 0009DAAG	14.00	17.69	18.50	20.00	17.54
11) Código 0006DAAG	14.00	16.92	16.00	20.00	16.73

Leyenda: A=formato A; B = formato B; C = formato C; D = formato D; P = promedio

En la tabla 4 se puede observar que, los estudiantes aprecian la labor docente, en un contexto digital, en todas sus dimensiones; siendo el rubro *apreciación general* el menor valorado por el 88.45% de los respondientes y la formalidad la más valorada con el 93.16%.

Tabla 4: Percepción del desempeño docente

Dimensiones	D	A	TA	A+TA
Formalidad	6.84%	29.92%	63.25%	93.16%
Orden	10.08%	36.62%	53.29%	89.92%
Motivación	10.58%	44.61%	44.81%	89.42%
Preparación	9.45%	39.21%	51.34%	90.55%
Planificación	7.31%	44.14%	48.55%	92.69%
Relación	10.97%	43.38%	45.65%	89.03%
Apreciación general	11.55%	46.24%	42.21%	88.45%

Leyenda: D=Desacuerdo; A=Acuerdo; TA; Totalmente de acuerdo

Tabla 5: Percepción de uso de actividades de Classroom

Actividades	N	CS	S	CS + S
Participación en línea	9.93%	29.12%	60.94%	90.07%
Tareas	15.19%	36.62%	48.19%	84.81%
Trabajo en grupo	18.90%	21.43%	59.66%	81.10%
Exposición virtual	20.17%	28.95%	50.89%	79.83%
Preguntas/foros	39.32%	30.04%	30.63%	60.68%
Cuestionarios	44.14%	32.15%	23.71%	55.86%

Leyenda: N=Nunca; CS=Casi siempre; S=Siempre.

En la tabla 5, se aprecia las actividades classroom usadas por los docentes; Más del 50% de los estudiantes aprecian que usan cuestionarios, foros, exposición, participación en líneas y trabajo en grupo. El 90.07 %, consideran que la *participación en línea* es la actividad más usada, seguida de las *tareas* (84.81%) y los trabajos en grupo en opinión de un 81.10 % de los estudiantes. Los resultados se pueden explicar por el uso de la participación en línea para las clases síncronas y las tareas para las asíncronas y porque son más sencillas de asignar a los alumnos y son las más populares que el classroom ofrece. Las actividades con menos porcentajes de uso son los foros con un 60.68% de uso y los cuestionarios con un 55.86 % de uso. Estas actividades menos usadas son las que implican un mayor esfuerzo desde su preparación hasta el momento de brindar los resultados finales a los alumnos.

Tabla 6: Percepción de uso de recursos informáticos

Recursos	N + CN + A	CS	S	CS + S
Google Meet	2.70%	5.15%	92.15%	97.30%
Gmail Institucional	11.65%	17.89%	70.46%	88.35%
Power Point	18.99%	20.34%	60.68%	81.01%
Word	34.43%	25.32%	40.25%	65.57%
Google Drive	35.11%	20.51%	44.39%	64.89%
Documento Google	47.26%	24.22%	28.52%	52.74%
Formulario de Google	50.80%	20.34%	28.86%	49.20%
Presentación de Google	59.92%	19.11%	20.97%	40.08%
WhatsApp	60.00%	16.71%	23.29%	40.00%
Calendario de Google	61.10%	16.03%	22.87%	38.90%
Excel	68.95%	14.01%	17.05%	31.05%
Mapas mentales	71.73%	14.51%	13.76%	28.27%
Hoja de cálculo Google	79.66%	9.70%	10.63%	20.34%
Facebook	93.67%	2.62%	3.71%	6.33%
Kahoot	94.85%	2.11%	3.04%	5.15%
Socrative	95.19%	1.43%	3.38%	4.81%

En la Tabla 6, se muestra el uso de recursos informáticos más usados por los docentes: son el Google Meet, Gmail institucional, Power Point, Word, Google Drive, Documento de Google. Entre los recursos de mediano uso, se encuentran el formulario de Google, presentación de Google, WhatsApp, Calendario de Google, Excel, Mapas mentales y Hoja de Cálculo de Google; y el de menos uso el Facebook, Kahoot y Socrative.

Discusión de resultados

La Facultad de Ciencias Empresariales, utiliza la evaluación sumativa con el propósito de tener información sistematizada para los procesos de renovación de contratos, ratificación y ascenso; y por la coyuntura actual, de migración *compulsiva* de una enseñanza presencial a una enseñanza virtual, realizó capacitación y evaluación de los resultados de ella, observando el desempeño de los docentes en el manejo de actividades y utilización de recursos informáticos. Se observa que en este proceso se aplica diversos métodos para obtener evidencias del desempeño. Se verifica el manejo del portafolio virtual, la observación de la clase, la revisión de la plataforma virtual, la opinión del Director del Departamento Académico y el cuestionario de opinión de los estudiantes. Sin embargo, no se evidencia una sistematización integral de estas evaluaciones, son observaciones aisladas, sin más propósito que el cumplir con la normatividad de la universidad y los informes que exige el Ministerio de Educación del Perú. Por otra parte, se observa que en este proceso no se incluya la autoevaluación, normado por el estatuto, reglamento y modelo educativo de la universidad. Otro aspecto observado es la duplicidad de la evaluación por parte de la administración central de la universidad y de las unidades académicas.

Al analizar el contenido y proceso de evaluación docentes, tomando como referencia los principios de evaluación propuestos por la Universidad de Liverpool (2021), se observa que, la instrumentación del proceso tiene limitaciones de factibilidad, pues por este principio es necesario que el docente sea evaluado en aspectos que comprenda y maneje; si bien se ha brindado capacitación en enseñanza remota, está se redujo a aprender manejo del Classroom y del Google Meet, y en esta actividad se evidenció poca participación y resistencia al cambio de los docentes, que se puede explicar por la edad, antigüedad y el hábito a la modalidad presencial. Asimismo, tiene restricciones de aceptabilidad, pues el instrumento aplicado no tiene referencia teórica y empírica; al respecto desde una perspectiva constructivista, Cabero, Llorente, & Morales (2018) proponen que una evaluación incluya cuatro aspectos: conocimiento disciplinar, conocimiento pedagógico, conocimiento tecnológico y cumplimiento de normas. Además, el instrumento no ha sido sometido a validación de construcción; y para este estudio se sometió a prueba de confiabilidad. Desde esta perspectiva la evaluación,

incluye los aspectos de conocimiento tecnológico y cumplimiento de normas, descuidando la verificación del conocimiento disciplinar y conocimiento pedagógico.

Sobre los aspectos de proceso, no hay evidencia de que se haya comunicado los términos de la evaluación, el propósito de la evaluación, los aspectos e indicadores a evaluar, el valor de cada aspecto e indicador, por lo que se asume que el proceso adolece de transparencia. En la medida que, todos los docentes fueron invitados al proceso de evaluación, se infiere que el proceso cumple con el requisito de inclusión y equidad. En el proceso de evaluación se verifica el conocimiento tecnológico y cumplimiento de normas y no hay evidencias de evaluación de otras prácticas extra disciplinares que contribuyan a su experiencia profesional, en ese sentido no cumple el requisito de acreditar otras experiencias del docente, más allá de los conocimientos y habilidades disciplinares. Finalmente, la evaluación deviene en auténtica en la medida que permite al docente, mostrar que sabe construir su portafolio, diseñar sus clases en el Classroom y comunicarse a través del Google Meet.

A pesar de estos esfuerzos aislados de los directivos de la Facultad de Ciencias Empresariales, en la Facultad, aún no se vive una cultura de evaluación, pues estas se realizan esporádicamente, por iniciativa del directos de turno, sin ningún apoyo de las unidades especializadas, que al final sistematice unos resultados para la retroalimentación y mejora buscada. Estas iniciativas de implementación del proceso de evaluación docente deben ajustarse, recurriendo a enfoques, teorías y prácticas alineadas constructivamente al modelo educativo de la universidad.

Entre los hallazgos más significativos encontramos que la evaluación de la Comisión de evaluación todos los docentes evaluados están en la categoría de eficientes, pues obtienen un promedio superior a 16. Es de observar que la calificación del director del departamento, es similar para todos los evaluados, podría ser el efecto del sesgo de la evaluación atribuido a que tanto el evaluador como los evaluados son pares profesionales y académicos y tienen en promedio 20 años de antigüedad.

Al analizar los resultados de la encuesta se aprecia que, la formalidad, la planificación de clases y la preparación del docente es apreciada por el 93.06%, de los estudiantes, este resultado se podrían explicar por la edad de los docentes de la Facultad en estudio, que en promedio tienen más de 60 años de edad y más de 30 años de experiencia

docente, pues desde la perspectiva de la teoría del comportamiento organizacional la antigüedad laboral es la que mayor explica al desempeño, antes que la edad.

En cuanto al uso de las actividades en classroom, la participación en línea, la tarea y trabajo en grupo, que se realizan en la misma actividad o medio informático, son las usadas por los docentes y se podría asociar a la edad y años de experiencia del docente, considerando que la Suite de Microsoft es la más conocida y usada desde hace 30 años atrás, a pesar de existir otras suites ofimáticas en el mercado sean de pago o de uso libre como, ZOHO Doc, Google Drive, Open Office, Libre Office, Apple iCloud, etc.

El uso de los recursos informáticos muestra que recursos de la suite de Microsoft son los más empleados, Power Point con 81.01 % y Word con 65.57%, lo que está influenciado por el conocimiento y uso de la suite de Microsoft desde los inicios de la carrera docente; y el conocimiento básico sobre aspectos de Software libre. En esta parte del estudio se puede apreciar que además del Power Point y el Word, los docentes usan con bastante frecuencia recursos de la suite de Google, como el Gmail institucional con 88.35 %, Google Meet con 97.30 % y, en una medida relativamente baja, el Google Drive con 64.89 %. Estos recursos ya corresponden a una suite ofimática diferente de Microsoft, pero fueron los recursos que puso a disposición a la universidad al momento de implementar el Google Classroom y Google Meet para la educación síncrona y asíncrona debido a la pandemia COVID-19, por lo que el uso de una cuenta Gmail se hizo obligatorio y, respecto al Google Meet, es un programa que, en el ambiente educativo, es la más aceptada; existiendo LMS como Moodle, Edmodo que por desconocimiento y falta de experiencia en esas plataformas no se consideraron.

El uso de recursos de la suite Google es bajo, si consideramos lo dicho en el estudio Competencias digitales en una universidad pública peruana, (Rojas Oballe, Zeta Vite, & Jimenez Chinga, 2020). “Se puede observar que, dentro del nivel básico que tienen los docentes, éstos tienen más desarrollados la competencia de crear contenidos; es decir es capaz de idear y reproducir contenidos de textos, imágenes, videos, en su nivel básico con un 85.7 %” (p. 127).

4. CONCLUSIONES

Más del 80% del alumnado considera que el desempeño del docente es adecuado, siendo las dimensiones formales y académicas las de mejor evaluación. Los docentes usan más las actividades que demandan poco esfuerzo en su diseño como las tareas

individuales y grupales encargando el uso de procesadores de texto (Word) y/o presentaciones (Power Point). Los recursos informáticos más usados son procesadores de textos, presentaciones y correo electrónico y en menor escala el Google drive. El factor edad y años de experiencia docente ofrecen resistencia al cambio si consideramos que poco usan recursos que tienen grandes facilidades asociadas (dictado por voz, búsqueda por internet, captura de imágenes, compartir archivos y trabajo colaborativo, etc.). Los docentes no usan, por desconocimiento y/o falta de capacitación, recursos informáticos como Kahoot y Socrative para permitir interactuar con la clase virtual y además evaluar el aprendizaje y mantener la atención de los alumnos en las clases virtuales. Se requiere programar y ejecutar talleres para reforzar la actitud de los docentes ante los recursos informáticos que están disponibles, considerando el poco uso y además dichos recursos son actualizados permanentemente. Se recomienda el “acompañamiento virtual” en las clases síncronas y asíncronas por parte de tutores virtuales o soporte virtual para corregir situaciones y recomendar capacitación en base al desarrollo de las sesiones síncronas y asíncronas. La universidad, sino cada una de sus Facultades debe contar con soporte informático calificado que esté al día de las actualizaciones de recursos informáticos para la enseñanza (plataformas virtuales, video conferencias, pizarras virtuales, Screencast, presentaciones electrónicas, grabadoras de voz y vídeo, infografías, etc.).

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabero, J., Llorente, M., & Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 261-279.
- Duque, P., Vallejo A., S., & Rodríguez R., J. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Manizales-Colombia: Universidad de Manizales – CINDE.
- Gálvez Suárez, E., & 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*, 431-452.
- García, K. (Noviembre de 2017). La evaluación integral del desempeño docente de los profesores universitarios. *YACHANA, Revista científica*, Vol 6(Nº 2). Recuperado el 01 de 06 de 2021, de

- <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3595/1/La%20evaluaci%3%b3n%20integral%20del%20desempe%3%b1o%20docente%20de%20los%20profe-sores%20universitarios.pdf>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 479-515.
- Jiménez, R., & Zeta, A. (2020). Calidad del servicio Satisfacción y Lealtad de estudiantes Peruanos universitarios. *Revista Universidad y sociedad*, Vol.12(S1), 292-301. Recuperado el 08 de 06 de 2021, de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1788/1784>
- Martínez Chairez, G., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. México: Revista Ra Ximhai - Universidad Autónoma Indígena de México.
- Portillo, O. (2015). *Modelo de Gsetión académio docente y la evaluación del desempeño docente*. Huancayo- Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado el 01 de 06 de 2021, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4450/Portillo%20Avelino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 07-14.
- Rojas Oballe, V. R., Zeta Vite, A., & Jimenez Chinga, R. (2020). Competencias digitales en una universidad peruana. *Revista Conrado*, 125-130.
- University of Liverpool. (01 de 06 de 2021). <https://liverpool.instructure.com/course>. Obtenido de https://liverpool.instructure.com/course:https://liverpool.instructure.com/courses/28377/pages/6-dot-1-principios-de-evaluacion?module_item_id=314071
- UNP, U. N. (07 de 03 de 2019). Reglamento para la evaluación de desempeño docente. *Reglamento*. Piura, Peru: Universidad Nacional de Piura.