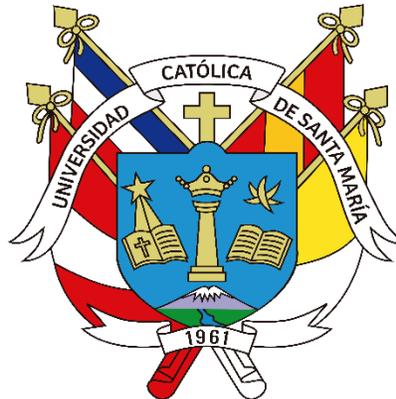


Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Programa Especial de Postgrado Doctoral



**ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTA MARIA: VISIONES DE LOS ALUMNOS USOS Y PROPUESTA. AREQUIPA
2021**

Tesis presentada por el Magister:

Alvarado Aco, Alberto Armando

Para optar el grado académico de

Doctor en: **Ciencias Naturales:**

Odontología

Asesora:

Dra. Portilla Miranda, Serey Doris

Arequipa – Perú

2022

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 14 de Julio del 2022

Dictamen: 006290-C-2022

Visto el borrador del expediente 006290, presentado por:

1991603231 - ALVARADO ACO ALBERTO ARMANDO

**Titulado: ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA:
VISIONES DE LOS ALUMNOS USOS Y PROPUESTA. AREQUIPA 2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**0291 - TEJADA PRADELL HUGO EDILBERTO
DICTAMINADOR**



**1889 - DE LOS RIOS FERNANDEZ ENRIQUE MANUEL
DICTAMINADOR**



**1980 - VASQUEZ HUERTA ELSA CARMELA
DICTAMINADOR**



**2161 - QUIROZ HUERTA CARLOS ALBERTO
DICTAMINADOR**



**2163 - SALAS ROJAS MONICA HILDA CLEOFE
DICTAMINADOR**



“Los docentes son, sin lugar a dudas, piezas clave del compromiso educativo que una institución asume con la sociedad”

Pacheco Cámara, M.L.



Resumen

El estudio de investigación titulado: “ANÁLISIS DE MODELOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA: VISIONES DE LOS DOCENTES, ALUMNOS Y PROPUESTA.” AREQUIPA 2021. Fue desarrollado en el segundo semestre del año 2021 en la Universidad Católica de Santa María y específicamente se recogieron datos de los alumnos del VIII y X semestre, y de los docentes en condición de ordinarios adscritos al Departamento Académico de Odontología.

En la búsqueda constante de la calidad en todos nuestros procesos administrativos como académicos en la universidad el rol del Docente es fundamental, por lo tanto, una estrategia que se ha empleado para conseguir tan importante propósito ha sido la evaluación de la función docente.

Al análisis de lo avanzado al respecto y conforme a los organismos reguladores de la Educación Superior Universitaria Peruana (SUNEDU) y la Ley Universitaria N° 30220 nuestra Universidad ha emitido normatividad a fin de evaluar semestralmente la función docente, esta evaluación se realiza fundamentalmente en base a la opinión emitida por los alumnos sobre el actuar de los señores docentes.

Este “cuestionario de opinión” como estrategia principal para valorar el desempeño del personal docente, mide lo que es más fácil de medir y no necesariamente lo que es más importante para el desarrollo y progreso de la enseñanza. Es posible que se enfoquen sobre lo irrelevante y orienten la práctica docente hacia cuestiones triviales. Es así que, se ha observado que los alumnos contestan el cuestionario de forma rutinaria y, en ocasiones, con cierta actitud de indiferencia ante la certeza de que sus respuestas no tendrán ningún efecto que genere un cambio real en la enseñanza. Este ejercicio se ha convertido en un trámite burocrático

administrativo, despojando así a la evaluación de su función formativa y cancelando toda posibilidad de mejora significativa de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

En síntesis, consideramos que una propuesta de evaluación del desempeño docente debe analizar múltiples variables relacionadas con su práctica, para que la evaluación pueda cumplir con su cometido es necesario que se utilicen varias fuentes de información, la evaluación debe responder a las problemáticas específicas de contexto en la cual se desempeña el docente, entendiendo que la docencia es una actividad compleja que debe ser analizada desde diferentes perspectivas, académicas y administrativas, Se deben diversificar las fuentes de datos de evaluación de tal manera que no solo sean los alumnos los encuestados sino también las autoridades, u otros colectivos como tutores o padres de familia, aplicar instrumentos que tengan los atributos expuestos; temporalidad, objetividad, integralidad, coherencia, transparencia, difusión, usos. (De Diego Correa & Rueda, 2012)

Palabras clave: Evaluación docente universitaria, modelo de evaluación docente, función docente.

Abstract

The research study entitled: "ANALYSIS OF TEACHING EVALUATION MODELS AT THE CATHOLIC UNIVERSITY OF SANTA MARIA: VISIONS OF TEACHERS, STUDENTS AND PROPOSAL." AREQUIPA 2021. It was developed in the second semester of the year 2021 at the Catholic University of Santa María and specifically data was collected from the students of the VIII and X semester, and from the teachers in ordinary condition assigned to the Academic Department of Odontostomatology.

In the constant search for quality in all our administrative and academic processes at the university, the role of the teacher is fundamental, therefore, a strategy that has been used to achieve such an important purpose has been the evaluation of the teaching function.

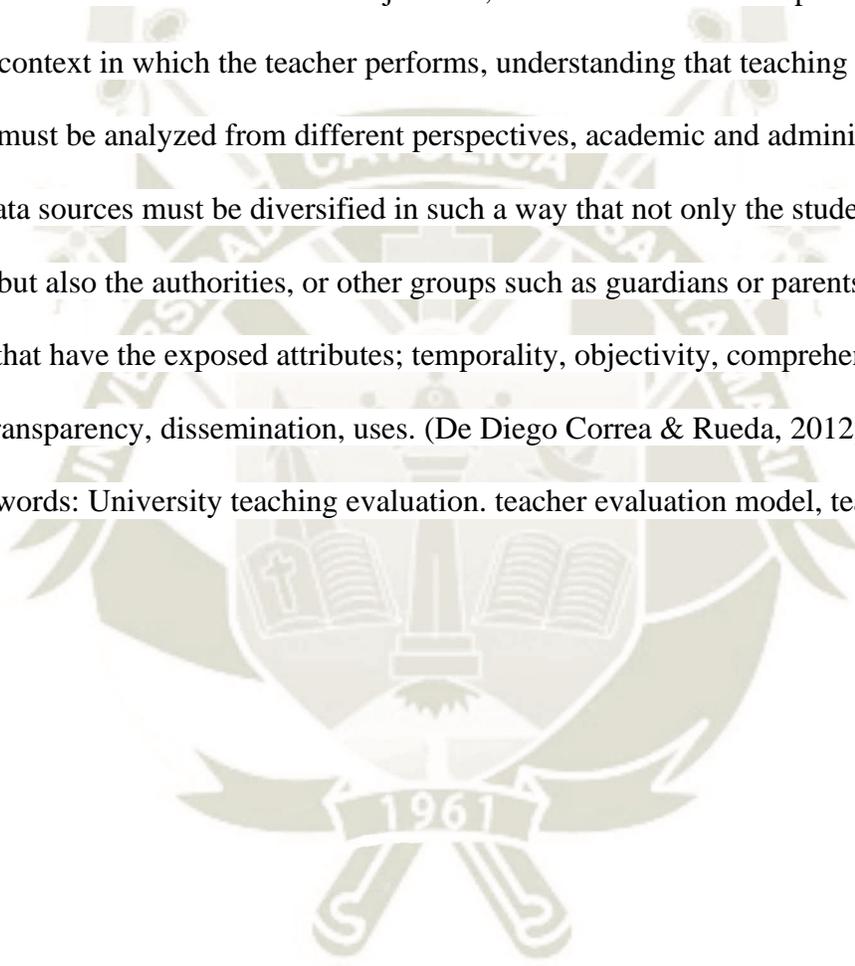
Based on the analysis of the progress made in this regard and in accordance with the regulatory bodies of Peruvian University Higher Education (SUNEDU) and University Law No. 30220, our university has issued regulations in order to evaluate the teaching function every six months, this evaluation is carried out fundamentally on the basis of to the opinion issued by the students on the actions of the teachers.

This "opinion questionnaire" as the main strategy to assess the performance of teaching staff, measures what is easiest to measure and not necessarily what is most important for the development and progress of teaching. It is possible that they focus on the irrelevant and orient the teaching practice towards trivial questions. Thus, it has been observed that students answer the questionnaire routinely and, on occasions, with a certain attitude of indifference to the certainty that their answers will not have any effect that generates a real change in teaching. This exercise has become an administrative bureaucratic procedure, thus stripping evaluation of its

formative function and canceling any possibility of significant improvement in teaching and student learning.

In summary, we believe that a proposal for evaluating teacher performance must analyze multiple variables related to their practice, for an evaluation to fulfill its mission it is necessary to use several sources of information and not just one, the evaluation must respond to the specific problems of context in which the teacher performs, understanding that teaching is a complex activity that must be analyzed from different perspectives, academic and administrative, evaluation data sources must be diversified in such a way that not only the students are the respondents but also the authorities, or other groups such as guardians or parents, apply instruments that have the exposed attributes; temporality, objectivity, comprehensiveness, coherence, transparency, dissemination, uses. (De Diego Correa & Rueda, 2012)

Key words: University teaching evaluation. teacher evaluation model, teaching role.



Introducción

La calidad de la educación superior está condicionada, entre otros factores, a la calidad de enseñanza y, ésta, a su vez, se ve fuertemente influenciada por la calidad de los docentes. En los últimos años las Universidades han comenzado una serie de correcciones orientadas a lograr la calidad de la educación superior.

Una estrategia que se ha empleado para conseguir tan importante propósito ha sido la evaluación de la función docente.

En el mundo contemporáneo la evaluación docente ha cobrado un papel muy relevante en dos sentidos: evaluación para la rendición de cuentas y evaluación para la mejora. (Cuevas Cajiga & Moreno Olivos, 2016)

Por otra parte, pensamos que existe poca diversificación de instrumentos para llevar a cabo la evaluación de la docencia, y fundamentalmente se recurre al uso de las encuestas a los alumnos, que, si bien pueden brindar información de utilidad, no son suficientes para generar una valoración completa del desempeño de los profesores. Además, teniendo en cuenta resultados provenientes de otro estudio. (Rueda Beltrán & Torquemada, 2004)

Hay evidencia de que en los cuestionarios se evalúan sobre todo dimensiones referidas a la planeación, el desarrollo y cumplimiento del programa, así como los aprendizajes. En menor medida, se contemplan aspectos como el dominio de la materia, el uso de técnicas didácticas y las formas de interacción entre el profesor y los estudiantes. (De Diego Correa & Rueda, 2012)

Es necesario hacer notar que desde su origen la evaluación docente ha estado ligada al otorgamiento de estímulos económicos, de modo que los profesores que consiguen resultados positivos en su evaluación se hacen acreedores a ciertos emolumentos, que en algunos casos representan una parte muy significativa de sus ingresos económicos. (Comas & Lastra, 2010)

En cambio, aquellos que obtienen resultados negativos en su evaluación se ven excluidos de tales beneficios. Se trata, entonces, de una evaluación de pago al mérito, que distribuye premios y castigos; es una evaluación punitiva que genera relaciones de competitividad entre el profesorado, lo cual atenta contra las iniciativas que buscan promover la colegialidad y la colaboración docente. (Torres, 2006-2008)

Por otro lado, a pesar de los avances teórico-metodológicos de la evaluación como disciplina y campo de investigación, la evaluación de la docencia ha estado dominada por un paradigma de investigación de corte psico-estadístico en el que los resultados cuentan más que los procesos. (Moreno Olivios , 2018)

Este tipo de evaluaciones mide lo que es más fácil de medir y no necesariamente lo que es más importante para el desarrollo y progreso de la enseñanza. Un problema central estriba en que determinadas formas de evaluación sólo pueden valorar ciertos tipos de contenidos de aprendizaje, con lo cual es posible que se enfoquen sobre lo irrelevante y orienten la práctica docente hacia cuestiones triviales. Al parecer, la razón primordial por la que prácticamente la totalidad de las entidades de educación superior emplean un “cuestionario de opinión” como estrategia principal para valorar el desempeño del personal docente. El uso de un cuestionario estandarizado resulta más económico, que otras técnicas e instrumentos de valoración de corte cualitativo. No obstante, con el paso del tiempo se ha observado que los alumnos contestan el cuestionario de forma rutinaria y, en ocasiones, con cierta actitud de indiferencia ante la certeza de que sus respuestas no tendrán ningún efecto que genere un cambio real en la enseñanza. Este ejercicio se ha convertido en un trámite burocrático administrativo, despojando así a la evaluación de su función formativa y cancelando toda posibilidad de mejora significativa de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. (Rueda & Diaz-Barriga, 2011)

Además, el equiparar a la evaluación docente con un cuestionario de opinión es, por decir lo menos, restrictivo y distorsionador del verdadero sentido del proceso de evaluación. Esta investigación se centra en la evaluación del profesorado de educación superior y busca contribuir al debate conceptual del campo ante la ausencia de un marco teórico claramente definido y compartido por la comunidad científica que investiga este tema. Se considera que para comprender la problemática de la evaluación de los profesores es urgente y necesario el análisis y discusión de algunos conceptos clave propios de este ámbito.

Para ello la Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación emite o propugna un documento que se estructura en cuatro apartados: a) Fundamentación teórica; b) Método; c) Resultados y Discusión; y d) Conclusiones. (Moreno Olivos , 2018)

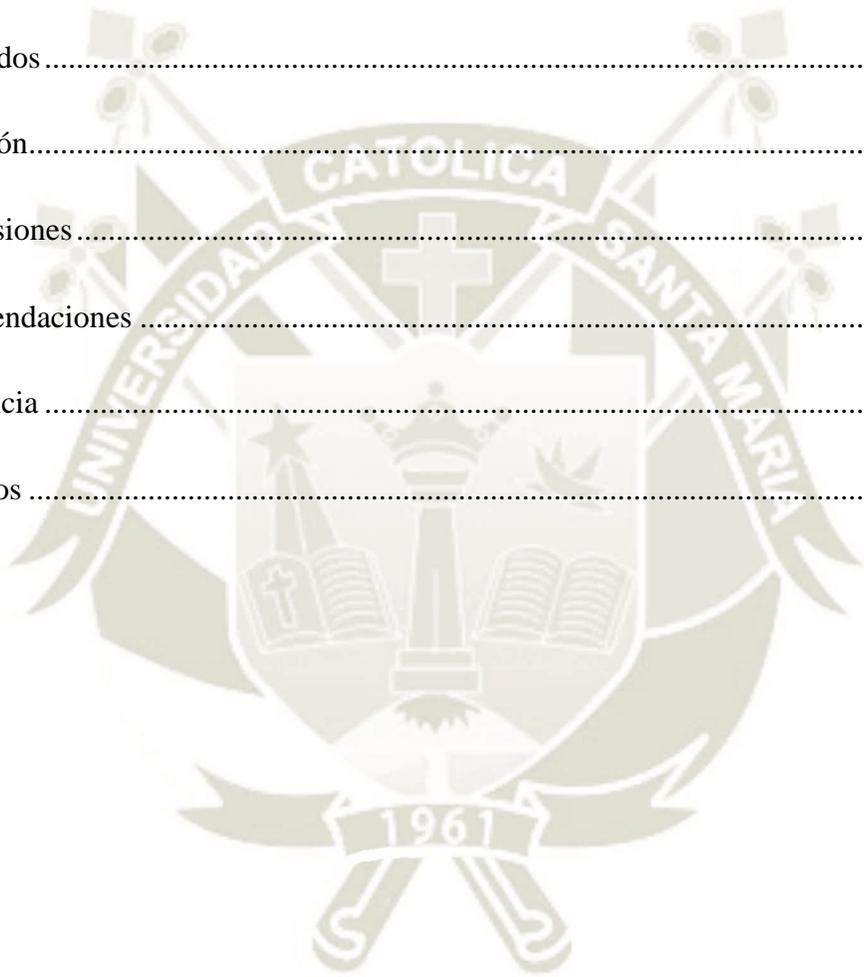
Consideramos que nuestra Universidad y en general la Universidad Peruana no es ajena a estos considerandos, que nos plantea urgencias e imaginación para afrontarlos, y es una tarea por cumplir, de nuestro cuerpo docente, realizar el análisis y plantear alternativas.

Índice

Resumen.....	ii
Abstract.....	iv
Introducción	vi
Índice.....	ix
Índice de Tablas	xiii
Índice de gráficos.....	xiv
1. Planteamiento Teórico	1
1.1. Problema de investigación	2
1.1.1. Determinación del problema.....	2
1.1.2. Enunciado	3
1.1.3. Descripción del problema.....	3
1.1.4. Justificación	5
1.2. Objetivos	6
1.3. Hipótesis.....	6
2. Marco Teórico.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. La docencia y el desempeño docente.....	6
2.1.2. La evaluación del desempeño docente.....	8

2.1.3.	Las funciones de la evaluación del desempeño docente.....	8
2.1.4.	Modelos para evaluar el desempeño de los docentes.....	9
2.1.5.	Cómo enfrentar la evaluación docente.....	13
2.1.6.	Las buenas prácticas en la evaluación del desempeño de los docentes	14
2.2.	Revisión de antecedentes de investigación	15
3.	Planteamiento De Un Modelo.....	26
3.1.	Fundamentación	26
3.2.	Marco Conceptual	27
3.3.	Recomendaciones.....	30
3.4.	Conclusiones	30
4.	Planteamiento Operacional.....	30
4.1.	Técnicas e Instrumentos y Materiales de Verificación.....	31
4.1.1.	Técnica.....	31
4.1.2.	Instrumentos.....	32
4.2.	Campo de Verificación.....	32
4.2.1.	Ámbito Espacial.....	32
4.2.2.	Temporalidad	33
4.2.3.	Unidades de Estudio	33
4.3.	Estrategias de Recolección.....	35
4.3.1.	Organización.....	35

4.3.2. Recursos.....	35
4.4. Estrategia para Manejar los Resultados	35
4.4.1. Procesamiento de datos.....	35
4.4.2. Plan de análisis de datos	36
5. Resultados.....	38
6. Discusión.....	42
7. Conclusiones.....	45
8. Recomendaciones	46
9. Referencia.....	47
10. Anexos	51





Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis u operacionalización de las variables.....	4
Tabla 2. Distribución numérica y porcentual de la muestra de docentes y alumnos que fueron encuestados	38
Tabla 3. Distribución numérica y porcentual de la muestra de docentes y alumnos que fueron encuestados	39



Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución porcentual de la muestra de docentes y alumnos que fueron encuestados	39
Gráfico 2. ¿Cuáles son los atributos que considera necesarios para un modelo de evaluación del desempeño docente en educación superior?	40



Generalidades

Planteamiento Teórico

Esta investigación pretende contribuir a que se pueda comprender el proceso de evaluación del desempeño docente en el contexto universitario, donde podremos evidenciar la inoperancia y la escasa validez del cuestionario cuando se aplica solo como mecanismo para perfeccionar de la educación superior (Moreno Olivos , 2018).

La investigación tiene como propósito analizar las perspectivas de los alumnos de pregrado respecto al cuestionario de opinión con el que valoran periódicamente el desempeño de sus profesores, para juzgar su pertinencia y utilidad como instrumento de evaluación. (Moreno Olivos , 2018).

Se trata de una investigación de corte cualitativo mediante la modalidad de estudio de una muestra no probabilística a conveniencia.

La perspectiva teórica de la evaluación docente también se sitúa en un marco de evaluación cualitativa y comprensiva. Los resultados se agrupan en tres bloques referidos al cuestionario de evaluación docente que los alumnos responden:

- 1) Consultas al alumnado sobre la encuesta utilizada.
- 2) Análisis de los usos de los resultados de la evaluación docente.
- 3) Propuesta para evaluar el desempeño docente.

Entre las conclusiones se destaca que el proceso de evaluación está asociado de forma prioritaria con el otorgamiento de estímulos económicos a los profesores y tangencialmente con la mejora de la calidad de la enseñanza. Esta situación discrepa con una visión muy extendida que vincula los resultados de la evaluación docente con el mejoramiento de la educación y sus procesos. (Moreno Olivos , 2018)

1.1. Problema de investigación

1.1.1. *Determinación del problema*

A pesar de los avances teórico-metodológicos de la evaluación como disciplina y campo de investigación, la evaluación de la docencia ha estado dominada por un paradigma de investigación de corte psico-estadístico en el que los resultados cuentan más que los procesos. Este tipo de evaluaciones mide lo que es más fácil de medir y no necesariamente lo que es más importante para el desarrollo y progreso de la enseñanza. Un problema central estriba en que determinadas formas de evaluación sólo pueden valorar ciertos tipos de contenidos de aprendizaje, con lo cual es posible que se enfoquen sobre lo irrelevante y orienten la práctica docente hacia cuestiones triviales. Al parecer, la razón primordial es que muchas universidades emplean un “cuestionario de opinión” como estrategia principal para valorar el desempeño del personal docente. Sin tomar en cuenta la complejidad del proceso.

Es así que la aplicación de un cuestionario estandarizado resulta más viable, aunque no tanto como se suele pensar, que otras técnicas e instrumentos de valoración de corte cualitativo. No obstante, en estos últimos tiempos se ha evidenciado que los alumnos resuelven el cuestionario sin tomar en cuenta su importancia, y además ante la incredulidad de que sus respuestas no tendrán efecto que genere un cambio real en los procesos de enseñanza aprendizaje.

La aplicación de este tipo de encuesta se ha convertido en un trámite burocrático administrativo, despojando así a la evaluación de su función formativa y cancelando toda posibilidad de mejora significativa de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. (Rueda & Diaz-Barriga, 2011)

Además, el equiparar a la evaluación docente con un cuestionario de opinión es, por decir lo menos, restrictivo y distorsionador del verdadero sentido del proceso de evaluación

Es así entonces que nuestra investigación busca caracterizar la evaluación del profesorado de educación superior y contribuir al debate conceptual del campo, ante la ausencia de un marco teórico claramente definido y compartido por la comunidad científica que investiga este tema.

Se considera que para comprender la problemática de la evaluación de los profesores es perentorio el análisis y discusión de algunos conceptos clave propios de este ámbito. (Moreno Olivos , 2018)

1.1.2. Enunciado

“Análisis de Modelos de Evaluación Docente en la Universidad Católica de Santa María: Visiones de los Docentes, Alumnos y Propuesta.” Arequipa 2021

1.1.3. Descripción del problema

a. Área del conocimiento

- Área general: Educación superior
- Área específica: Evaluación de procesos de Educación Superior.
- Línea o tópico: Análisis del modelo de evaluación del desempeño docente.

b. Análisis u operacionalización de las variables

Tabla 1.

Análisis u operacionalización de las variables

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Análisis de los procesos de evaluación docente en la Universidad Católica de santa María: visiones de los Docentes y Alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Temporalidad • Objetividad • Integralidad • Coherencia • Transparencia • Difusión • Usos 	Juicios de valor
Propuesta evaluación docente	Los indicadores se consideran conforme a la búsqueda de información y las opiniones extraídas de la consulta aplicada	Juicios de valor

Fuente: Elaboración Propia

c. Interrogantes básicas

- ¿Cuál será la percepción de alumnos y docentes sobre la encuesta, y sus indicadores, utilizada para evaluar el desempeño docente?
- ¿En base a este análisis de estas sugerencias, se podrá proponer una propuesta para evaluar el desempeño docente?

d. Tipo de investigación

Por el tipo de nuestra investigación es de campo

e. Nivel de investigación

El nivel por su alcance es descriptivo y de pronóstico, tentativamente se pronosticaría mediante una hipótesis un efecto positivo o negativo. Se induce una hipótesis por medio de la recolección y análisis de datos.

1.1.4. Justificación

Consideramos que la originalidad y pertinencia de esta investigación es relevante por el contexto en que se han desarrollado las actividades universitarias, ya que la modalidad virtual a la que nos ha obligado la pandemia del COVID-19 y la consiguiente emergencia sanitaria, nos obliga a evaluar el desempeño docente en esta modalidad uno de cuyos déficits más importantes es sin duda justamente este desempeño docente.

Otro desafío sería implantar en la universidad una verdadera cultura de la evaluación, y en este caso del desempeño docente, que no solamente se limite a obtener evidencia, sino que sirvan para la toma de decisiones cuyo impacto genere un aseguramiento de los procesos educativos de calidad.

Podremos sugerir la construcción de documentos que sistematicen la experiencia de las instituciones con respecto al uso de las evaluaciones, como es el caso de Benton & Young (2018) y, en el mismo sentido, existen marcos más amplios que sirven de apoyo para llevarlas a cabo, como son los Estándares de Evaluación de Personal (The Personnel Evaluation Standards), desarrollado por el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation y cuya última revisión data del 2009.

Desde el punto de vista personal, la presente investigación permitirá que pueda ser pertinente en el ejercicio de la docencia universitaria en relación a los nuevos escenarios que se

nos presentan, así como acceder al grado de Doctor en beneficio personal y de nuestra universidad.

1.2. Objetivos

- a) Análisis de las respuestas a las preguntas planteadas a Docentes y Alumnos.
- b) Construcción de una Propuesta para evaluar el desempeño docente.

1.3. Hipótesis

Dado que es fundamental que las universidades reconozcan la evaluación del desempeño docente como una herramienta útil, para la toma de decisiones orientados a la mejora de la enseñanza.

Es probable que una buena evaluación del desempeño de los docentes, y tomando en cuenta la opinión de los actores involucrados, nos permitirá gestionar de manera pertinente el aspecto académico de la universidad.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. La docencia y el desempeño docente

La evaluación de la práctica docente ha entrado en la agenda de las actuales reformas educativas. ¿Hasta qué punto la evaluación de los docentes puede dinamizar su práctica profesional y, en consecuencia, contribuir a la mejora del sistema educativo en general? Cómo, para qué y con qué efectos realizar esa evaluación son cuestiones de calado que se analizan en este artículo, al tiempo que se plantean alternativas para una auténtica evaluación del profesorado. (Bolívar, Valle, Cortés, & Reina, 2016)

A nuestro juicio, la evaluación de la función docente ha de ser auténtica, con un enfoque multimetodológico, cómo, con qué, quiénes van a evaluar y proporcionar ejemplos de práctica profesional, que ayuden e inspiren la mejora. Así los estándares profesionales, además de responder a un modelo de calidad profesional defendible, han de desarrollarse de modo consensuado con los que están ejerciendo la profesión, de modo que pueda recoger la complejidad de la enseñanza Ingvarson y Kleinhenz, (2006). Lo más importante quizá sea, además de lo anterior, que estos estándares sean empleados como medidas en procesos de evaluación justos, válidos, rigurosos y consistentes. (Bolívar, Valle, Cortés, & Reina, 2016)

Una evaluación auténtica, también para el profesorado supone un cambio de enfoque, donde se abandonan posturas tradicionales para adoptar un sentido realista, que plantee situaciones donde se pueda desarrollar el juicio y la innovación de los docentes, que contemple múltiples indicadores de la profesión docente y posibilite obtener retroalimentación para afinar el desempeño profesional. Es decir, una evaluación formativa con un proceso de desempeño-retroalimentación-revisión-desempeño. (Bolívar, Valle, Cortés, & Reina, 2016)

Un sistema educativo debe ser dinamizado, de modo que se comprometa activamente al personal para asegurar el éxito educativo a todo el alumnado. La cuestión clave es: ¿puede, y de qué modo, contribuir a dinamizarlo la evaluación docente y la carrera profesional? ¿La evaluación de la función docente? Lo que sí sabemos es que la situación actual, como vive cotidianamente el profesorado, no contribuye. (Bolívar, Valle, Cortés, & Reina, 2016)

Podemos incluir también algunos aspectos a ser evaluados, relacionados a aspectos de orden administrativo concernientes a la asistencia y puntualidad del docente, así como sobre la

entrega del programa de la asignatura (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018).

2.1.2. La evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un ejercicio sistemático que, con fundamento en un conjunto de evidencias, juzga cómo llevan a cabo su labor los profesores en las aulas, los talleres, los laboratorios o espacios de práctica, con el fin de identificar logros y desajustes de su actuación en los escenarios educativos (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018).

La evaluación es una herramienta para conocer el impacto logrado en un centro escolar a través de las diferentes iniciativas educativas. Es un proceso básico tanto para dar seguimiento al progreso de los alumnos como para conocer si la respuesta de los docentes, del centro y de las propias Administraciones se adecúa al desafío que supone la educación en la actualidad (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018).

La evaluación es una pieza clave del proceso de enseñanza-aprendizaje, un elemento fundamental para la mejora de la educación y la transparencia del sistema educativo, como recoge la Ley Orgánica de Educación vigente. Se configura como un proceso de documentación y recogida de datos sobre las habilidades, conocimientos y actitudes con el objetivo de mejorar los programas educativos que se implementan en los centros escolares. (Universidad Internacional de La Rioja, 2020)

2.1.3. Las funciones de la evaluación del desempeño docente

Cuando una institución de educación superior decide evaluar el desempeño de sus profesores, es fundamental que primero se definan claramente los propósitos de este proceso para

precisar su naturaleza, es decir, si será de índole diagnóstica, formativa o sumativa. Esta condición perfila la función o funciones que asumirá el proceso evaluativo.

En una evaluación diagnóstica se busca valorar el desempeño de los docentes para fundamentar decisiones de selección de candidatos o para identificar campos de la actuación docente que requieren atención o reforzamientos especiales.

En cambio, una evaluación del desempeño docente con propósito formativo se sustenta en la necesidad de conocer la práctica de los profesores en los escenarios educativos (aulas, talleres, laboratorios, espacios de práctica) para decidir qué aspectos deben reforzarse, mejorarse o modificarse en las dimensiones disciplinarias, pedagógicas, tecnológicas, comunicativas o éticas del ejercicio de los profesores.

Por su parte, las evaluaciones de naturaleza sumativa valoran el desempeño de los docentes en perspectivas globales o integrales, o al término de ciclos definidos con el propósito de apoyar decisiones de naturaleza contractual, como el otorgamiento de la definitividad académica o la promoción en el esquema de nombramientos académicos, entregar premios o reconocimientos o, como ocurre en un gran número de instituciones de educación superior, asignar estímulos compensatorios a los salarios. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

2.1.4. Modelos para evaluar el desempeño de los docentes

Para evaluar el desempeño de los docentes es importante identificar el escenario de enseñanza-aprendizaje en el que se encuentran, conocer el contexto en el que están inmersos y determinar los propósitos de la evaluación; de esta forma, se tienen los elementos indispensables para valorar los marcos y procedimientos con los cuales se puede conocer y juzgar el desempeño docente, y que pueden ir desde observaciones sistemáticas hasta el empleo de exámenes

sofisticados. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

Hoy en día existen diversos modelos para evaluar el desempeño docente:

a.- El modelo de evaluación mediante pares es sin duda el más antiguo de todos, en éste el desempeño es valorado por otros profesores cuya formación y experiencia son similares a la de los docentes evaluados; son expertos en el campo disciplinar y es común que las instituciones integren grupos de tres o cinco pares y que además estén representados académicos de instituciones externas a la de los docentes evaluados. Esta última condición otorga mayor objetividad al proceso, pues una parte de los evaluadores serían totalmente independientes. Una de las principales ventajas es que los evaluadores tienen perfiles académicos similares a los de los evaluados, no obstante, cuando se utiliza este modelo también existe una restricción de los pares externos: que su conocimiento del contexto institucional sería menor, lo que puede derivar en una comprensión restringida del entorno de la evaluación. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

b.- En el caso del modelo de autoevaluación, los docentes evaluados asumen el rol de evaluadores; ellos tienen que juzgar su desempeño apoyándose en guías narrativas, escalas o cuestionarios. En este modelo, resulta decisivo el proceso de reflexión que los docentes tienen que llevar a cabo sobre su formación y actuación en los escenarios educativos, se asume que ellos son quienes mejor pueden juzgar su realidad académica, valorar todos los factores que se enlazan en su desempeño y explorar a profundidad sus procesos y resultados. Este modelo tiene el potencial de estimular el cambio por parte de los docentes; sin embargo, es claro que ser juez y parte en un proceso evaluativo puede restarle credibilidad a éste. Las instituciones que emplean

este modelo señalan que es necesario capacitar a los docentes para participar con objetividad en él. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

c.- La evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los alumnos es, sin duda alguna, el modelo más empleado en la mayoría de las instituciones de educación superior. Su diseño permite obtener la visión y juicio de los beneficiarios de la docencia, los alumnos, quienes son testigos cotidianos del desempeño de sus profesores. Para evaluar el desempeño de los docentes a través de este modelo, se emplean frecuentemente cuestionarios que integran las acciones que, de acuerdo con la institución, deben realizar los profesores en el escenario de la enseñanza-aprendizaje. En este modelo se obtienen, en poco tiempo, numerosas evidencias de la actuación de los profesores que pueden ser, una vez sistematizadas, contrastadas desde distintos criterios, por ejemplo, docentes de asignaturas teóricas y de prácticas, nivel del ciclo educativo en el que se ubican los docentes, áreas a las que pertenecen, nombramientos, entre otros. Una limitante intrínseca del modelo es que los alumnos sólo pueden valorar lo que ocurre en las aulas, laboratorios, talleres o campos clínicos; no tienen la posibilidad de juzgar otras tareas que se integran a la docencia y que tienen lugar fuera de los escenarios en los que se cristalizan las interacciones entre los docentes y sus alumnos. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

Finalmente, la evaluación del desempeño de los docentes a través de portafolios exige un proceso de integración de evidencias y reflexiones que, organizadas a partir de un conjunto de criterios establecido por los líderes del proceso evaluativo, permitirán juzgar el desempeño del profesorado. Este modelo tiene capacidad para combinar aspectos cuantitativos con aspectos cualitativos del desempeño docente, así como para sumar resultados de otras evaluaciones que se hubieran realizado a los docentes; esta perspectiva se presenta como un modelo más integrador y

poderoso. Exige que las instituciones determinen muestras válidas de evidencias, periodos de evaluación y grupos de pares que tendrán que intervenir para juzgar el contenido del portafolios que puede manejarse en formatos físicos o virtuales, y exige que los docentes desarrollen una cultura de acopio de testimonios y documentación de experiencias. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Ñíguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

La decisión de emplear uno o varios de estos modelos propuestos para evaluar el desempeño de los profesores dependerá de los propósitos y objetivos además del modelo educativo y plan estratégico que se plantea la institución, así como de los recursos institucionales. Sobre lo que no tenemos duda es que ningún modelo por sí mismo tiene la capacidad para ofrecer un conjunto de valoraciones de las múltiples y variadas tareas que están a cargo de los docentes de las universidades.

Por otro lado, es necesario definir con claridad el propósito de la evaluación; elaborar, utilizar y perfeccionar los instrumentos que serán empleados; establecer claramente las técnicas de análisis de los datos obtenidos; decidir cómo se difundirán los resultados y quiénes los utilizarán para tomar decisiones y gestionar, en relación con el desempeño de los docentes.

Lograr evaluaciones justas, éticas y transparentes del desempeño docente para todos los involucrados depende, en gran medida, de procesos inclusivos en los que participen toda la comunidad académica.

La finalidad y los objetivos principales de una evaluación de este tipo son aportar evidencias que faciliten y ayuden a la mejora de la enseñanza, contribuir a que los alumnos reciban una mejor educación, y apoyar a las instituciones de educación superior a cumplir los compromisos que tienen con el entorno y el compromiso de formar profesionales capaces de dar

respuestas a las demandas y problemas propios de su campo, para nuestra región y el país.

(Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

2.1.5. Cómo enfrentar la evaluación docente

Es sumamente importante que las universidades tengan en cuenta que la evaluación del desempeño docente recoge información, que ayuda mucho en el proceso de toma de decisiones, a fin de buscar la mejora continua del proceso de enseñanza.

Es así entonces que esta evaluación tiene que alcanzar la categoría de una práctica cotidiana e institucional, es decir, que surja como una política de la universidad y sea consensuada e implantada como una cultura en la comunidad universitaria, por iniciativa de las autoridades y que se legitime ante la comunidad académica por los propósitos que se le asignen y la transparencia con la que se logre plantear su operación.

La evaluación del desempeño docente es una práctica que las instituciones de educación superior han aplicado de forma progresivamente. Conforme se ha desarrollado, se han identificado dificultades y desafíos que afrontan los modelos, por lo cual es necesario sensibilizar a quienes desconocen estos procesos; en particular, tener clara la importancia de llevarlos a cabo con profesionalismo para que sean verdaderamente útiles para las instituciones, y sus comunidades académicas. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

Lograr prácticas de evaluación del desempeño docente exitosas depende entonces de impulsar procesos precisos, bien fundamentados y guiados o asistidos por especialistas del campo evaluativo.

El diseño y empleo de instrumentos pertinentes y útiles constituye otro desafío en estos procesos, ya que dichas herramientas deben diseñarse a partir de los perfiles de la docencia de las

instituciones, para que su contenido responda al entorno institucional. Es esencial que no se empleen instrumentos de otros centros o que sean producto únicamente de una integración de preguntas que no han sido cuidadosamente seleccionadas, juzgadas y probadas.

Otro desafío tiene que ver con el desarrollo de una verdadera cultura de la evaluación del desempeño de los profesores, que no se limite a obtener y acumular evidencias, sino a transformarlas en decisiones y acciones cuyo impacto se traduzca en el aseguramiento de procesos educativos de calidad. (Pacheco C., Ibarra Bocardo, Iñiguez Galindo, Lee García, & Sánchez Sánchez, 2018)

2.1.6. Las buenas prácticas en la evaluación del desempeño de los docentes

Las llamadas buenas prácticas de evaluación del desempeño de los docentes son aquellas que se han instaurado en las instituciones a la luz de acuerdos claros con las comunidades y con propósitos definidos respecto del uso de las evidencias que generarán estos procesos. Son también aquellas cuyos marcos metodológicos e instrumentales han sido sólidamente desarrollados, examinados y asegurados por profesionales de la evaluación. (Benton & Young, 2018)

Asimismo, se distinguen como buenas prácticas las que de principio a fin y, en forma continua, tienen transparencia y están revestidas de una sólida ética institucional; las prácticas institucionales que se revisan y que se perfeccionan a lo largo del tiempo; y las que transforman las evidencias obtenidas en acciones institucionales claras y efectivas para fortalecer y mejorar el ejercicio profesional de los docentes. (Benton & Young, 2018)

2.2. Revisión de antecedentes de investigación

A.- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS, 2020
COMISIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES ACADÉMICOS SECRETARÍA ACADÉMICA DIRECCIÓN DE
EDUCACIÓN SUPERIOR.

Conclusiones a considerar:

En el mes de mayo del 2004, se conformó la “Comisión académica para la evaluación del desempeño docente (CAEDD), integrada por representantes de la administración de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos UAEM, designados por la oficina de rectoría, secretaria académica y por representantes del Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la UAEM, elaboró una propuesta de un modelo de evaluación docente.

Este modelo, hace un ejercicio por fundamentar la propuesta desde una configuración teórica, retomando elementos del constructivismo desde la perspectiva sociocultural de Vigotsky, la cual parte de concebir a la evaluación al desempeño docente como un proceso con fines diagnósticos, formativos y de reconocimiento, orientados hacia la comprensión, rectificación y mejoramiento del actuar profesional en el aula, campo, taller, hospital, laboratorio y/o gabinete. Posteriormente, del 2007 al 2012, continuaron los trabajos tanto de la propuesta del reglamento como de la propuesta del programa de estímulos semestral a los profesores por hora /semana/ mes. Asimismo, se inició con la expedición de reportes de los resultados de la evaluación al desempeño docente: Institucional, Dependencias de Estudios Superiores, Unidad Académica e Individual.

“El modelo, parte de concebir a la docencia como una de las funciones sociales asignadas a la educación media superior y superior. La función social de la universidad se encuentra

estructurada en dos ejes: la generación del conocimiento y el servicio educativo a la sociedad. La primera mediante el legado cultural y educativo de la cual son depositarias las universidades y la segunda mediante la vinculación del conocimiento con las realidades sociales y la forma de organización institucional de los conocimientos en beneficio de un mayor número de escolares y miembros de la sociedad. Por otra parte, hablar de Desempeño Docente hace referencia a las actividades que los trabajadores académicos llevan a cabo relacionadas en forma directa con el proceso de enseñanza y de los aprendizajes, en el marco de un plan de estudios formal que se ofrecen en las unidades académicas en sus diversas modalidades como son: clase, seminarios, prácticas de laboratorio y/o de campo entre otras y que tienen incidencia en la calidad de la enseñanza, es decir, con las tareas de planeación, clase frente a grupo, revisión de trabajos y tareas, actividades extracurriculares y la evaluación de los aprendizajes”

En la estructura el modelo de evaluación docente se parte de concebir un docente universitario capaz de:

Atender el desarrollo intelectual del individuo en intersección con los aprendizajes escolares.

Identificar y dar atención a la diversidad de intereses, necesidades y motivaciones de los alumnos en relación con el proceso enseñanza-aprendizaje.

Replantear los contenidos curriculares orientándolos a que los sujetos aprendan a aprender.

Reconocer la existencia de diversos tipos de aprendizaje escolar.

Buscar alternativas novedosas para la selección, organización y distribución del conocimiento escolar.

Promover las interacciones docente-alumno y alumno-alumno, a través del manejo del grupo mediante el empleo de estrategias de aprendizaje cooperativo.

Valorar su papel como mediador del aprendizaje, enfatizando el papel de la ayuda pedagógica que presta de manera regulada al alumno

En la estructura del modelo de evaluación docente se contemplan tres instrumentos:

- a) Autoevaluación docente
- b) Evaluación docente a partir de la opinión de los alumnos, y
- c) Productividad Académica

En función de lo descrito, podemos concluir que se elaboraron los instrumentos de evaluación de la práctica docente, que consisten en dos encuestas de opinión, una de ellas, dirigida al personal docente en el ejercicio de autoevaluación docente y una más para la recuperación de la opinión del alumno sobre el desempeño de los docentes que participaron con él en su formación profesional durante el período a evaluar.

Se incluyeron también algunos elementos de referencia relacionados a aspectos de orden administrativo concernientes a la asistencia y puntualidad del docente, así como sobre la entrega del programa de la asignatura. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2020)

B.- MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UCSM: PROGRAMA DOCENTIA-UCM

Conclusiones a considerar:

En España, y en especial en la Universidad Complutense se aplica:

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 24/12/2001), y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU (BOE 13/04/2007), que

establece la obligatoriedad de una evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE 30/10/2007), en el Anexo I, artículo 9.2, señala como requisito necesario para realizar la Memoria de verificación de Títulos Oficiales, el de disponer de un sistema de garantía de la calidad que incluya los “procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y del profesorado” (Universidad Complutense , 2016)

Este programa denominado DOCENTIA toma como principios para garantizar la calidad en las instituciones de educación superior. Estos principios han sido planteados por la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) siguiendo el documento de Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (2015), así como lo establecido en el actual ordenamiento del sistema universitario español, que requiere que las instituciones de educación superior garanticen la capacitación y competencia del profesorado como parte del sistema de garantía de calidad para los títulos oficiales de grado y máster. Es en este marco regulatorio en el que se inscribe el Programa de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Complutense de Madrid (en adelante Programa DOCENTIA-UCM), en el que el profesor se significa como uno de los elementos esenciales que garantiza la calidad de las enseñanzas de educación superior.

Propósitos que definen el Programa DOCENTIA-UCM: la mejora de la calidad de la enseñanza,

- 1.- La generación de información útil para la evaluación del desempeño de un profesor.
- 2.- La asunción de la responsabilidad institucional,

3.- Ofreciendo procedimientos adecuados, fiables y válidos para garantizar la calidad de la enseñanza.

El programa DOCENTIA-UCM se enmarca en el conjunto de normas definidas por ANECA, que crea y actualiza el programa DOCENTIA desde 2007. Así, en el documento ANECA “Integración y actualización de la documentación del programa DÓCENTIA 2015” se define actividad docente como “el conjunto de actuaciones que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios y en un contexto institucional determinado”. El marco de evaluación del Programa DOCENTIA se organiza en las tres grandes dimensiones de evaluación de la Educación Superior: la dimensión estratégica, la dimensión metodológica y la dimensión de resultados, revisión y mejora.

1. Dimensión estratégica

La dimensión estratégica hace referencia a las finalidades que la UCM define para la evaluación del profesorado, que no es otra que la mejora continua de la calidad de las actividades docentes, en tanto que elemento esencial para poder garantizar la calidad de los procesos de docencia y de aprendizaje dentro de la UCM

2. Dimensión metodológica

El diseño de evaluación del Programa DOCENTIA-UCM está alineado con las dimensiones de evaluación de la docencia establecidas para el Programa DOCENTIA por la ANECA desde 2007. Es un modelo complejo, fiable y sostenible, adaptado a la definición operativa establecida por la UCM. El eje vertebrador del nuevo Programa DOCENTIA-UCM es la ampliación de la base de las evidencias incorporadas a la evaluación, facilitando la credibilidad y fiabilidad del programa de evaluación dentro de la comunidad universitaria y la

adopción de medidas de impacto de la evaluación sobre una base amplia y suficiente de indicadores de calidad de la docencia. (Universidad Complutense , 2016)

3. Dimensión de resultados, revisión y mejora

La tercera dimensión del modelo hace referencia, en primer lugar, a los resultados e impacto de la evaluación de la actividad docente. Se incluyen en este apartado los referentes de la evaluación, los informes que se emite y la toma de decisiones consecuentes con el proceso de evaluación. Además, se describen los mecanismos previstos para el seguimiento y la metaevaluación del diseño y el funcionamiento del propio modelo.

Son todos los docentes de la UCM (permanentes y no permanentes) los que han de evaluarse. Esta es una consideración no menor si se tiene en cuenta el tamaño de la Universidad Complutense de Madrid y la amplia aceptación que el programa ha tenido hasta el momento. Este programa reconoce el amplio esfuerzo que viene haciendo el profesorado de la UCM al someter, de manera voluntaria y extensa, su actividad docente a evaluación, de ahí que se haga absolutamente necesaria la adaptación a la estructura demandada por las agencias evaluadoras. Así, la UCM adquiere un fuerte compromiso con la calidad de sus enseñanzas y con el reconocimiento de la labor docente, pues asume el esfuerzo académico y **MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UCM: PROGRAMA DOCENTIA-UCM 4** operativo de una evaluación que incorpora todos los elementos y evidencias –tanto cualitativas como cuantitativas- que demanda formalmente el programa DOCENTIA para el que es, seguramente, el conjunto más amplio de profesores evaluados en el contexto universitario español. (Universidad Complutense , 2016)

El Programa DOCENTIA-UCM amplía la base de las evidencias de evaluación a través de un plan anual de encuestas sobre la actividad docente y una significativa mejora de la

reflexión que el docente realiza sobre su propia práctica. Estos dos elementos hacen que la credibilidad y validez de la evaluación se vean reforzadas sensiblemente, contribuyendo a un sistema fiable que permita la toma de decisiones con adecuadas garantías y la difusión de sus resultados en el conjunto de la comunidad universitaria complutense y en la sociedad madrileña.

A manera de conclusión podemos afirmar:

Que este programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (DOCENTIA) se enmarca en el conjunto de actuaciones destinadas a construir un escenario que favorezca los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad entre universidades así como lo establecido en el actual ordenamiento del sistema universitario español, que requiere que las instituciones de educación superior garanticen la capacitación y competencia del profesorado como parte del sistema de garantía de calidad para los títulos oficiales de grado y máster. Es en este marco regulatorio en el que se inscribe el Programa de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Complutense de Madrid, en el que el profesor se conceptúa como uno de los elementos esenciales que garantizan la calidad de las enseñanzas de educación superior.

Es importante resaltar que tres son los propósitos que definen el Programa DOCENTIA-UCM:

- a.- La mejora de la calidad de la enseñanza.
- b.- La generación de información útil para la evaluación del desempeño de un profesor.
- c.- La asunción de la responsabilidad institucional, ofreciendo procedimientos adecuados, fiables y válidos para garantizar la calidad de la enseñanza.

Finalmente, en los anexos se incluyen los instrumentos e informes utilizados en la evaluación, el modelo de ponderaciones del Programa DOCENTIA-UCM, el plan de transición entre modelos Docentia y una adenda técnica. (Universidad Complutense , 2016)

C.- Carmen Rosa Coloma Manrique. PROPUESTA DE UN MODELO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE. UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) (2007 435)

Conclusiones a considerar:

Es una investigación de tipo cualitativo cuyo objetivo general es: Conocer las concepciones, percepciones y sentimientos que un grupo de expertos en educación, directores de centros educativos y maestros de aula tienen acerca de la evaluación del docente.

Este estudio se ha realizado en el distrito de Pueblo Libre, zona de nivel socio económico medio, ubicado en Lima Metropolitana. Los grupos informantes son expertos en educación, directores y docentes de centros educativos públicos y privados. Para la recolección de información se ha recurrido a entrevistas semi estructuradas y a grupos sociales. A partir de esta información y el análisis realizado se presenta una propuesta de evaluación de docentes, centrándonos en varios aspectos estratégicos. (Coloma Manrique, 2007)

A la luz del análisis e interpretación de la información obtenida y tomando en cuenta los estudios e investigaciones realizadas sobre la evaluación de docentes, surgen algunas reflexiones que permiten señalar la existencia de diferentes modelos, sistemas, tipos y métodos de evaluación de docentes que reafirman la relatividad de las evaluaciones; por lo que creemos conveniente, que más que enfatizar en los aspectos procedimentales o de tipo técnico, reforzar

los aspectos de tipo estratégico. Desde este marco elaboramos la propuesta de evaluación del docente.

La evaluación de docentes es un tema complejo que depende de una serie de factores de tipo estructural, proveniente de las de la administración educativa, del puesto de trabajo en los ámbitos público y privado del sistema educativo, del tiempo y los recursos destinados a la evaluación, etc. (Mata, Rodriguez, & Bolivar, 2004)

La evaluación de docentes contempla diversos factores que configuran las prácticas pedagógicas y la valoración de éstas. Además, es un tema de alta sensibilidad para los docentes, en la medida que se relaciona, con la calidad de la educación. Asimismo, se percibe la evaluación de docentes, como un mecanismo de selección, un sistema de empleo, de promoción y exclusión de docentes, cuestionando su autonomía y estabilidad laboral, Uribe (2000). Además, como refiere Navarro (2003), citado por Vallant (2004), se evalúa al docente como "unidad de análisis", dejando de lado otras dimensiones, culturales, sociales e institucionales. (Coloma Manrique, 2007)

Se presenta una propuesta de evaluación del docente no para calificar o comparar sino para mejorar, por lo que se señala la conveniencia de una evaluación que contemple las relaciones de todos los miembros y elementos de la institución o del sistema educativo; se trata de evaluar como función crítica, de crear una cultura evaluativa, considerando al docente, no como un "objeto de estudio" sino que logre ser "sujeto" de su propio proceso evaluativo, y con ello desarrolle mayor compromiso y responsabilidad para su superación profesional, y efectivamente ayude a ser un medio para la mejora y desarrollo de la calidad de la educación. (Coloma Manrique, 2007)

Esta propuesta de evaluación del docente, señala la necesidad de una gestión democrática y participativa que ayude al diálogo y a la reflexión que permita la formulación de un marco referencial y la definición de un perfil del docente que tome en cuenta su función y experiencia, las condiciones de trabajo, la diversidad cultural, y las expectativas sociales; en suma, se trata que la propuesta contemple los siguientes aspectos:

1. Direccionalidad y orientación de la evaluación de docentes.
2. La evaluación de docentes como medio para la mejora educativa.
3. Establecer Vinculación entre evaluación del docente y gestión educativa.
4. Considerar aspectos de orden ético en la evaluación de docentes.
5. La evaluación del docente debe ser integral y global. (Coloma Manrique, 2007)

D.- CALIDAD Y EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL
PROFESORADO, Gil Ojeda, Yolanda.

Conclusiones a considerar:

“Un modelo de evaluación conlleva la articulación de elementos de tipo estructural y metodológicos que faciliten el estableciendo de los elementos básicos sobre los que se ha de reflexionar. Llevar a la práctica la evaluación de la actividad docente bajo un modelo global de evaluación es problemático y complejo, sin embargo, las Universidades están concretando y clarificando modelos comprensivos de evaluación de la actividad docente en los cuales se están delimitando dimensiones de evaluación que garanticen la mejora de la calidad de la actividad docente de su profesorado.

Tener en cuenta las líneas establecidas por ANECA en el Programa DOCENTIA, para la elaboración de los procedimientos de la actividad docente del profesorado universitario,

garantiza el disponer de un instrumento objetivo, transparente, imparcial, adaptable a las políticas de cada institución y con connotaciones formativas y referenciales, que permiten obtener información adecuada para que puedan emprenderse acciones de mejora tanto individualmente como colectiva así como, ofrecer distintos ámbitos de referencia externas e internas a la institución. (Gil Ojeda, 2010)

El Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado del Programa DOCENTIA-ANDALUCÍA tiene como misión proporcionar un sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario y como visión dotar a las universidades andaluzas de un punto de referencia y de un modelo integral de evaluación válido, fiable, útil, viable y preciso.

El Programa DOCENTIA-UMA permite obtener una serie de indicadores sobre la calidad de las actuaciones docentes que puedan servir de guía para la posterior toma de decisiones en materia de política de profesorado, lo que facilitará la garantía de la calidad de los títulos oficiales que oferte la Universidad de Málaga.”. (Gil Ojeda, 2010)

Planteamiento De Un Modelo

Partiendo o teniendo en cuenta lo analizado nos planteamos un modelo de evaluación docente en educación superior. Entendemos el concepto de modelo de evaluación como los patrones conceptuales que permiten esquematizar de forma clara y sintética los dominios, categorías e indicadores que se desean valorar sobre el desempeño docente. El modelo es una visión sintética de teorías o enfoques pedagógicos que orientan al evaluador sobre el grado de eficacia y eficiencia del desempeño de los profesores. (Moreno E., Arrieta D., & Figueredo G., 2015)

El modelo de evaluación de competencias docentes que ahora se presenta, surge como una necesidad de nuestra universidad, ante los nuevos retos del aseguramiento de calidad y rediseño de planes de estudios basados en competencias profesionales (Moreno E., Arrieta D., & Figueredo G., 2015).

3.1. Fundamentación

Generalmente en Educación Superior se da prioridad a las funciones de docencia, investigación, y los servicios de responsabilidad social, dejando de lado la evaluación del desempeño docente de ahí que no se dispone de indicadores ni instrumentos para ello.

Si bien es cierto que la evaluación de la docencia en contextos universitarios ha tenido como recurso metodológico principal, la administración de cuestionarios de opinión estudiantil acerca de la labor educativa de sus profesores, cada programa o método de evaluación docente tiene sus propias fortalezas y puntos débiles; ninguno por sí sólo responde a la complejidad del estudio de la docencia universitaria en su conjunto, ni tampoco resuelve las controversias teóricas, metodológicas e incluso políticas que se derivan de su empleo. (Moreno E., Arrieta D., & Figueredo G., 2015)

Su objetivo último es identificar los componentes de la “enseñanza eficaz” o las características del “profesor eficaz”, por lo que puede afirmarse que comparten la idea de que la clave para entender lo que ocurre en el aula se encuentra en el profesor, ya que parten del supuesto de que los resultados de aprendizaje observables en los estudiantes dependen del comportamiento del profesor o de sus atributos.

En torno a lo anterior, se parte de la idea de que el objetivo principal de la evaluación es el retroalimentar el proceso Enseñanza y aprendizaje; esto puede significar que los datos obtenidos de la evaluación docente servirán a los que intervienen en dicho proceso docentes y alumnos) en forma directa para mejorar las deficiencias que se presenten e incidir en el mejoramiento de la calidad docente y en consecuencia del rendimiento educativo. (Moreno E., Arrieta D., & Figueredo G., 2015)

Además, es necesario que, al interior de la universidad se desarrolle la cultura de evaluación docente como una forma de perfeccionamiento de los profesores para el desempeño en la profesión de docente universitario, y lograr de manera más global, un impacto que permita el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y optimizar así los niveles de aprendizaje, más aún cuando los programas educativos están orientados con un enfoque por competencias. (Moreno E., Arrieta D., & Figueredo G., 2015)

3.2. Marco Conceptual

El aprendizaje del estudiante bajo este modelo, no supone un desarrollo aislado de la facultad intelectual, sino incide en toda la estructura de la persona: cognitivo, social, afectivo y ético.

El Modelo concibe una educación que propicie el aprendizaje, no como una mera transmisión del conocimiento, sino como un proceso de construcción y descubrimiento del

mismo por parte del alumno, por ello será centrado en el tomándolo a él como valor central y el centro del ejercicio educativo.

Es por ello que el aprendizaje debe ser significativo, con sentido para quien lo posee, donde los conocimientos teóricos, prácticos y actitudinales se incorporen a la estructura global del alumno que no sólo es cognitiva sino integral.

Es por eso consideramos que, en esta evaluación, los factores que intervienen o influyen en la problemática de la educación son dinámicos o cambiantes, por lo que la toma de decisiones es ininterrumpida.

De ahí que la consideramos “es un proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante y que como resultado proporciona juicios de valor, que sustentan la consecuente toma de decisiones”.

(Foronda Torrico & Foronda Zubieta , 2007)

Son los medios que nos sirven para conseguir una extensa variedad de objetivos posibles. Desde una visión pedagógica – didáctica, y las dimensiones que van a condicionar el tiempo de la enseñanza, sugerimos tomar en consideración los siguientes lineamientos:

A. Temporalidad

El factor temporalidad es un término que intenta expresar la transitoriedad que presentan las cosas en la vida es habitual que empleemos esta palabra; y por otra parte designa el tiempo o la frecuencia de su aplicación.

B. Objetividad

Se refiere a expresar la realidad tal cual es, esta desligada de los sentimientos y de la afinidad que una persona pueda tener respecto al lineamiento o factor propuesto.

C. Integralidad

Asociada a términos como ética y moralidad, es preferible entender la integridad como el actuar en coherencia con los propios valores, la integridad es un valor que idealmente se busca en los líderes y en las autoridades.

Además, integridad es tener en cuenta todas las partes, por ejemplo, grupos de interés.

D. Coherencia

La coherencia podemos conceptualarla como la relación, conexión que mantiene unidas las partes de un todo. Se debe relacionar con las políticas de la Universidad y los organismos que regulan a las instituciones de educación superior universitaria

E. Transparencia

El objetivo primordial de la transparencia, es establecer una relación de confianza entre quien pide o exige y quien la da, oponiéndose con transparencia a evitar la corrupción, puesto que tiene que ver con la ética, es un lineamiento aplicado a la conducta humana, no significa otra cosa que permitir que los demás entiendan claramente el mensaje que les estamos proporcionando, reciban con claridad lo que deseamos o sentimos.

F. Difusión

La difusión entendida como un fenómeno que implica extender, divulgar o diseminar, a través del tiempo y del espacio, los resultados de esta evaluación

G. Usos

Capacidad de utilizar adecuadamente los resultados de la evaluación docente, describe las acciones mediante las cuales se le da valor o sentido a los resultados alcanzados, precisamente, al **utilizarlo**, con fines de promoción y ascensos y reconocimientos a los mejores docentes.

3.3. Recomendaciones

Los modelos de educación son la vista sintéticas de enfoques de pedagogía que ayuda orienta a los profesores y especialistas en elaborar y analizar del objeto que seleccionen para su valoración.

Recomendamos entonces: Orientar a los docentes y autoridades a aplicar la evaluación. Contribuir para que aporte a una mejor educación y se desarrollen mejores prácticas para la enseñanza y el aprendizaje para así brindar una educación de calidad. Y por supuesto implementar procesos de evaluación justos, éticos y pertinentes.

3.4. Conclusiones

Un modelo para evaluar las competencias docentes en educación superior coadyuvará sin duda a la formación pedagógica de los docentes universitarios. nos atrevemos a decir que los profesores universitarios son profesionales de las distintas áreas del saber; es decir son expertos en el enseñar, pero adolecen del cómo enseñarlo. Por ejemplo, el Odontólogo conoce su especialidad, sin embargo, no se ha preparado con técnicas didácticas o en el conocimiento de sus estudiantes. De ahí que, al contar de antemano con un instrumento de esta naturaleza, el docente de educación superior tendrá una guía básica para prever en su planeamiento didáctico las estrategias pertinentes que le permitan desarrollar sus competencias, las competencias de los alumnos y fomentar un aprendizaje significativo. (Moreno E., Arrieta D., & Figueredo G., 2015)

Estamos seguros de que esta resistencia obligara a cambiar, es importante entonces sociabilizar el modelo, a través de un proceso de sensibilización y de motivación a fin de lograr ese cambio de paradigma necesario y así lograr una evaluación óptima.

La claridad en los objetivos a alcanzar y la gestión oportuna y pertinente constituyen factores primordiales para lograr que los procedimientos de evaluación del desempeño docente que se implementan en la universidad tengan utilidad y transparencia.

En la actualidad es indivisible, el tema de la calidad asociado a la evaluación, por lo que, los profesores universitarios siempre deben estar sometidos a procedimientos de evaluación formalizados, en ese sentido es importante analizar y evaluar los procedimientos utilizados como la integridad de las estrategias implementadas, se requieren valorar la normatividad que se vincula con la evaluación y sus procesos de mejora continua.

Planteamiento Operacional.

4.1. Técnicas e Instrumentos y Materiales de Verificación.

4.1.1. Técnica

4.1.1.1. Precisión de la Técnica

Se utilizará la técnica del CUESTIONARIO VIRTUAL para recoger información de las variables

4.1.1.2. Procedimiento o descripción de la técnica

Previa autorización de las autoridades pertinentes, el cuestionario virtual será aplicado a los estudiantes y docentes de la Facultad de Odontología de la UCSM. utilizando las herramientas informáticas como la plataforma MICROSOFT TEAMS y MICROSOFT FORMS para recoger información de las variables a investigar y sus indicadores, información que será registrada en el instrumento de recolección.

4.1.2. Instrumentos

4.1.2.1. Instrumento documental

a. Precisión del instrumento

Se utilizará un instrumento estructurado denominado FORMULARIO DE PREGUNTAS, de preguntas abiertas que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, elaborado en función a las variables e indicadores.

Por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población.

b. Validación del Instrumento

Se realizó a partir de una prueba piloto, a fin de determinar la idoneidad del instrumento a utilizar

4.1.2.2. Instrumentos Mecánicos

Computadora

4.1.2.3. Materiales

Útiles de escritorio

4.2. Campo de Verificación

4.2.1. *Ámbito Espacial*

4.2.1.1. *Ámbito General*

La aplicación del instrumento elaborado para evaluar los indicadores sugeridos en la investigación se realizará haciendo uso de la plataforma virtual de Microsoft Teams de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.

4.2.1.2. Ámbito Específico

La investigación se realizará en las clases teóricas virtuales de los alumnos Universidad Católica de Santa María. En cuanto a los docentes se le solicitará su colaboración respecto al llenado de la encuesta propuesta.

4.2.2. Temporalidad

La investigación se realizará en el semestre impar del año 2021

4.2.3. Unidades de Estudio

Una vez definida la Unidad de Estudio, se trabajará con una población de alumnos y docentes que es el conjunto de casos que concuerdan con una serie de criterios o especificaciones de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.

Al no ser posible medir a toda la población, seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. Tanto de docentes como alumnos.

N = Alumnos del VIII y X semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM.

N= Docentes nombrados de la Facultad de Odontología de la UCSM.

Fuente: Universidad Católica de Santa María en Arequipa, Perú - 2021.

4.2.3.1. Características de los casos:

a. Criterios de Inclusión:

- Alumnos matriculados en los semestres VIII y X de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.
- Docentes de condición nombrados de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.

b. Criterios de exclusión:

- Alumnos o docentes que no deseen participar.
- Alumnos o docentes que no respondan de manera completa el formulario de preguntas.

c. Muestra:

En nuestra investigación utilizamos una muestra no probabilística, ya que la elección de las unidades de estudio no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a nuestros criterios de investigación. (Cantoni , 2009)

Muestras diversas o de máxima variación: estas muestras son utilizadas cuando se busca mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado, o bien documentar la diversidad para localizar diferencias y coincidencias, patrones y particularidades

Muestras por conveniencia: estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso. (Battaglia, 2008)

4.2.3.2. Codificación cualitativa.

El investigador considera segmentos de contenido, los analiza y compara. Si son distintos en términos de significado y concepto, de cada uno induce una categoría; si son similares, induce una categoría común. Considerando las categorías como conceptualizaciones analíticas desarrolladas por el investigador para organizar los resultados o descubrimientos relacionados con un fenómeno o experiencia humana que está bajo investigación. (Battaglia, 2008)

4.3. Estrategias de Recolección

4.3.1. Organización

- Asentimiento de las autoridades de la Universidad Católica de Santa María y la Facultad de Odontología para poder recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación.
- Consentimiento Informado de alumnos y docentes para ser partícipes de esta investigación.

4.3.2. Recursos

a) Recursos Humanos

Investigador: Magister Alberto Armando Alvarado Aco

Asesor: Dra. Serey Doris Portilla Miranda.

b) Recursos Físicos

Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.

c) Recursos Económicos.

Propios del investigador

d) Recursos Institucionales.

Plataforma Informática de la Universidad Católica de Santa María

4.4. Estrategia para Manejar los Resultados

4.4.1. Procesamiento de datos

a. Tipo de Procesamiento:

El procesamiento aplicado fue de Corte y clasificación, a saber, después de revisar, manejar y marcar el texto, el cortar o editar y clasificar, consiste en identificar expresiones, pasajes o segmentos que parecen importantes para el planteamiento y luego juntarlos,

conceptualmente es un método de comparación constante. Se hace mediante el programa o en un procesador de textos (hace tres décadas se hacía con tarjetas de colores). En el segundo caso, cada “cajón conceptual” o tema general puede ser un documento de Word. Desde luego, podemos comenzar agrupando temas generales o más específicos. La mayoría de las veces se pretende generar una amplia gama de temas vinculados al planteamiento, para después ir seleccionando los más importantes para su análisis. (Hernández Sampieri, Fernández C., & Baptista L., 2014)

b. Operaciones del procesamiento:

- Todos los datos recolectados serán vaciados en una matriz de sistematización.

b.1. Codificación

- Se procederá a la codificación de los datos.

b.2. Conteo respuestas

- El recuento de los datos será electrónico, en base a la matriz diseñada en la hoja de cálculo.

b.3. Tabulación

- Se realizarán tablas de doble entrada con el fin de comparar las variables

c. Gráficos

- Se elaborarán gráficos de barras y de estilo circular para presentar los resultados.

4.4.2. Plan de análisis de datos

a. Tipo de análisis

Se realizó mediante matrices que son útiles para establecer vinculaciones entre categorías o temas (o ambos).

Las categorías o temas se colocan como columnas (verticales) o como renglones o filas (horizontales). En cada celda el investigador documenta si las categorías o temas se vinculan o no; y puede hacer una versión donde explique cómo y por qué se vinculan, o, al contrario, por qué no se asocian, y otra más donde se resuma el panorama: con la colocación de un signo “más” (+) si hay relación y un signo de “menos” (–) cuando no existe relación. (Hernández Sampieri, Fernández C., & Baptista L., 2014)

b. Análisis estadístico

En la actualidad se cuenta con diferentes programas, como los procesadores de textos, que sirven de auxiliares en el análisis cualitativo. De ninguna manera sustituyen el análisis creativo y profundo del investigador. Simplemente facilitan su tarea (Hernández Sampieri, Fernández C., & Baptista L., 2014).

Resultados

Para presentar los resultados, la acción esencial que desarrollamos consistió en que recibimos datos no estructurados, a los cuales nosotros les proporcionamos una estructura. Los datos fueron muy variados, porque en esencia, consisten en narraciones de los participantes:

Como cualquier tipo de análisis, el cualitativo es sumamente contextual y no es un análisis “paso a paso”, sino que consiste en estudiar cada dato en sí mismo y en relación con los demás (“como armar un rompecabezas”). Entonces, el procedimiento habitual parte de la teoría fundamentada (grounded theory), lo cual significa que la teoría (hallazgos) o los resultados van emergiendo en base a los datos.

Tabla 2.

Distribución numérica y porcentual de la muestra de docentes y alumnos que fueron encuestados

Muestra	n	%
Docentes	24	21
Alumnos	88	79
Total	112	100

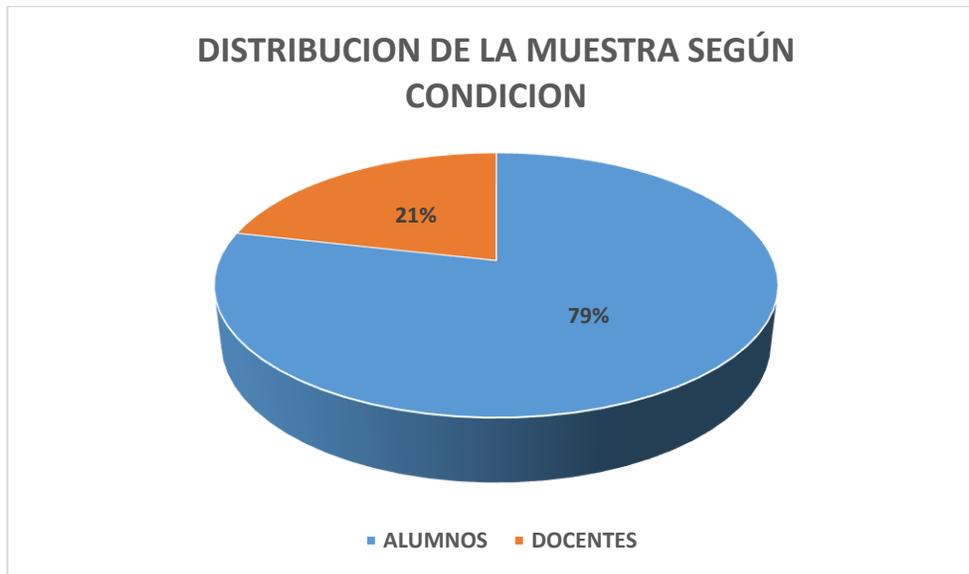
Fuente: Matriz de datos. Elaboración propia.

Interpretación:

Aplicamos la encuesta sobre modelos de evaluación del desempeño docente en educación superior un total de 110 encuestas, que corresponden a 88 alumnos con un 79 % y 24 docentes con un 21 %

Gráfico 1.

Distribución porcentual de la muestra de docentes y alumnos que fueron encuestados



Fuente: Matriz de datos. Elaboración propia.

Tabla 3.

Distribución numérica y porcentual de la muestra de docentes y alumnos que fueron encuestados

	Total %
Temporalidad	40.9
Objetividad	92.4
Integralidad	59.1
Coherencia	78.8
Transparencia	83.3
Difusión	39.4
Usos	24.2 %
Otros	12.1 %

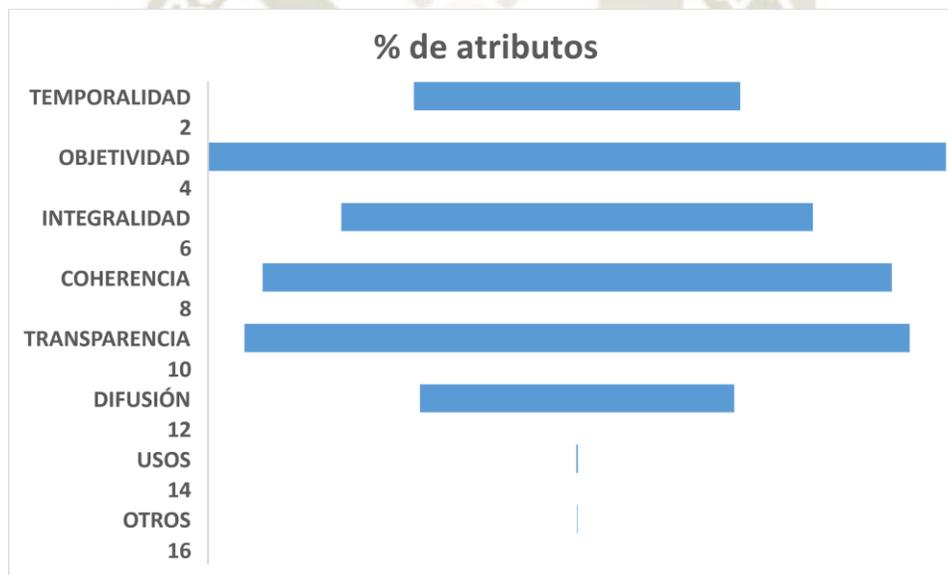
Fuente: Matriz de datos. Elaboración propia.

Interpretación:

En el Cuadro N° 2 podemos evidenciar que tanto los Docentes y Alumnos encuestados consideraron en su mayoría, con un 92 % el atributo Objetividad, seguido de Transparencia con un 83.3 %, Coherencia con un 78.8 %, Integralidad 59.1 %, considerando el atributo Usos como el dato menor con 24.2 %, lo que podría denotar un reducido entendimiento respecto a s aplicación y utilización.

Gráfico 2.

¿Cuáles son los atributos que considera necesarios para un modelo de evaluación del desempeño docente en educación superior?



Fuente: Matriz de datos. Elaboración propia.

Interpretación:

En relación a la primera pregunta planteada en nuestra encuesta:

¿Cuáles son los atributos que considera necesarios para un modelo de evaluación del desempeño docente en educación superior?

Es importante resaltar que el 92.4 % señaló como un criterio de evaluación la objetividad: Que sea imparcial y justa, que sea una expresión de la realidad, con parámetros precisos y medibles.

El 83.3 % considero el atributo transparencia: conceptuado como claro y preciso, limpio y verdadero, sin ocultar nada, proactiva, honesta.

El atributo Coherencia sigue con un 78% de respuestas entendido como: Consecuente, lógico, que tenga sentido y que este plantado en base a objetivos, políticas y estrategias de la Universidad.

Integridad o integralidad con un 59.1% entendido como: Que sea completo que englobe todo, honradez, honestidad, corrección, cuestión de valores de los docentes.

Respecto a la Temporalidad y difusión, ambos criterios con el 40.9 y el 39.3% respectivamente:

Usos y Otros

En cuanto a la posibilidad de considerar otros atributos además de los propuestos 15 de los encuestados nos sugirieron los siguientes:

Empatía, Experiencia, Participación de los padres de familia o tutores, Consciencia, Calidad de enseñanza, clases amenas, actividades.

Paciencia, respeto, Honestidad, humildad, Responsabilidad y puntualidad, Que exista más empatía con el alumnado porque en muchos casos no hay comprensión de parte de los profesores a los alumnos. Apoyo constante, Actualidad, uso de los tics actuales, Vocación por la enseñanza, Su habilidad para poder desenvolverse en clase, su carisma y respeto hacia el estudiante, Responsabilidad, Imparcialidad.

Discusión

Es evidente que es necesario seguir avanzando en la construcción de una cultura evaluativa en nuestra universidad, por qué; a pesar de la relevancia que se le está atribuyendo a la evaluación del desempeño docente, se sigue privilegiando la racionalidad instrumental, es claro que los resultados se vinculan más con fines administrativos que a la mejora de la calidad de la docencia. (Amaranti, 2017)

A partir de estas visiones podemos apreciar que se tiende a utilizar un modelo orientado a los resultados. Se parte del supuesto que el alumno como usuario del servicio puede evaluar el desempeño docente, desde su óptica, pero no analiza el sentido de su conducta, por ello es que se le tipifica como pragmático y utilitarista, en tanto que los resultados se ponen al servicio de la decisión. (Díaz Barriga, 1987)

Teniendo en cuenta que la elección de los indicadores para la evaluación del desempeño docente es un asunto problemático, aunque se tenga claro que deben responder a los criterios ya expuestos: Temporalidad, Objetividad, Integridad, Coherencia, Transparencia, Difusión, Usos. Las críticas que se realizan a la evaluación se centran en la validez de los instrumentos, los propósitos, los tiempos en los que realiza etc.

Una pregunta fundamental a estos cuestionarios es que si este instrumento mide realmente el desempeño docente. Ya que estos puntajes que los alumnos asignan a la docencia universitaria se refieren a un solo punto la satisfacción de los estudiantes con la enseñanza, sin responder a criterios como aprendizajes, o el cambio de conductas en los estudiantes.

Entonces se necesitan diferentes fuentes de datos para la evaluación que deberían contribuir a identificar áreas de oportunidad, fortalezas en su trabajo pedagógico. En nuestra universidad el Reglamento de Premio Anual a la Excelencia Académica Docente de la

Universidad Católica de Santa María (Resolución N° 7369-CU-2020). En este reglamento se plantea varios objetivos que, en resumen: Reconocen la excelencia en la docencia universitaria, proponiendo incentivos, estimula y promueve una cultura de la evaluación en búsqueda de la calidad y lo más importante, estimula a la plana docente a mejorar e innovar sus prácticas pedagógicas.

En este mismo reglamento se establecen criterios de evaluación los mismos que diversifican las fuentes de información, por un lado la evaluación es realizada por los alumnos que integran el tercio superior, de manera semestral y lo más interesante e innovador, en relación a otros modelos es que se evalúa el cumplimiento de las metas docentes, que está a cargo del Director de cada escuela profesional, y que consiste en la verificación del cumplimiento de varios aspectos de índole administrativo además de académico. (UCSM, 2020. Resolución N° 7369-CU-2020)

En síntesis, consideramos que una propuesta de evaluación del desempeño docente debe analizar múltiples variables relacionadas con la práctica, es decir: significados, intenciones, potencialidades y las necesidades de los agentes involucrados (De Diego Correa & Rueda, 2012).

Para que una evaluación cumpla su cometido es necesario que utilice varias fuentes de información y no una sola, la evaluación debe responder a las problemáticas específicas de contexto en la cual se desempeña el docente, entendiendo que la docencia es una actividad compleja que debe ser analizada desde diferentes perspectivas, académicas y administrativas. (Amaranti, 2017)

Teniendo en cuenta el análisis de las respuestas obtenidas de nuestros alumnos y docentes de la Facultad de Odontología de la UCSM, la integridad personal y profesional de los docentes debe ser utilizada con propósitos legítimos sin lesionar la dignidad personal y profesional de los

mismos, de ninguna manera debe ser sinónimo de arbitrariedad o con fines netamente coercitivos, debemos tender a una evaluación además como formativa. (Tejedor , 2012)



Conclusiones

PRIMER Es importante promover en la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, una cultura de evaluación permanente con fines de mejora continua, y sobre todo responder a criterios como aprendizajes, o el cambio de conductas en los docentes y estudiantes, tomando en cuenta lo expresado por ellos en la consulta realizada en la Facultad de odontología

SEGUNDA Se deben diversificar las fuentes de datos de evaluación de tal manera que no solo sean los alumnos los encuestados sino también las autoridades, u otros colectivos como tutores o padres de familia, aplicar instrumentos que tengan los atributos expuestos; temporalidad, objetividad, integralidad, coherencia, transparencia, difusión, usos.

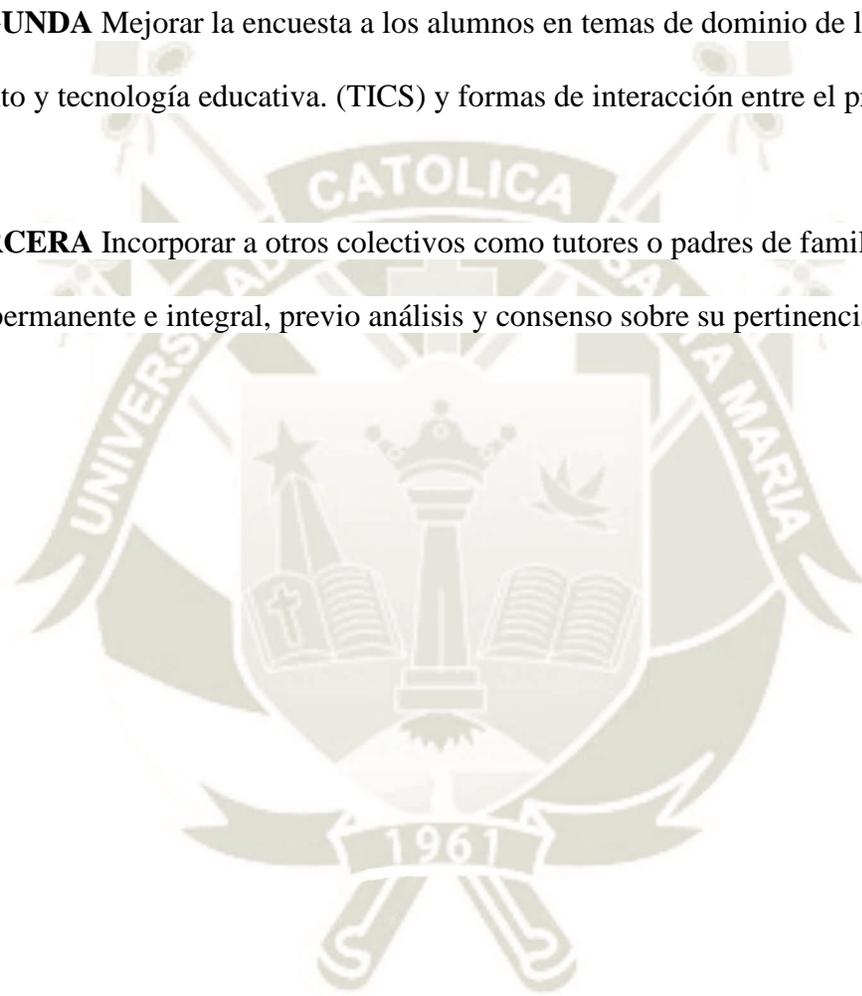
TERCERA Esta evaluación debe tener como fin la mejora, debe ser integral al recoger información, a fin de lograr una mejora en la gestión, dar reconocimientos e incentivos para promover al docente, reconocer significados, intenciones, potencialidades y las necesidades de los agentes involucrados, docentes y alumnos.

Recomendaciones

PRIMERA Recomendamos realizar un análisis permanente de los datos extraídos de la evaluación docente, de tal manera que nos permita corregir y aplicar planes de intervención con fines de mejora y anticiparnos a las deficiencias.

SEGUNDA Mejorar la encuesta a los alumnos en temas de dominio de la materia procedimiento y tecnología educativa. (TICS) y formas de interacción entre el profesor y los estudiantes.

TERCERA Incorporar a otros colectivos como tutores o padres de familia, en esta evaluación permanente e integral, previo análisis y consenso sobre su pertinencia.



Referencia

- Amaranti, M. (2017). Uso de los resultados de la evaluación docente para mejorar la calidad de la docencia universitaria. Recuperado de: <https://docplayer.es/73129179-Uso-de-resultados-de-la-evaluacion-docente-para-mejorar-la-calidad-de-la-docencia-universitaria-use-of-the-teaching-evaluation-results-to-improve.html>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. [Campus Virtual de la ANUIES \(campus-anuies.mx\)](http://campus-anuies.mx) 1990
- [¿Qué es el Marco del Buen Desempeño Docente? \(grupoguard.com\)](http://grupoguard.com)
- Battaglia Michael P. Editors: Paul J. Lavrakas Book Title: Encyclopedia of Survey Research Methods Chapter Title: "Nonprobability Sampling" Pub. Date: 2008 Access Date: December 10, 2014 Publishing Company: SAGE Publications, Inc. City: Thousand Oaks Print ISBN: 9781412918084 Online ISBN: 9781412963947 DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412963947.n337> Print pages: 524-527
- Benton, S. L. y Young, S. (2018). Best Practices in the Evaluation of Teaching. IDEA Paper, 69, Junio. Recuperado de: https://www.ideaedu.org/Portals/0/Uploads/Documents/IDEA%20Papers/IDEA%20Papers/IDEA_Paper_69.pdf
- Bolivar, A., Valle, J., Cortés, J., Reina J. (2016). La evaluación de la función docente https://www.researchgate.net/publication/305298864_La_evaluacion_de_la_funcion_docente
- [Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado - Dialnet \(unirioja.es\)](http://unirioja.es)
- Cantoni, N.M. (2009) Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de muestra en investigación cuantitativa de Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales Vol.7 https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Coe, R., Aloisi, C., Higgins, S., y Major, L. E. (2014). What makes great teaching? (Review of the underpinning research, Project Report). London: Sutton Trust.
- Cuevas Y., Moreno T. 2016 Políticas de Evaluación Docente de la OCDE: Un Acercamiento a la Experiencia en la Educación Básica Mexicana de: <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275043450106.pdf>

- Coloma C., (2007) Propuesta de un modelo de evaluación docente
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=41431>
- Comas, O. y Lastra, R. (2010). Institucionalización y programas de estímulo económico a profesores universitarios en México: Un análisis por intersticios. Revista de la Educación Superior, 39(155), 81-98. <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v39n155/v39n155a5.pdf>
- Darling-Hammond, L., Wise, A. E. y Pease S. R. (1983). Teacher evaluation in the organizational context: a review of the literature. Review of educational research, 53, 285-237.
- De Diego, M., & Rueda, M. 2012. La evaluación docente en educación superior: uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación por pares. Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación, 3(2), 59-76. Recuperado de: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys3.2.2012.04>
- Dewar, K. (2002). On Being a Good Teacher. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 1 (1), 61-67.
- DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- Diaz Barriga, A. (1987) Problemas y retos del campo de la evaluación. Perfiles Educativos, 37,3-15.
- Foronda, J.M., Foronda, C. (2007) La evaluación en el proceso de aprendizaje <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453003.pdf>
- Gil, Y. (2010) Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4617/TD%20de%20Yolanda%20Gil%20Ojeda.pdf?sequence=6>
- Gobierno del Perú. Recuperado de. <https://www.gob.pe/es/1050-evaluacion-docente>
- Gómez L F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Propósitos y Representaciones, 7(2), 479-515. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Hernández Sampieri, Fernández C., & Baptista L(2014) Metodología de la Investigación
- Howard, B. B. y McColskey, W. H. (2001). Evaluating Experienced Teachers. Educational Leadership. Evaluating Educators, 58 (5), 48-51.
- <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002212.pdf> · Archivo PDF
- <https://www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-desempeno-docente>.

- <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1160-2016-10-21-Modelo d...> · Archivo PDF
- **2018.** DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- [Pacheco Cámara, María Luisa del Carmen. Ibarra, Bocardo, Isela. Iñiguez Galindo, Miriam Elizabeth. Lee García, Héctor. Sánchez, Claudia Victoria. La evaluación del desempeño docente en la educación superior - RDU UNAM. Vol. 19, núm. 6 noviembre-diciembre 2018](#)
- Luis F. Gómez María G. Valdés La evaluación del desempeño docente en la educación superior * ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara, Guadalajara, México ORCID:
- Modelo de evaluación al desempeño docente Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2020 [Microsoft Word - Modelo Evaluación Docente UAEM versión extenso.docx](#)
- Mata, S., Rodríguez, J., Bolivar, A. (2004) Diccionario Enciclopédico de Didáctica. Málaga:Aljibe
- Moreno, M. L. Arrieta, D. Figueroa, E. G. Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación. XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones, Universidad Juárez del Estado de Durango, México. Recuperado de : [\(PDF\) Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación superior \(researchgate.net\)](#).
- Moreno Olivos T. (2018) La Evaluación Docente en la Universidad: Visiones de los Alumnos <https://www.redalyc.org/journal/551/55160077005/html/>
- [Propuesta de un modelo de evaluación del docente - Dialnet \(unirioja.es\)](#)
- Rueda Beltrán, M. Díaz-Barriga Arceo, F. "La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional" de Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 9, núm. 22, julio-septiembre, 2004, pp. 777-786 Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C.
- Rueda, M. & Torquemada, A. D. (2004). Algunas consideraciones para el diseño de un sistema de evaluación de la docencia en la universidad. En M. Rueda (coord.), ¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil (pp. 29-36). México: ANUIES
- Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (2011). La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. Ciudad de México: Plaza y Valdés

- The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2009). The Personnel Evaluation Standards: How to Assess Systems for Evaluating Educators (2a edición). (s.l.): SAGE publications.
- Tejedor, F.J. (2012). Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1), 318-327. Recuperado de: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf
- Torres R. M. (2006-2008). [Evaluación docente: El caso de Perú: Evaluación docente, cuestión docente. Recuperado de: peruevaluaciondocente.blogspot.com](http://peruevaluaciondocente.blogspot.com)
- Universidad Católica de Santa María, Reglamento del premio anual a la excelencia académica docente de la UCSM. Resolución N° 7369. 2020, 1-5.
- [Villagra Bravo, Carolina Pilar Sepúlveda Silva, Segundo Edgardo Cerda Hernández, Pedro Pablo](#) Revista Los desafíos de la evaluación en la formación inicial docente. investigaciones en educación (2011) Vol. 11 Núm. 2 Pág. 35-44
- www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior/ [La evaluación de la práctica docente: ¿por qué es importante? \(unir.net\)](#)



Anexos

Anexo N° 1

ENCUESTA: Dr. Alberto Alvarado Aco

“ANÁLISIS DE MODELOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA: VISIONES DE LOS DOCENTES, ALUMNOS Y PROPUESTA.” AREQUIPA 2021

(Le agradecemos de antemano la atención a la presente encuesta, anónima. De alcance descriptivo y de pronóstico, se pronosticaría mediante una hipótesis un efecto positivo o negativo. Se induce una hipótesis por medio de la recolección y análisis de datos.)

CONDICIÓN Docente Estudiante

¿Está de acuerdo con los lineamientos que luego planteamos para una óptima evaluación del desempeño docente, porque y además podría plantear otros?

- 1. TEMPORALIDAD**
- 2. OBJETIVIDAD**
- 3. INTEGRALIDAD**
- 4. COHERENCIA**
- 5. TRANSPARENCIA**
- 6. DIFUSIÓN**
- 7. USOS**
- 8. PODRIA SUGERIR OTROS**

Fecha

N° de Encuesta

Anexo N° 2

INSTRUCTIVO:

(Le agradecemos de antemano la atención a la presente encuesta, anónima. De alcance descriptivo y de pronóstico, se pronosticaría mediante una hipótesis, un efecto positivo o negativo. Se induce una hipótesis por medio de la recolección y análisis de datos.)

TEMPORALIDAD

El factor temporalidad es un término que intenta expresar la transitoriedad que presentan las cosas en la vida es habitual que empleemos esta palabra; y por otra parte designa el tiempo o la frecuencia de su aplicación.

OBJETIVIDAD

Se refiere a expresar la realidad tal cual es, esta desligada de los sentimientos y de la afinidad que una persona pueda tener respecto al lineamiento o factor propuesto.

INTEGRIDAD

Asociada a términos como ética y moralidad, entendemos la integridad como el actuar en alineación con los propios valores, la integridad es un valor que idealmente se necesita buscar en líderes y en autoridades.

Además, integridad es tener en cuenta todas las partes, por ejemplo, grupos de interés.

COHERENCIA.

Como coherencia conceptuamos la relación, conexión o unión de unas cosas con otras, o aquello que interconecta o mantiene unidas las partes de un todo. Se debe relacionar con las políticas de la Universidad y los organismos reguladores de la educación superior universitaria

TRANSPARENCIA

Lo primordial de la transparencia, es entablar una relación de confianza entre quien exige y quien la da, oponiéndose con transparencia para así evitar la corrupción, puesto que tiene que ver con la ética, que es un lineamiento aplicado a la conducta y comportamiento humana, no significa otra cosa que permitir que los demás puedan entender con claridad el mensaje que les estamos proporcionando, deben recibir con claridad lo que sentimos.

DIFUSIÓN

La difusión entendida como un fenómeno que implica extender, divulgar o diseminar, a través del tiempo y del espacio, los resultados de esta evaluación

USOS

Capacidad de utilizar adecuadamente los resultados de la evaluación docente, describe las acciones mediante las cuales se le da valor o sentido a los resultados alcanzados, precisamente, al **utilizarlo**, con fines de promoción y ascensos y reconocimientos a los mejores docentes.

Otros

Sugerencias.

Anexo N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo

.....

.....

Docente Ordinario adscrito al departamento Académico de Odontología de la UCSM o

Alumno Regular de la Facultad de Odontología de la UCSM. (marcar la que corresponda)

Docente:

Alumno:

Luego de haber leído y entendido todo el procedimiento a realizar, acepto formar parte del proyecto de investigación “ANÁLISIS DE MODELOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA: VISIONES DE LOS DOCENTES, ALUMNOS Y PROPUESTA.” AREQUIPA 2021

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Firma participante:

Fecha: