



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE 360° PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
Doctor en Administración

AUTOR

Vásquez Villanueva, Carlos Alberto

ASESOR

Vásquez Villanueva, Salomón

JURADO

Barrueto Pérez, María Teresa
Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo
Ambrosio Reyes, Jorge Luis

Lima- Perú
2020

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE 360° PARA EL DESEMPEÑO

DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2019

Dedicatoria

A mi Hija Valentina, por ser la
más grande motivación en mi
vida.

Agradecimientos

A Dios, por la oportunidad de trascender a través de los estudios.

A la Universidad Peruana Unión, por su apoyo en el desarrollo de la investigación.

A la Universidad Nacional Federico Villarreal, por darme la oportunidad de estudiar mi doctorado.

Al mi asesor de tesis Dr. Salomón Vásquez Villanueva, por su buena disposición y apoyo durante el desarrollo de la investigación.

Tabla de contenido

Título	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I Introducción	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Descripción del problema	13
1.3 Formulación del problema	16
1.4 Antecedentes	17
1.5 Justificación e importancia de la investigación	20
1.6 Limitaciones de la investigación.....	21
1.7 Objetivos	21
II Marco teórico.....	23
2.1 Marco conceptual	23
2.1.1 Evaluación de 360 grados.....	23
2.1.2 Desempeño docente	26
III Método.....	34
3.1 Tipo de investigación.....	34
3.2 Población y muestra.....	35
3.3 Operacionalización de variable	37
3.4 Instrumentos	38
3.5 Procedimientos	39
3.6 Análisis de datos.....	39
IV Resultados.....	40
4.1 Análisis e interpretación.....	40
4.1.1 Diagnóstico del sistema tradicional de evaluación del desempeño docente	40
4.1.2 Propuesta de un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente	69
4.1.3 Propuesta de los instrumentos de evaluación de 360°	85

V Discusión	87
VI Conclusiones	88
VII Recomendaciones	90
VIII Referencias.....	91
IX Anexos.....	93
Anexo A. <i>Matriz de consistencia</i>	94
Anexo B. <i>Instrumento para el diagnóstico sobre el sistema de evaluación docente UPeU</i>	95
Anexo C: <i>Instrumentos para la evaluación de 360° del desempeño docente por ejes</i>	97
Anexo D: <i>Validaciones de expertos</i>	105

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Tamaño de población y muestra</i>	36
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable desempeño docente</i>	37
Tabla 3. <i>Descripción del flujo</i>	45
Tabla 4. <i>Condición dentro del campus</i>	47
Tabla 5. <i>Conocimiento del sistema de evaluación</i>	47
Tabla 6. <i>Objetividad del sistema de evaluación</i>	49
Tabla 7. <i>Sistema favorable para el crecimiento de docente</i>	50
Tabla 8. <i>Sistema que cumple con el debido proceso</i>	51
Tabla 9. <i>Sistema participativo y equitativo</i>	52
Tabla 10. <i>Respeto de la dignidad humana</i>	53
Tabla 11. <i>Recolección de información de las dimensiones del desempeño docente</i>	55
Tabla 12. <i>Recolección de información de las competencias del docente</i>	56
Tabla 13. <i>Recolección de información de la filosofía de la universidad</i>	57
Tabla 14. <i>Recolección de información de los valores de la universidad</i>	58
Tabla 15. <i>Recolección de información de la misión de la universidad</i>	59
Tabla 16. <i>Recolección de información de la visión de la universidad</i>	60
Tabla 17. <i>Recolección de información de la identidad con la universidad</i>	61
Tabla 18. <i>Recolección de información del compromiso con la universidad</i>	62
Tabla 19. <i>Recolección de información de la metodología pedagógica</i>	63
Tabla 20. <i>Recolección de información de las habilidades sociales del docente</i>	65
Tabla 21. <i>Recolección de información de las competencias investigativas del docente</i>	66
Tabla 22. <i>Recolección de información de la proyección social del docente</i>	67
Tabla 23. <i>Recolección de información de las competencias comunicativas del docente</i>	68
Tabla 24. <i>Diagnóstico del sistema de evaluación docente</i>	68
Tabla 25. <i>Descripción de las tareas asignadas</i>	72
Tabla 26. <i>Tareas en el proceso de evaluación docente por parte de los estudiantes</i>	75
Tabla 27. <i>Tareas en el proceso de autoevaluación docente</i>	78
Tabla 28. <i>Tareas en el proceso de evaluación por parte de pares</i>	81
Tabla 29. <i>Tareas en el proceso de evaluación por parte del superior inmediato</i>	84
Tabla 30. <i>V de Aiken para los instrumentos del sistema de evaluación de 360°</i>	86

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Modelo visual del proceso enseñanza – aprendizaje para el vicerrectorado	40
<i>Figura 2.</i> Proceso de evaluación del desempeño docente Portal Académico	41
<i>Figura 3.</i> Proceso de Evaluación del desempeño docente Portal Académico	44
<i>Figura 4.</i> Modelo visual del proceso del sistema de evaluación de 360°	69
<i>Figura 5.</i> Asignación de pesos por tipos de evaluación	70
<i>Figura 6.</i> Proceso de Evaluación del desempeño docente	71
<i>Figura 7.</i> Modelo visual del proceso evaluación por parte del estudiante	74
<i>Figura 8.</i> Proceso de Evaluación del desempeño docente por estudiantes.	74
<i>Figura 9.</i> Modelo visual del proceso de autoevaluación.	76
<i>Figura 10.</i> Flujograma del Proceso de autoevaluación	77
<i>Figura 11.</i> Modelo visual del proceso	79
<i>Figura 12.</i> Flujograma del proceso de evaluación por parte de los pares	80
<i>Figura 13.</i> Modelo visual del proceso de evaluación por parte del superior inmediato	82
<i>Figura 14.</i> Proceso de Evaluación del desempeño docente por superior inmediato	83

Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo principal analizar un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión sede Lima, periodo 2019; en cuanto a la metodología se empleó un enfoque mixto de diseño no experimental, puesto que la investigación comprendió tres fases de desarrollo; la primera fase consistió en diagnosticar el sistema tradicional de evaluación docente, por lo que el tipo de investigación fue descriptivo, valiéndose de la encuesta como técnica en una muestra probabilística por estrato de 365 estudiantes, por sorteo de 126 docentes y una no probabilística censal de 12 directores de escuela; la segunda fase consistió en diseñar un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente, con enfoque cualitativo de tipo propositivo; consecutivamente en la tercera fase se elaboraron los instrumentos de evaluación pertinentes al diseño propuesto, por lo que el tipo de investigación fue métrico y en los que se consideró la validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se concluyó que el sistema tradicional de evaluación docente no garantiza su valoración integral y que descriptivamente no alcanza los porcentajes mayores al 50% sobre el acuerdo de su percepción en los grupos docentes y estudiantes, así mismo la implementación del sistema de evaluación de 360° es necesario y factible en el contexto de la universidad; por otro lado, los instrumentos elaborados contaron con la validez y confiabilidad requeridas.

Palabras clave: evaluación 360°, desempeño docente, sistema de evaluación, propuesta de evaluación.

Abstract

The main objective of the study was to analyze a 360 degree evaluation system for teaching performance, in a private university in Lima, period 2019; with respect to the methodology, a mixed approach of non – experimental design was used, being that the research included three stages of development; the first phase, consisted of diagnosing the traditional system of teaching evaluation; as a consequence, the type was descriptive, using the survey as a technique in a probabilistic simple by stratum of 365 students, by lot of 126 teachers and a non – probabilistic census of 12 directors; the second phase, consisted of designing a 36 degree evaluation system for teacher performance, with a qualitative approach of a propositional type; consecutively, in the third phase, the evaluation instruments pertinent to the proposed design were developed; so, the type of research was metric and in which validity was considered by expert judgment and reliability. It was concluded that the traditional system of teacher evaluation does not guarantee its comprehensive assessment and that descriptively does not reach percentages greater than 50 percent on the agreement of its perception in the teaching groups and students, equally the implementation of the 360 degree evaluation system is necessary and feasible in the context of the university; on the other hand, the instruments developed had the validity and reliability required.

Keywords: 360 degree evaluation, teaching performance, evaluation system, evaluation proposal.

I Introducción

Los principios y teorías administrativas han sido utilizados para generar mejoras dentro de las organizaciones; entre estos, el concepto de calidad del bien o del servicio ofrecido; por su parte, la educación es un tema relevante para la sociedad peruana, no solo por sus alcances, sino por las reformas que vienen realizando en favor de la llamada excelencia académica; por tal motivo, la presente investigación pretende otorgar una propuesta de mejoramiento del sistema de evaluación del desempeño docente; el misma que se expone en este informe.

1.1 Planteamiento del problema

La realidad de una educación superior, cada vez más universal y con creciente demanda en el país, ha posibilitado el incremento de universidades durante las últimas décadas; este fenómeno universitario y educativo, por sí mismo, motiva la búsqueda de la excelencia, por un lado; y la competitividad, por otro; De Andrés y García (2005) explican que esto es entendible desde la consigna administrativa de toda empresa, cuyo desafío es mejorar su productividad y/o eficiencia.

De acuerdo con esta perspectiva, resurge el concepto de calidad con el sentido de coherencia, consistencia y pertinencia entre distintos elementos de un mismo sistema (necesidades, valores sociales, contexto, etc.); condicionados y dependientes, en gran medida, de los recursos tecnológicos, de capital y humano; este último, el recurso humano, el más preponderante por el papel relevante que cumple para la materialización de las proyecciones múltiples de la organización; es decir, el factor humano, así como también se le conoce, viene a ser la base de toda acción productiva.

Amaral (2009) presenta la idea de que las universidades están dentro del grupo empresarial; pues presentan todos los componentes necesarios; la universidad es una institución con organización sistematizada, con un fin económico y atiende, sobre todo, las necesidades de los demandantes. Entonces, con el afán de confirmar que las actividades dentro de la empresa se realizan de forma adecuada, de acuerdo con los estándares establecidos, se implementan algunos sistemas de evaluación, para detectar y determinar áreas de oportunidad y mejora, obteniéndose, por consiguiente, mayor productividad y creando a su vez una cultura de competencia organizacional.

Para Matos, Guadrón y Baralt (2008), las universidades son percibidas en términos de elementos de calidad; razón por la cual, surge la necesidad de poseer un respaldo de validez institucional; en consecuencia, aparecen las necesidades, los procesos, los mecanismos y alternativas de la acreditación, que exige revisarse una serie de requisitos; así se pretende la certificación del cumplimiento de los estándares exigidos. La conferencia mundial de 2009 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) subraya el desafío de buscar mejoras en la educación superior; durante estas últimas décadas se ha experimentado un crecimiento sostenido, cuya tendencia es global.

Por su parte, Amaral (2009) sostiene que, para asegurar la calidad de la educación superior, se requiere sistemas y mecanismos de rendición de cuentas; además, se acredite la existencia del buen desempeño profesional en el universo de la educación; es necesario que las universidades se autorregulen y busquen la mejora continua, sin las cuales resulta imposible asegurar la calidad y en ello la evaluación no es una alternativa, sino una necesidad.

1.2 Descripción del problema

1.2.1 A nivel global

En la mayoría de países de Latinoamérica, el deseo y la necesidad de garantizar buenos niveles de calidad en la educación superior han conducido hacia la creación de sistemas nacionales de acreditación, cuyas comisiones o consejos nacionales promueven la acreditación de carreras e instituciones sobre la base de criterios y estándares, los cuales deben ser logrados y satisfechos. Entre otros, estos organismos son: CNA (Colombia), SUNEDU (Perú), CONEAU (Argentina), CNAP (Chile), INEP y CAPES (Brasil), SINAES (Costa Rica), CDA (El Salvador), JAN (Cuba), las CIEES y el COPAES (México).

Entre las exigencias de acreditación, se encuentra la evaluación de la calidad docente; cada universidad, en el marco de la autonomía, tiene su propio sistema de evaluación; En este sentido, De Andrés y García (2005) advierten que en sus inicios el sistema de evaluación generaba una medición matemática sin usar una metodología de investigación adecuada, mediante el uso de un instrumento estático sin contextualización, generalizando los resultados; se enfocaba más en el estudio de la eficacia de las universidades. Esto genera la necesidad de realizar estudios para la construcción de teorías educativas que amparen la intervención educativa, sin dejar al margen los enfoques y los modelos. El conocimiento, en el ámbito universitario, jamás es estático, siempre es dinámico, razón por la cual es necesario que estos sistemas o modelos de calidad sean evaluados y mejorados continuamente.

Bravo y otros (2008) mencionan que la importancia de la evaluación docente radica en que cualquier sistema educativo tiene la principal relación profesor-alumno; por eso cuando se evalúa la calidad educativa se debe iniciar por la evaluación del docente, cuyo referente indiscutible permite mejorar la calidad educativa. Así mismo, Visbal, Mendoza y Corredor (2015) sostienen que el hecho es una de las actividades más representativas que se pueden llevar

a cabo, ya que genera conocimientos del desempeño de los docentes, en el marco del desarrollo de los cursos.

Schulmeyer (citado por Visval, Mendoza y Corredor, 2015) asegura que sin docentes eficientes no se puede lograr el perfeccionamiento real de la educación. Por otro lado, De Andrés y García (2005) agregan que la acción del docente, dentro y fuera del aula, es uno de los elementos que más se vincula directamente con todos estos elementos de calidad educativa; cualquier política o proyecto educativo pasa por los agentes principales: los docentes. Desde el punto de vista de Rodríguez (2000), la evaluación de la actividad docente se viene considerando como algo externo, posiblemente sin la implicación del propio profesor, trasladando la responsabilidad de su realización a otros agentes externos.

1.2.2 A nivel local

En este contexto, la Universidad Peruana Unión ha buscado, desde sus inicios como una gran empresa, la satisfacción de sus consumidores (los estudiantes); cuyo hecho describe un sistema de evaluación unidireccional; también Rodríguez (2000) precisa que la evaluación es una actividad muy compleja: la docencia universitaria, realizada solamente tomando en cuenta una única fuente de información (el estudiante) y una única fuente de evidencias (el cuestionario); además de otorgar al docente toda la responsabilidad y la reflexión de su actividad.

El proceso de evaluación se realiza a través de un cuestionario virtual, cuya evaluación es complementada por el estudiante; éste comienza el proceso de evaluación sobre distintos rubros; esta información es procesada y promediada, sirviendo de referente único y absoluto a los administradores de la universidad; muchas veces, el resultado determina o condiciona su posterior o renovación del contrato o, en el caso de empleados, genera alguna amonestación,

sugerencias, exhortación, dejando todo a expensas del riesgo de infundadas y subjetivas; en realidad, este modelo de evaluación no presenta un enfoque holístico.

En estas condiciones no se puede asegurar la objetividad de los resultados; resulta poco certera e incompleta la evaluación de los estudiantes; Freire y otros (2014) cuestionan esta posición, refiriéndose a que los estudiantes muchas veces se dejan llevar por posiciones subjetivas; por ejemplo, a veces es calificado competente el docente, porque como persona es simpática (sin valorar su desempeño profesional); a veces, el docente es desaprobado, porque el estudiante se está a punto de reprobado su materia, o porque el docente se muestra estricto en sus evaluaciones y desempeño. Además, se debe recordar que, en una empresa, se busca siempre fortalecer las relaciones trabajador-empedor; así se consigue elevar la calidad continuamente; las correcciones y los mejoramientos serán imposibles, si el modelo de evaluación es solamente unidireccional; en estas condiciones, el docente queda desarmado y expuesto a recibir una sola calificación irrefutable.

Las deficiencias que muestra esta evaluación, hacen que sea necesario un nuevo diseño de evaluación, que se maneje un multi enfoque; de acuerdo con Rodríguez (2000) se requiere que la evaluación sea afrontada desde una gran multiplicidad de perspectivas, precisamente por su complejidad. Vain (1998) explica que el docente universitario tiene un entrecruzamiento de los ejes que los estructuran: la identidad profesional (profesión de origen) y el escenario donde se actúa (la profesión docente); si se considera esto, el desempeño docente será medido de una forma más justa y objetiva.

Una forma efectiva de realizar una evaluación integral, es aplicar el modelo de 360° grados; este tipo de evaluación surge en el mundo empresarial y cubre todos los grados de un círculo o vinculaciones relevantes de una persona con su entorno laboral. De Andrés y García (2004) describen que, en este tipo de evaluación, no solo se tiene en cuenta las opiniones de los

directivos, también de compañeros, subordinados y la percepción propia. Dolan, Schuller y Valle (citados por De Andrés y García, 2004) sostienen que en el año 2000 en EEUU más del 90% de las empresas que aparecía en la lista de la renombrada revista Fortune 1000, había desarrollado sistemas de evaluación integral o de 360°, así como también se le conoce. El éxito de la evaluación es logado, si permite obtener varias mediciones con diferentes perspectivas, reduciendo los prejuicios.

El propósito es otorgar al docente la posibilidad de retroalimentación, muy necesaria para mejorar su desempeño, además aportar nuevas posibilidades para ejercicio de la gerencia, dejando una herramienta de evaluación objetiva y justa de su plana docente; esta propuesta funciona muy bien en la Universidad Peruana Unión (UPeU); ya que esta institución educativa no posee un instrumento propio de evaluación del desempeño docente.

Por lo expuesto, se hace necesario proponer un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión; en donde se considere las percepciones de todos los agentes, cuya evaluación se diseñada en el contexto propio y además se utilicen instrumentos que tengan la respectiva validez y confiabilidad requerida, quedando los instrumentos de evaluación en perfectas condiciones de su utilización.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿De qué manera el sistema de evaluación de 360° permitirá mejorar el desempeño docente en la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

1.3.2 Problemas específicos

P1: ¿En qué consiste el análisis del diagnóstico del sistema de evaluación tradicional, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

P2: ¿En qué consiste el diseño del proceso de un sistema de evaluación de 360°, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

P2: ¿En qué consiste la elaboración de instrumentos de evaluación de 360°, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, 2019?

1.4 Antecedentes

Las investigaciones sobre evaluaciones de 360° en el campo de la educación, son realizadas de forma propositiva a nivel internacional; sin embargo, en Perú no se han encontrado hasta la fecha del cierre de la investigación alguna referencia sobre estudios realizados en el área educativa; por tal motivo, se exponen aquellas desarrolladas internacionalmente y que además comparten un contexto parecido al del país.

Moreno-Murcia, Silveira y Belandro (2015) en *Cuestionario de evaluación de las competencias docentes en el ámbito universitario. Evaluación de las competencias docentes en la universidad*, buscan diseñar y validar un instrumento para evaluar la intervención del docente universitario; el tamaño de muestra fue de 1297 alumnos y el diseño fue factorial; los resultados permitieron la generación de un constructo con una adecuada estructura sicométrica. En este sentido, se concluye que el instrumento es válido y fiable; además se reconoce las limitaciones de este tipo de evaluación y se recomienda el estudio de una evaluación de 360 grados.

Rodríguez (2000) en *La evaluación docente en la Universidad entre el sueño y la realidad*, hace referencia a un sistema de evaluación parecido al de 360° propuesto por De Miguel (1998) para la universidad de Cádiz; se concluye que la puesta en práctica es factible.

Hernandez (2014) en el estudio de *análisis del sistema de evaluación del desempeño docente de la Universidad de la Costa*, utilizó un diseño metodológico devenido de Paradigmas emergentes; se utilizaron datos cualitativos y cuantitativos. La población informante estuvo constituida por 3 directivos pertenecientes a la Facultad de Humanidades y al área administrativa de la Universidad. También participaron 24 docentes; igualmente fueron observados 126 estudiantes de diversos programas de la universidad, durante cuatro (4) sesiones de evaluación; de los cuales fueron entrevistados 12 estudiantes, seleccionados al azar entre quienes participaban de las evaluaciones en las salas de sistemas de la Universidad.

Moleros y Ruiz (2005) presentan en *La evaluación de la docencia universitaria, dimensiones y variables relevantes*, la construcción y aplicación de un cuestionario para la evaluación de la docencia universitaria, con un enfoque formativo. Se han considerado las experiencias realizadas en dieciocho universidades españolas; para este fin se han utilizado los instrumentos pertinentes. El constructo se aplicó al alumnado de todas las Facultades y Centros de la Universidad de Jaén. El análisis factorial realizado manifestó cuatro factores: interacción con el alumnado, metodología, obligaciones docentes y evaluación y medios y recursos; dentro de cada una de estas dimensiones se consideraron las variables más valoradas por el alumnado.

Sifuentes, Suarez y Lara (2016), en la investigación doctoral *La evaluación de 360° aplicada al personal docente de nivel superior*, realizaron un breve repaso sobre definiciones disponibles de la evaluación docente, para después proponen un modelo basado en el método de 360 grados; se describen las bases de dicha metodología y su adaptación al entorno educativo. Se desarrollan

los procedimientos de evaluación docente que cumplan los criterios globales de esta técnica y se proponen los reactivos y consideraciones para su realización

Colina, Medina, Parra, Cendrós y Montoya (2008), en *Modelo para la evaluación p ara la evaluación del desempeño docente en la función a la docencia universitaria*, buscan desarrollar un modelo de evaluación para el desempeño docente. La investigación consistió en caracterizar un modelo de evaluación, así como la construcción y el diseño de cuatro escalas dirigidas a estudiantes, autoridades inmediatas, colegas y el propio profesor. Se aplicó un estudio piloto, utilizando un censo poblacional conformado por los profesores activos y sus estudiantes asistentes durante el momento de la aplicación. Las escalas se sometieron a validación de contenido por juicio de expertos. Los datos recolectados se analizaron utilizando Análisis Factorial y Validez Discriminante para su validez de constructo, y el Alfa de Crombach para su confiabilidad hasta obtener los instrumentos definitivos.

De Andres y García (2005), en *Evaluación del desempeño de 360°. Análisis y propuestas*, presentan una propuesta teórica sobre acciones que se puedan llevar a cabo, para la agregación de todas las valoraciones referidas en el sistema 360°. El modelo propuesto da lugar a una ordenación global de los empleados, con el fin de que la empresa u organización realice su política de incentivos, ya sea de remuneraciones variables, de promoción o de formación.

Arzate (2014), en *Evaluación de 360° para conocer el desempeño de los alumnos de la CYBENP*, utilizó la metodología de Evaluación de 360°, para conocer el desempeño de los estudiantes de la CyBENP , respecto de las competencias genéricas adquiridas en el transcurso de un semestre; los resultados obtenidos permitieron conocer las competencias desarrolladas por los estudiantes de una forma integral.

Obando y otros (2014), en *Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico*, buscan analizar el modelo 360°, enfatizando la utilización de las plataformas gestoras. Se realizó una revisión bibliográfica sobre el objeto de estudio. El modelo permitió evaluar a los docentes desde cuatro dimensiones: autoevaluación, evaluación de estudiantes, evaluación por pares y mediante portafolios electrónico del docente. Se concluye que una evaluación sistemática e integral, permite el desarrollo docente, lo cual reporta beneficios a los estudiantes de la educación superior

1.5 Justificación e importancia de la investigación

La investigación se justifica, porque la Universidad Peruana Unión no precisa una adecuada evaluación de docentes; debido a que no tiene un sistema evaluación integral del desempeño docente; esto genera que la administración no tenga una opinión amplia y exacta sobre el docente; por lo tanto, en su condición de centro decisor, el docente no podrá ser acertado en la evaluación y/o reforma de sus docentes. Este trabajo de investigación utiliza la teoría de evaluación de 360° y, con esto, busca crear un sistema de evaluación integral que sostenga la calidad educativa en la Universidad Peruana Unión.

Existe una posibilidad para esta investigación: proponer un Sistema de evaluación integral en la Universidad Peruana Unión, que permita evaluar el desempeño docente en forma objetiva y multidireccional; a su vez, la administración reunirá las condiciones muy favorables para tomar mejores decisiones acertadas en beneficio de la institución. Del mismo modo, sirve de base para posteriores estudios; el estudio permitirá analizar, clara y objetivamente, las posibles decisiones de aplicación; además, los medios y los materiales se constituirán en una especie de una guía a los investigadores de futuras investigaciones.

El desarrollo y la sistematización se construyen sobre la base del uso del método científico: analítico-deductivo, mediante el cual se aplica el Sistema de evaluación integral; para lograr el uso de este método científico, se sigue la metodología que incluye las actividades de recolección de datos, análisis y obtención de información, generando posteriormente el arribo a los resultados sospechados, los cuales nos permiten demostrar la solución del problema.

1.6 Limitaciones de la investigación

La investigación se realizó en la Universidad Peruana Unión y se delimitó a la sede principal de Lima. Por otro lado, pudo ser viable, ya que se obtuvo el consentimiento del Vicerrectorado de la institución, entendiendo que la investigación es pertinente, fructífera y valedera para el sistema universitario.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Analizar un sistema de evaluación de 360°, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

1.7.2 Objetivos específicos

O1: Diagnosticar el sistema de evaluación tradicional, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

O2: Diseñar el proceso de un sistema de evaluación de 360°, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

O3: Elaborar los instrumentos de evaluación de 360°, para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, 2019.

II Marco teórico

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Evaluación de 360 grados

Andrés y García (2005) definen esta evaluación como un proceso de valoración fiable, donde se reflejan los distintos puntos de cada persona; Sifuentes y otros consideran que es un elemento fundamental en el proceso de formar seres humanos de calidad. Por otro lado, Jiménez, González, y Hernández (2010) resaltan su sofisticación para recibir información de todo el entorno: jefes, pares y subordinados agregan que cuanto más sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad; también sugieren que para que este tipo de evaluación funcione debe existir una previa capacitación.

Piñón, Salcido y De la torre (2010) describen este tipo de evaluación como el proceso, cuya información se obtiene de múltiples fuentes, lo que permite a su vez tener una visión mucho más amplia del desempeño laboral. Los 4 ejes en los que se fundamenta esta evaluación, manejan distintos evaluadores, permitiendo obtener una amplia percepción; sostienen también que su impacto es siempre positivo, porque busca una retroalimentación para la búsqueda de la mejora institucional, siempre y cuando los instrumentos de medición sean los adecuados; si la información es confiable y la evaluación es la más objetiva posible.

De Andrés y García (2005) advierten que el uso de esta evaluación se hizo muy popular desde los inicios de los 80s; en sus inicios se aplicaba a la alta gerencia; con el devenir del tiempo y sus buenos resultados fue extendiéndose para fines de desarrollo, para el logro de competencias, para el buen desempeño y otras aplicaciones administrativas. El propósito de este tipo de evaluación es dar al empleado una visión holística sobre su desempeño, para

mejorar todos los procesos involucrados; así mismo, otorgar a la gerencia la información necesaria para la toma de nuevas decisiones. Entre los factores que dan validez a la evaluación están diseño utilizado, el adecuado instrumento encausado al objetivo de medición, la consistencia de los grupos de evaluación y la eliminación de las fuentes de error.

Sifuentes, Hoyos y Cortes (2016) expresan que es importante contemplarla en su totalidad, en la condición de un proceso dinámico y sistemático; además, ubicarla y calificarla parte fundamental de toda la acción educativa. Mencionan que actualmente es necesario evaluar el sistema educativo en todos sus ámbitos: administrativo, programas, resultados del alumnado, etcétera, con el fin de optimizar el funcionamiento de la actividad educativa.

2.1.1.1 Principios que sustentan la evaluación 360°

Jiménez y Galán (2010) refieren que los principios que sustentan la evaluación de 360° se explican mediante la “ventana” de Johari, una herramienta que consta de 4 espacios de visión, cuyo eje primero se llama “abierto”, contiene la información personal tanto del individuo como de sus compañeros; el segundo cuadrante llamado “secreto”, tiene la información personal que solo el individuo conoce; el tercer cuadrante es denominado “ciego”, aquí contiene información que el individuo no conoce, pero sí el resto de personas; el cuarto cuadrante es el “desconocido”, aquí se encuentra la información que ni el individuo, ni los demás conocen. En ese sentido, la evaluación integral incluye todas las vistas involucradas en el trabajo de la persona: el superior, los subordinados, los colegas y la visión propia.

2.1.1.2 Ventajas y limitaciones

Entre las ventajas del uso de este tipo de evaluación se encuentran:

- El sistema es más amplio, en el sentido de que las respuestas se recolectan desde varias perspectivas.
- La calidad de la información es mejor (la calidad de quienes responden es más importante que la cantidad).
- Complementa las iniciativas de administración de calidad total, al hacer énfasis en los clientes internos, externos y en los equipos.
- Puede reducir el sesgo y los prejuicios, ya que la retroinformación procede de más personas, no sólo de una.
- La retroalimentación de los compañeros y los demás, podrá incentivar el desarrollo del empleado.
- Entre las desventajas:
 - El sistema es complejo en su administración.
 - La retroalimentación puede producir miedos en el personal, también provocar resentimientos de los involucrados en la evaluación.
 - Pueden presentarse opiniones en conflicto.

2.1.1.3 El modelo de gestión educativa por 360 grados

Moreno-Murcia, Silveira y Belando (2015) la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), aconseja que las universidades "deberían desarrollar y disponer de mecanismos formales como la aprobación, la revisión periódica y el control de sus programas y títulos, a través de sistemas de control como la evaluación objetiva."

Bajo esta premisa, Freire y otros (2014) comentan que este es un modelo sistémico basado en estándares internacionales, aplicado en Estados Unidos, Europa, Asia e Iberoamérica. Sugiere que, para la aplicación, primero debe contextualizarse; es decir, definir los

indicadores. Cambia en su aplicación, en el contexto de acuerdo con el ámbito a evaluar; en ese sentido, aclaran que “los estándares son iguales para todos los sistemas de evaluación y acreditación, más no es así con los indicadores, que son construidos de acuerdo a la realidad de cada país”.

Agregan también que esta evaluación propicia el acompañamiento del docente, para potenciar sus fortalezas, estimulándolo, retroalimentándolo y desarrollando al docente en la reflexión sobre su labor. Así también lo señala Arbesu (2005), afirmando que los docentes mejoran su desempeño, gracias a la retroalimentación que reciben en una evaluación, en la cual ellos también participan; recomienda además que debe pedirse la participación de expertos en la materia. A todo esto, se puede entonces asegurar que el objetivo principal de este tipo de evaluación en el desempeño docente será la administración del autodesarrollo de su profesión; podrá planificar estrategias, obteniendo además una visión clara de sus metas.

Cárdenas, Méndez y González (2014) encuentran la relación entre el estrés laboral y las evaluaciones del desempeño docente; al respecto, Piñón y otros (2010) aseguran que el uso de un sistema de evaluación de 360 grados, en términos del manejo del estrés laboral, reduce la ansiedad y el agobio que produce una evaluación unilateral; se mejora la autoestima del docente frente a los reconocimientos de sus pares; entrega herramientas a la administración para promover y recompensar al docente.

2.1.2 Desempeño docente

Para Flores y González (2016), el desempeño docente viene a ser un proceso de tipo formal, sistemático, en relación con el tiempo; cuyo fin es valorar el trabajo realizado por una persona dentro de una institución, en el marco de estándares establecidos, siendo el

objetivo final la mejora continua. Este tipo de evaluación de alguna manera siempre estuvo presente durante el tiempo; su relevancia actual radica en el hecho de haberse conceptualizado y también por la demanda creciente de resultados que tienen las instituciones hoy en día.

Por su parte, Matos y otros (2008) sostienen que la evaluación del desempeño busca valorar la eficacia y la calidad en las organizaciones; la atribución de formal explica que es por ser documentada y por seguir un debido proceso de recopilación, procesamiento y presentación de resultados, que conducen a la toma de decisiones sobre la base de la metas y estándares establecidos; estas características hacen que reciba el nombre de sistema. Así mismo, recomiendan que, para que este proceso tenga validez y sea confiable, es necesario eliminar la subjetividad, usando instrumentos adecuados y encaminados de acuerdo con el propósito.

Sánchez y Calderón (2012) resaltan la complejidad de realizar una evaluación adecuada, pues llevarla a la acción es cara y requiere tiempo para diseñar y afinar los instrumentos; así mismo, plantean las cinco etapas del proceso de evaluación del desempeño: la planificación del proceso de evaluación del desempeño, el diseño del sistema de evaluación, la implementación del sistema de evaluación, la retroalimentación del empleado y la retroalimentación del sistema de evaluación.

2.1.2.1 Antecedentes históricos

La evaluación del desempeño, en su forma teórica, tuvo su escenario propicio en la revolución industrial; a inicios del siglo XIX, R. Owen hace registros sobre el rendimiento del trabajo en fábricas textiles, seguidamente de los métodos estadísticos de la productividad realizados por F.W. Taylor, proponiendo valorar el rendimiento laboral como método para

mejorar la productividad; llegada la primera y segunda guerra mundial, se buscó en plano militar medir e incrementar la capacidad organizativa. Desde entonces, las organizaciones se han implementado cada vez en recursos y métodos para este tipo de evaluación, observando que es una herramienta eficaz para conseguir una dirección (citados por De Andrés & García, 2005).

El sector educativo ha tomado algunos conceptos y modelos de la práctica administrativa, lo que ha contribuido para su desarrollo y estructura; Vain (1998) comenta que, a pesar de que las universidades tuvieron por mucho tiempo gobiernos autónomos, no las hace exentas del control de la sociedad, debido al papel formador y de cambio que ejercen en la civilización. La sociedad moderna maneja la tendencia de exigir evidencias de la calidad del servicio; se hace necesario que estas instituciones den cuenta de sus proyectos, desarrollo y evolución.

2.1.2.2 Propósito de la evaluación del desempeño

De Andrés y García (2005) consideran el propósito de la evaluación del desempeño y su debido proceso: instrumentos al servicio de las organizaciones; describen que existen fines:

- Fines administrativos o de control, se utilizan de base para la toma de decisiones: políticas de compensación, incentivos para el buen desempeño, promociones.
- Fines de desarrollo, utilizados para la mejora del rendimiento del empleado: entrenamiento, programas de formación, auto perfeccionamiento del empleado, estímulo para una mayor productividad, motivación y adaptación al puesto de trabajo.
- Fines legales
- Planificación de los recursos humanos y la selección de personal: descripción de los puestos, fijar los objetivos previstos para cada puesto.

2.1.2.3 La evaluación del desempeño docente

Amaral (2009) comenta sobre los orígenes de la evaluación de la docencia; menciona que durante los inicios de la actividad universitaria y bajo su dirección autónoma, se observaron casos; por ejemplo, la Universidad de Bolonia, subvencionada y gobernada por los mismos estudiantes, quienes, al no estar satisfechos con la calidad de enseñanza de los docentes contratados, podían ejecutar multas y hasta despidos. A finales del siglo XX, la educación comenzó un creciente proceso de privatización, dejó entonces de ser un derecho que el Estado otorgaba a la población a convertirse en un servicio, cuyos estudiantes se constituyen para cumplir el papel de clientes.

Arata y Rodríguez (citados en Amaral, 2009) describen que en el contexto actual la universidad vista y llevada como una organización, en cuyo funcionamiento se han incorporado prácticas del mundo empresarial: planificación, previsión, control y éxito, con la diferencia de que, según Jiménez, la universidad no va hacia la maximización del lucro, sino del prestigio. Las presiones, para convertir a las universidades en organizaciones, afirman también que para asegurar la calidad “se necesitan de acciones organizadas y formalizadas, como políticas y mecanismos, que arrojen resultados susceptibles de ser evaluados de acuerdo a las metas establecidas y permitan introducir los ajustes pertinentes para la mejora continua”.

Desde los inicios de la pedagogía, los docentes han sido los encargados del proceso de evaluación; ahora esta facultad ya no es de su exclusividad, esto se justifica con el hecho del querer conseguir información para valorar aptitudes y actitudes en la actividad docente; Hernández (2014) sostiene que la correcta educación requiere una reflexión sobre sus propias prácticas y se llega a través de la evaluación; sin embargo, Arbesu (2005) agrega que la

complejidad de la labor docente hace también complejo el tratar de evaluarla; por tal motivo se aconseja una evaluación desde distintas perspectivas.

Tejada (2006) sostiene que hablar de calidad es también hablar de evaluación; el objetivo es mejorar la calidad de la educación, retroalimentar al docente; sin embargo, es conveniente valerse de un adecuado sistema de evaluación; de lo contrario pueden dar lugar a tensiones y contradicciones, si se realizan evaluaciones, cuyos resultados se manejan con alto nivel de subjetividad; estos pueden causar insatisfacción, desmotivación y toma de mala decisiones; el sistema de evaluación debe ser justo y razonable, valorado con el mayor grado de objetividad.

Los resultados pueden usarse para impulsar el desarrollo profesional, la autonomía, autoestima, la colaboración; de lo contrario promueve celos, culpa, competencia desleal, miedos, rechazos entre el personal; creando un nocivo ambiente laboral. En ese sentido, según Jiménez y otros (2010), la evaluación del desempeño docente se ha constituido en una necesidad importante dentro de las universidades, ya que través de ella se puede obtener información sobre el impacto de la actividad docente en el aprendizaje de los estudiantes.

Freire y otros (2014) mencionan que contribuye para la calidad de la enseñanza mediante un acto de reflexión y mejora de la realidad a través de la realización profesional del docente, la autonomía y la colaboración entre colegas; no debe considerársele una vigilancia jerárquica o acción entrometida en la actividad del docente; por el contrario, debe promocionársele como una oportunidad de crecimiento que generen buenas políticas educativas; así como lo expresa Jiménez (2010), propicia la toma de decisiones académicas para programas de capacitación al personal.

Mencionan también que para una buena evaluación se necesita definir los estándares de medición, la metodología y los indicadores; para Moleros y Ruiz (2005), los principales

factores son la interacción con el alumnado, obligaciones docentes y evaluación, metodología y, por último, los medios y recursos.

Jiménez y otros (2010) también recomiendan que, en relación con los resultados entregados, se describan las fallas y se propongan las alternativas de mejora. Todo esto es garantía de un sistema de evaluación justo y racional que permite valorar con objetividad, profundidad e imparcialidad. Se obtiene entonces, mediante un adecuado sistema, la mejora de la institución, ya que satisface necesidades organizacionales, generando la literatura especializada, enfoques, propuestas de instrumentos. Es cierto, es un trabajo complicado; pero factible en la medida de que el administrador del proceso sea capaz de ajustar los detalles de consistencia.

2.1.2.4 Tipos de evaluación del desempeño docente

Freire y otros (2014) describen cada una de las principales formas de evaluación docente, empleada hasta la actualidad:

- a. *Evaluación docente basado en la opinión de los estudiantes*, conocido también por su instrumento de medición denominado CADE; este proceso recopila la percepción de los estudiantes sobre el desempeño del docente, teniendo como objetivo principal orientarlo para realizar mejoras en su actividad.

El CEDA (cuestionario de evaluación de la docencia por los alumnos) tiene características multidimensionales y unidimensionales; multidimensional, porque acoge variables asociadas a la efectividad de la docencia; unidimensional, porque comprende reactivos globales de evaluación del profesor y del curso. Alcaraz (2012) sostiene que la

percepción de los estudiantes es un recurso fundamental para comprender la realidad educativa.

Por otro lado, Sifuentes, Hoyos, Cortes (2016) cuestionan la validez de este tipo de evaluación por ser subjetiva, basado en criterios de empatía de parte del estudiante, hacia docentes, quienes ponen puntajes altos o exigen menos tareas; consideran que los estudiantes no tienen la experiencia, para evaluar los aspectos cualitativos de la enseñanza; por tal motivo, debe prepararse a los alumnos ante la seriedad del proceso. Piñón expresa que la evaluación unilateral de los estudiantes es insuficiente, para medir el desempeño docente de un modo integral.

- b. *La evaluación por autoridades académicas*, esta actividad la realizan los coordinadores de área, académicos, el director de la carrera, según la perspectiva institucional, en sus dos dimensiones: formativa y sumativa; el objetivo es brindar retroalimentación sobre el cómo es percibido en el seno de la institución universitaria. Durante este proceso, se realiza la observación, los controles de sus tareas, en un ambiente limitante, lleno de tensión para los docentes y los estudiantes.
- c. *La autoevaluación del profesor*, es la valoración que el propio docente sobre sus conocimientos, gracias a la reflexión de su propia práctica. La importancia de este tipo de evaluación es que favorece el perfeccionamiento de su actividad. Arbesu (2005) recomienda incluir la opinión de los docentes durante el proceso de evaluación, puesto que merecen participar en el análisis de su propia práctica, aunque haya la limitante: encontrarse obstaculización para la obtención de información veraz. El formato de autoevaluación puede, según Rodríguez, incluir secciones como investigación (publicaciones), servicios educativos (asesorías), desarrollo profesional (cursos de actualización), currículo de grados o especializaciones. Este formato de evaluación

permite además una cuantificación sencilla; sin embargo, no se puede asegurar la veracidad absoluta del docente.

- d. *La evaluación por pares*, es aquella realizada por los colegas de su misma actividad dentro de la institución, se puede realizar de forma formal e informal, haciendo uso de visitas y observaciones in situ con el fin de analizar la adecuada praxis; los instrumentos de guía deben contener preguntas con respuestas en una escala predefinida, como opiniones abiertas de los colegas. Una debilidad para esta evaluación: sea realizada por profesores sin mucha pericia y sin experiencia en la conducción de la asignatura, sin fomentar inhibiciones en el evaluado; así mismo, los resultados pueden ser utilizados de diagnóstico con carácter formativo y sumativo.

El objetivo es buscar las fortalezas y las áreas débiles, las cuales queden expuestas para mejorarlas, cuyas mejoras sean trabajadas por los docentes quienes comparten experiencias similares en la actividad, haciéndolo más objetivo y generando resultados relevantes; a esta forma de evaluación se le conoce también con la denominación de método de arbitraje o coevaluación. Una limitante a considerar es que a veces se destaca, por encima de las demás, más valoración en cualidades personales (ejemplo, la dicción), dejando al margen la calidad de la actuación docente.

III Método

3.1 Tipo de investigación

La investigación tiene un enfoque mixto, es decir que hace uso del enfoque cualitativo y cuantitativo; con relación a esto Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que este nuevo enfoque logra un mayor entendimiento del fenómeno objeto de estudio, debido al conjunto de procesos que puedan involucrarse en la investigación; por otro lado, la combinación de los métodos inductivo y deductivo logran recabar información conjunta de las cuales se pueden realizar metainferencias. La investigación entonces hace uso del sustento pragmático y la asistencia estadística sumado a la experiencia de más de 20 años del investigador como docente universitario en la categoría principal.

En cuanto al diseño de la investigación es no experimental; sobre este diseño Hernández, Fernández y Batista (2014) refieren que son estudios realizados sin la manipulación deliberada de variables, cuyos fenómenos investigados solo se observan en su ambiente natural para después analizarlos.

El nivel o alcance es descriptivo, propositivo; de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de alcance busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno sometido a un análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación; no obstante, la propuesta de instrumentos recae en un estudio de tipo métrico. Para la propuesta en el enfoque cualitativo se usa en la fenomenología y la hermenéutica.

En este alcance, la recolección de datos se realiza en el mismo lugar donde se ha hecho el estudio a través de técnicas de observación, entrevistas y encuestas. Según la evolución en el tiempo del fenómeno estudiado es de corte transversal; al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que, en este tipo de investigación, los datos se recogen en un solo evento.

3.2 Población y muestra

La población de estudio pertenece al universo de estudiantes, personal de dirección académica y docentes de la Universidad Peruana Unión de la sede Lima; cuyo estudio se desarrolló durante el semestre II del año 2019. La tabla 1 presenta el tamaño de población y muestra del campus; se consideró a los estudiantes matriculados en el semestre referido y a los docentes en su condición de empleados y misioneros (docentes, a más de la académica, con misión eclesial) a tiempo completos.

La muestra fue determinada a través de un muestreo probabilístico estratificado proporcional de las facultades sólo en el caso de los estudiantes; se consideró un 5% de error y además un 5% de merma para el cálculo; a diferencia del grupo de docentes y estudiantes, el grupo de jefes académicos presentó un número accesible para la intervención, por lo que se consideró hacer una muestra censal. Se aplicó la fórmula para muestras finitas.

$$n = \frac{Z^2 \pi (1 - \pi) N}{E^2 (N - 1) + Z^2 (1 - \pi) \pi}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Variable estandarizada para un nivel de confianza dado.

π = Probabilidad de éxito ocurrencia o no de un evento.

N = Tamaño de la población.

E = Error que está dispuesto aceptar o límites entre los que el valor promedio podrá variar.

Tabla 1

Tamaño de población y muestra

Grupos dentro del campus	Población (N)	Muestra (n) + 5% merma
Estratos de los estudiantes		
(1) Ciencias empresariales	555	55
(2) Teología	266	27
(3) Ciencias humanas y educación	382	38
(4) Ingeniería y arquitectura	1121	112
Ciencias de la salud	<u>1333</u>	133
Total	3657	365
Docentes		
Jefes académicos de todas las escuelas del campus	12	12

3.3 Operacionalización de variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicadores
Evaluación docente	Autoevaluación	Contenidos organizados, claros y coherentes
		Claridad de la metodología y estrategias de aprendizaje
		Clases preparadas
		Capacitación de la materia a cargo
		Considera la opinión de los estudiantes
		Asistencia a los estudiantes fuera de clases
		La importancia de la asignatura para los estudiantes
		Relación con los estudiantes
		La actitud conforme a la filosofía de la institución
		Buen trato al estudiante
Evaluación del Jefe académico	Evaluación del Jefe académico	Motivación al estudiante
		Asertividad del docente
		Puntualidad a las reuniones académicas y de departamento
		Trabajo cooperativo
		Participación en proyectos, conferencias, seminarios, etc.
		Desarrollo del contenido del sílabo
		Actividades de investigación y difusión en las asignaturas
		Capacitación permanente de las asignaturas a cargo
		Su actitud está acorde con la filosofía de la institución
		Es asertivo
Evaluación de pares	Evaluación de pares	<u>Entrega de calificaciones, registros y otros documentos puntalmente</u>
		Estrategias didácticas para las clases
		Conocimiento de los contenidos de la asignatura
		Utiliza TIC's en su clase
		Aplica los saberes al ámbito profesional
		Fomenta la investigación
		Docente accesible a las preguntas
		Estimula la participación del estudiante
		Refuerza los temas a sus estudiantes
		Puntualidad
Evaluación del estudiante	Evaluación del estudiante	Actitud acorde a la filosofía de la institución
		Empatía y consideración con os estudiantes
		<u>Buen trato y participación con sus colegas</u>
		Presenta los contenidos claros y lógicos
		Fomenta la investigación y espíritu crítico
		Dominio de los contenidos
		Proporciona información científica
		Es accesible
		Fomenta la participación de los estudiantes
		Motiva al estudiante
Evaluación del estudiante	Evaluación del estudiante	Responde las consultas de los estudiantes
		Actitud esta de acorde con la filosofía de la institución
		Puntualidad
		Mantiene el respeto en el aula
		Inspira a sus estudiantes

3.4 Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario para realizar el diagnóstico del sistema de evaluación docente tradicional de la universidad se presenta en apéndice B; este instrumento pretendió evaluar la percepción sobre si el sistema tradicional es objetivo, favorable para el docente, equitativo con la participación de los involucrados; si respeta el debido proceso y si respeta la dignidad humana; fue necesario extraer la procedencia de la información, por lo que esta fue organizada en grupos cuyos sujetos conformantes tengan las mismas características: estudiantes, docentes y jefes académicos.

Por su parte, los instrumentos propuestos para el sistema de evaluación docente objeto de la investigación, se presentan en el apéndice C; estos fueron construidos inicialmente sobre las referencias de Colina *et al.* (2008) y Moleros y Ruiz (2005), fueron consideradas por presentar un contexto similar, además las dimensiones que se consideraron (metodología de la enseñanza, actitud docente, ética y valores), son facetas del desempeño docente universitario sustentado líneas arriba; en este estudio, aunque son más las dimensiones que presenta el desempeño docente, las tres mencionadas fueron elegidas por considerarse de relevancia tras la revisión teórica, también, porque se ajustan a la filosofía educativa cristiana de la universidad en cuestión.

Los instrumentos propuestos para la evaluación de 360° fueron sometidos a los requerimientos mínimos, requeridos para la determinación de un instrumento (Muñiz, 2003), buscando la consistencia interna y confiabilidad; la primera fue generada a través de juicio de expertos en materia de docencia universitaria y administrativos especializados en el área de recursos humanos; los resultados de los coeficientes se muestran en la sección de resultados.

3.5 Procedimientos

La investigación se efectuó en tres partes:

- a. En la primera etapa consistió, se realizó un diagnóstico de la percepción de los sujetos participantes en el campus, sobre el tipo de evaluación tradicional que se aplicaba a los docentes universitarios; se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario; el instrumento que tenía un fin de descripción cualitativa fue elaborado y luego evaluado por expertos en el área educativa y de recursos humanos.
- b. En la segunda etapa se diseñó el proceso de evaluación de 360° para el desempeño docente, sobre los recursos del sistema de evaluación tradicional.
- c. En la tercera etapa se realizó la elaboración de una propuesta de un sistema de evaluación de 360°; es decir, se diseñaron instrumentos de evaluación (para cada eje), se buscó en los instrumentos los requerimientos básicos de validación y confiabilidad.

3.6 Análisis de datos

El procesamiento estadístico comprende: el análisis descriptivo de la percepción sobre el sistema tradicional de evaluación del desempeño docente en la universidad y el uso de las pruebas estadísticas de alfa de Crombach y V de Aiken para los instrumentos propuestos; todo mediante el uso del paquete estadístico SPSS V 25.0

IV Resultados

4.1 Análisis e interpretación

4.1.1 Diagnóstico del sistema tradicional de evaluación del desempeño docente

El sistema tradicional de evaluación del desempeño docente de la UPeU, está a cargo del vicerrectorado académico en coordinación con las facultades, corresponde a una de sus funciones dentro del cronograma semestral (ver figura 1).

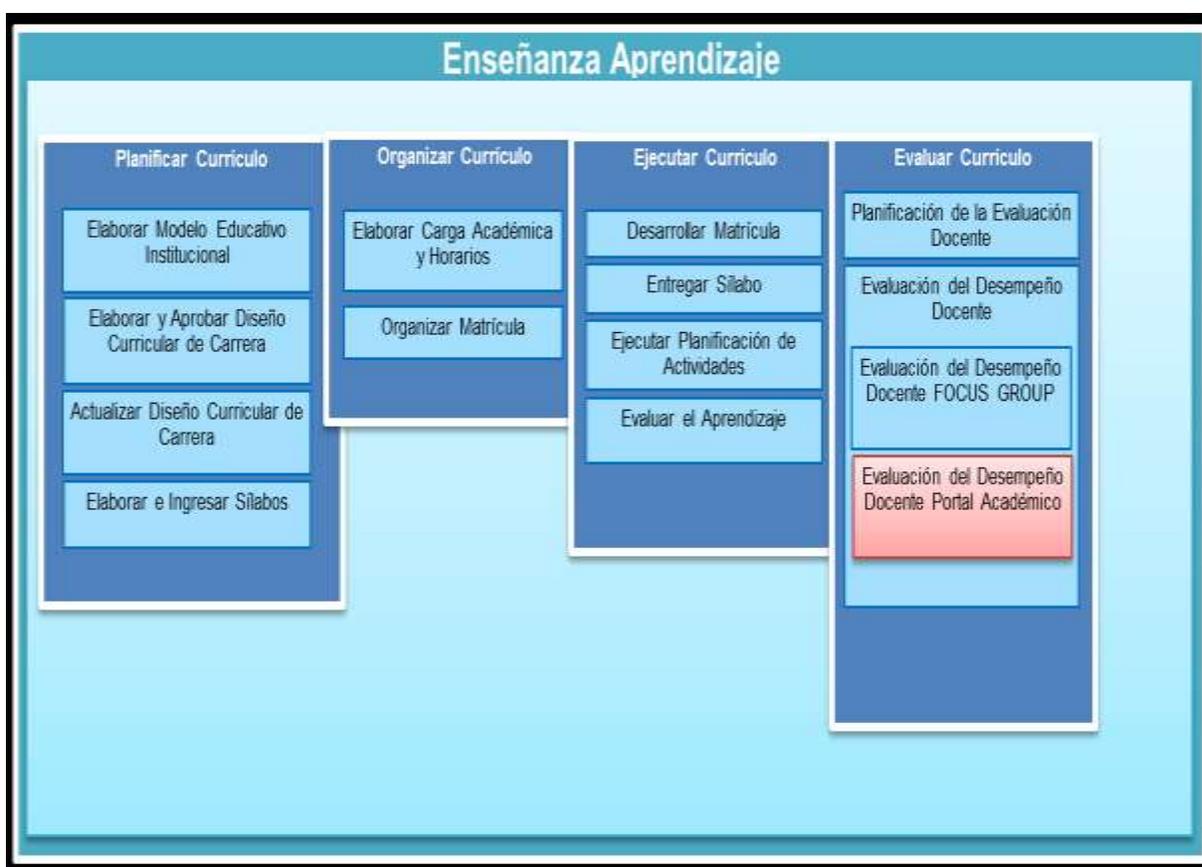


Figura 1. Modelo visual del proceso enseñanza-aprendizaje para el vicerrectorado.

Este sistema considera la evaluación de carácter obligatorio, con sanción económica si no es efectuada; a través de un proceso diseñado virtualmente (ver figura 2) en el que se asigna un periodo en cada semestre y que regularmente no supera de los 20 días.

Flujograma de información con sus listas de tareas

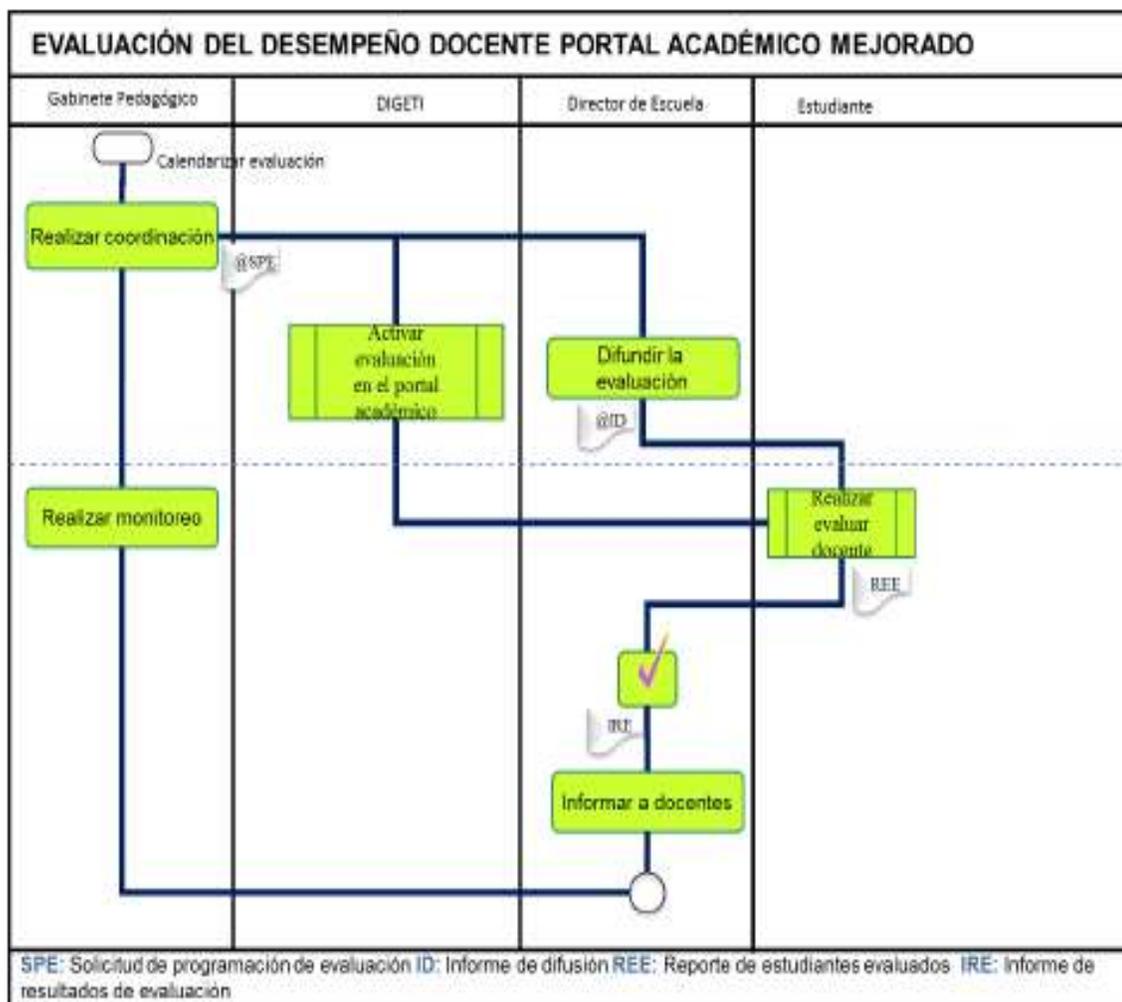


Figura 2. Proceso de evaluación del desempeño docente Portal Académico

El encargado de esta medición es el gabinete pedagógico; este proceso se activa cuando se cumple la fecha programada y registrada en el calendario institucional; cuya intención es validar si el docente ha cumplido los objetivos de la enseñanza, además, de verificar con qué éxito los estudiantes ha alcanzado los objetivos de aprendizaje.

Cada agente involucrado cumple un rol específico dentro del proceso:

- Gabinete Pedagógico. Es el responsable de guiar todo el proceso de la evaluación del desempeño docente, cuyo procedimiento es registrado en el portal académico, con fines de encontrar puntos de mejora para los docentes y plan de estudios.
- DIGETI. Es el área de desarrollo; se encarga de dejar disponible el módulo de evaluación docente, según las fechas programadas por el vicerrectorado académico.
- Estudiante. Es el responsable de emitir opinión sobre el desempeño del docente.
- Director Escuela. Es el responsable de difundir las fechas de evaluación, mediante el portal del estudiante, realizado a los estudiantes, además de socializar los resultados de la evaluación con los docentes.

Las contingencias de actividades son:

Actividad N° 1. Realizar coordinación (Gabinete Pedagógico)

Actividad N° 2. Activar evaluación en el portal académico (DIGETI)

Actividad N° 3. Realizar monitoreo (Gabinete Pedagógico)

- Lentitud en la red de datos. El responsable de Gabinete Pedagógico comunica al TI de vicerrectorado para la coordinación respectiva, con el responsable de redes de la DIGETI.

Actividad N° 4. Realizar evaluación docente (mediante los estudiantes)

- Lentitud en la red de datos. El responsable de Gabinete Pedagógico comunica al TI de vicerrectorado, para la coordinación respectiva con el responsable de redes de la DIGETI.

Actividad N° 5. Verifica resultados (el director de escuela)

- Lentitud en la red de datos. El responsable de Gabinete Pedagógico comunica al TI de vicerrectorado, para la coordinación respectiva con el responsable de redes de la DIGETI.

Actividad N° 6: Informar a docentes (en director de escuela)

Algunas de las deficiencias que este sistema presenta es que no existe manera de saber si los objetivos de enseñanzas están incompletos, el desconocimiento de los directivos de las escuelas profesionales si el estudiante logró los objetivos de aprendizaje o si la capacitación del docente está desligada de su carga y carencia pedagógica.

Los resultados de la evaluación se entregan al docente personalmente por medio de su portal virtual asignado; la difusión de la evaluación es realizada por el director de escuela y del comité de calidad; pero en la práctica esto casi no se hace efectivo. Frente a las contingencias que se dan y que fueron mencionadas, se trata de complementar con otra evaluación de *focus group*, cuya sistematización se visualiza en la figura 3.

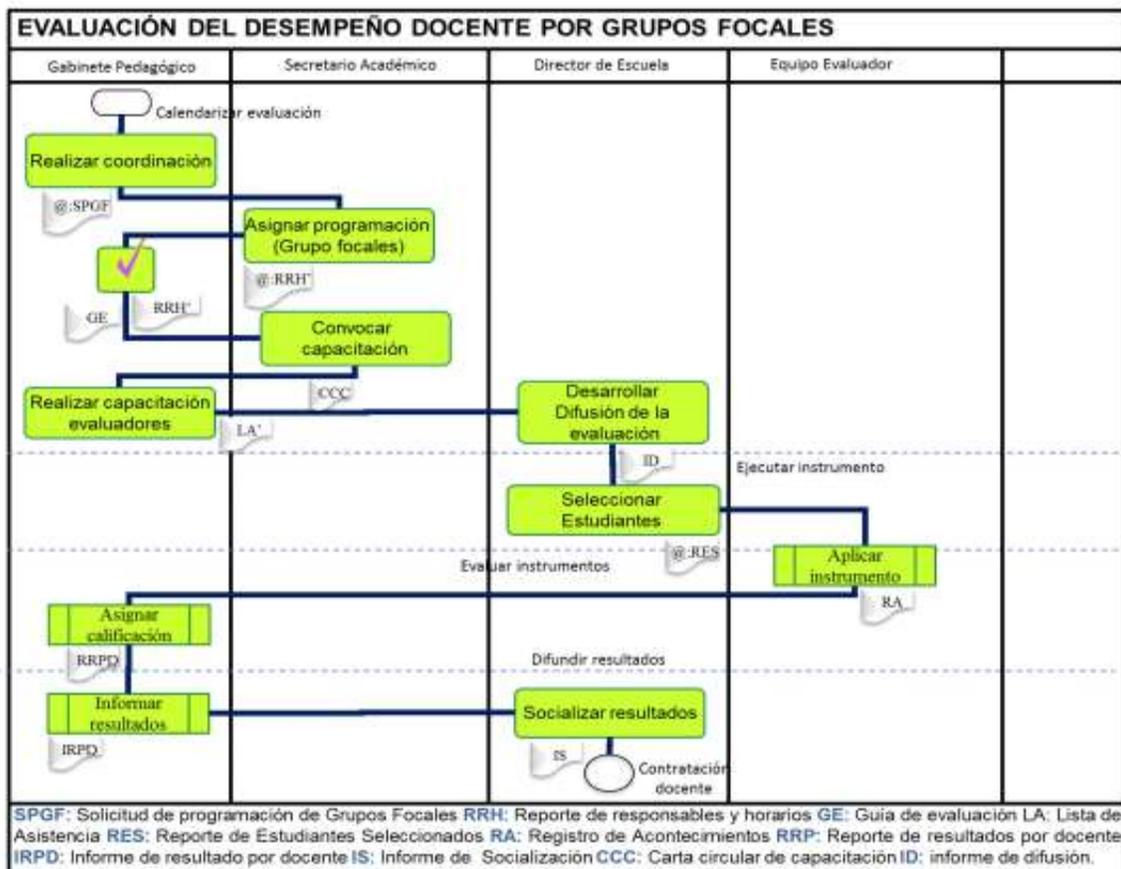


Figura 3. Proceso de Evaluación del desempeño docente Portal Académico

Los responsables de esta evaluación son además del gabinete pedagógico, también el departamento de Dirección General de Tecnología e Información (DIGETI) y los directores de escuela (Ver tabla 2). En el fondo, las dos evaluaciones son realizadas por los estudiantes con la diferencia de que en la evaluación virtual no existe una constatación de que los estudiantes leen las preguntas de evaluación.

El mayor peligro de obtener una información real y autentica sobre el desempeño docente por medio de este sistema, es que los estudiantes, en ambos casos, podrían caer en la subjetividad al emitir una respuesta, por lo que reduce la confiabilidad de los resultados.

Tabla 3*Descripción del flujo*

Actividad	Rol	Tareas
Realizar coordinación	Gabinete Pedagógico	1. Comunicar al área de desarrollo y a los Directores de EP las fechas ejecución de evaluación del desempeño docente que se realiza en el portal académico.
Activar evaluación en el portal académico	DIGETI	1. Recepcionar las directivas de Gabinete Pedagógico. 2. Apertura del módulo de evaluación. 3. Programa fecha de cierre de evaluación en el portal según el cronograma establecido.
Difundir evaluación	Director de EP	1. Realizar plan de difusión de la evaluación docente 2. Ejecutar plan de difusión de la evaluación docente
Realizar monitoreo	Gabinete Pedagógico	3. Verificar cumplimiento de evaluación según lo programado. 4. Realizar informe a los Directores de EP de los estudiantes que no evaluaron.
Realizar evaluación docente	Estudiante	1. Informarse con su tutor o Director de EP sobre las fechas de evaluación. 2. Acceder al módulo de evaluación docente de su portal académico. 3. Realizar evaluación al docente titular del curso.
Verifica resultados	Director de EP	1. Verificar cumplimiento y resultados de la evaluación de los docentes. 2. Reportar informe de incumplimiento a docente tutor.
Informa docentes	Director de EP	1. Desarrolla una programación para socializar los resultados de la evaluación de cada docente.

Un punto observable es que, en la mayoría de los casos frente a los resultados, los más perjudicados son los docentes contratados, ya que los decanos, coordinadores y vicerrectorado toman en cuenta estas evaluaciones, para seguir contratando o no al docente; este es un gran problema, afecta mucho el nivel académico, ya que algunos docentes, para seguir en la universidad, tienen que dejar de exigir a los estudiantes para que los evalúen con notas altas.

La gran interrogante que surge al uso de este sistema, es si los docentes y el propio estudiante perciben al sistema como apropiado; para eso, se realizó una medición porcentual mediante un cuestionario elaborado propiamente para este fin; el instrumento cuenta con un alpha de Crombach de 95.1 y un V de Aiken de 0.86, lo que hace que el instrumento sea altamente confiable y válido.

La descripción de la procedencia de la muestra se describe porcentualmente en la tabla 4, entonces la condición dentro del campus que se observó tuvo una distribución porcentual de 71.7%, representando a los alumnos encuestados, con un total de 359 encuestados. El 26.3% representa a los docentes que participaron de las encuestas, siendo un total de 132. Por último, el 2% de los participantes fueron directores de escuelas.

Tabla 4*Condición dentro del campus*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estudiante	359	71.7	71.7
Docente	132	26.3	98.0
Director de escuela	10	2.0	100.0
Total	501	100.0	

El conocimiento acerca del sistema de evaluación (ver tabla 5), tuvo como mayor porcentaje a una respuesta positiva, siendo un 73.3% de los participantes quienes tienen conocimiento acerca del sistema de evaluación y un 26.7% no conocen el mencionado sistema.

Tabla 5*Conocimiento del sistema de evaluación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	367	73.3	73.3
No	134	26.7	100.0
Total	501	100.0	

El análisis de intención para la percepción de los encuestados sobre el sistema tradicional de evaluación del desempeño docente, comprendió la objetividad del sistema (ver tabla 6), lo favorable del sistema para el docente (ver tabla 7), si el sistema cumplía el debido proceso (ver

tabla 8), si el sistema era participativo y equitativo (Ver tabla 9) y si el sistema respeta la dignidad del docente (ver tabla 10).

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la objetividad del sistema de evaluación, los porcentajes más altos fueron: 37.3% y 33.4%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo, ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 15%, 9.2% y 5%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 39.4% y 33%, corresponden alternativas: de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 18.9%, 5.2% y 3%, corresponden a alternativas: de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 60% y 30%, corresponden a alternativas: de bastante de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo. El porcentaje más bajo fue 10% correspondiente a la alternativa de bastante en desacuerdo.

Tabla 6*Objetividad del sistema de evaluación*

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus escuela	Estudiante	18	5.0%	54	15.0%	120	33.4%	134	37.3%
	Docente	4	3.0%	25	18.9%	44	33.3%	52	39.4%	7	5.3%
	Director de escuela	0	0.0%	1	10.0%	3	30.0%	6	60.0%	0	0.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de si el sistema resultaba favorable para el crecimiento del docente, los porcentajes más altos fueron: 43.5% y 24.5%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 15.6%, 12.3% y 4.2%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 37.9% y 32.6%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 15.2%, 11.4% y 3%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 40% y 40%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo; los

porcentajes más bajos fueron: 10% y 10%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 7

Sistema favorable para el crecimiento de docente

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus escuela	Estudiante	15	4.2%	44	12.3%	88	24.5%	156	43.5%
	Docente	4	3.0%	20	15.2%	43	32.6%	50	37.9%	15	11.4%
	Director de escuela	0	0.0%	1	10.0%	4	40.0%	4	40.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca del cumplimiento del debido proceso, los porcentajes más altos fueron: 42.3% y 34.5%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 13.4%, 7.2% y 2.5%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 39.4% y 37.9%, corresponden alternativas de ni en desacuerdo ni de acuerdo y bastante de acuerdo. Los

porcentajes más bajos fueron: 15.9%, 5.3% y 1.5%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 50% y 40%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo. El porcentaje más bajo fue 10%, corresponde totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Sistema que cumple con el debido proceso

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus escuela	Estudiante	9	2.5%	48	13.4%	124	34.5%	152	42.3%
	Docente	2	1.5%	21	15.9%	52	39.4%	50	37.9%	7	5.3%
	Director de escuela	0	0.0%	0	0.0%	4	40.0%	5	50.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca del cumplimiento del sistema participativo y equitativo, los porcentajes más altos fueron: 40.4% y 30.1%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los

porcentajes más bajos fueron: 15.6%, 10.3% y 3.6%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 37.9% y 31.8%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 21.2%, 5.3% y 3.8%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran el porcentaje más alto: el 80% que corresponde a de bastante de acuerdo y el porcentaje más bajo fue de 20%, que corresponde a ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 9

Sistema participativo y equitativo

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	13	3.6%	56	15.6%	108	30.1%	145	40.4%
	Docente	7	5.3%	28	21.2%	42	31.8%	50	37.9%	5	3.8%
	Director de escuela	0	0.0%	0	0.0%	2	20.0%	8	80.0%	0	0.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca del respeto de la dignidad humana, los porcentajes más altos fueron: 50% y 25.1%, corresponden a alternativas de bastante de

acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 16.2%, 5.6% y 3.1%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 46.2% y 34.8%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 10.6% y 8.3%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo y bastante en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran el porcentaje más alto fue 70%, que corresponde a de bastante de acuerdo y el porcentaje más bajo fue 30%, que corresponde a totalmente de acuerdo.

Tabla 10

Respeto de la dignidad humana

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus de escuela	Estudiante	11	3.1%	20	5.6%	90	25.1%	179	50.0%
	Docente	0	0.0%	11	8.3%	46	34.8%	61	46.2%	14	10.6%
	Director de escuela	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	70.0%	3	30.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de las dimensiones del desempeño docente (tabla 11), los porcentajes más altos fueron: 42.1% y 30.4%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 12.5%, 8.9% y 6.1%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 32.6% y 31.1%, que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 25.8%, 6.1% y 4.5%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 40% y 30%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo y bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 20% y 10%, corresponden a alternativas de ni en desacuerdo ni de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Tabla 11*Recolección de información de las dimensiones del desempeño docente*

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus escuela	Estudiante	22	6.1%	45	12.5%	109	30.4%	151	42.1%
	Docente	6	4.5%	34	25.8%	41	31.1%	43	32.6%	8	6.1%
	Director de escuela	0	0.0%	4	40.0%	2	20.0%	3	30.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de las competencias del docente (tabla 12), los porcentajes más altos fueron: 44.3% y 32.3%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 10.9%, 8.6% y 3.9%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 34.1%, 28.8 y 27.3%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo ni en desacuerdo ni de acuerdo y bastante en desacuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 6.1% y 3.8%, que corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 40% y 40%, que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo y bastante de acuerdo. El porcentaje más bajo fue 20%, que corresponde a la alternativa de ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 12*Recolección de información de las competencias del docente*

		Totalmente		Bastante		Ni en		Bastante		Totalmente	
		en		desacuerdo		desacuerdo		de		de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Condición dentro del campus escuela	Estudiante	14	3.9%	39	10.9%	116	32.3%	159	44.3%	31	8.6%
	Docente	5	3.8%	36	27.3%	38	28.8%	45	34.1%	8	6.1%
	Director de	0	0.0%	4	40.0%	2	20.0%	4	40.0%	0	0.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de la filosofía de la universidad (tabla 13), los porcentajes más altos fueron: 49.2% y 27.9%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 13.7%, 5.9% y 3.4%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 52.3% y 19.7%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 16.7%, 9.1% y 2.3%, que corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 50% y 30% que corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. El porcentaje más bajo fue 20%, corresponde a la alternativa de ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 13*Recolección de información de la filosofía de la universidad*

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	12	3.4%	21	5.9%	100	27.9%	176	49.2%
	Docente	3	2.3%	12	9.1%	26	19.7%	69	52.3%	22	16.7%
	Director de escuela	0	0.0%	3	30.0%	2	20.0%	0	0.0%	5	50.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de los valores de la universidad (tabla 14), los porcentajes más altos fueron: 53.8% y 22.3%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 17.3%, 4.5% y 2.2%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 53.8% y 25.8%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 14.4%, 3.8% y 2.3%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 40% que corresponde a la alternativa de bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 20%,

20% y 20%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo y bastante en desacuerdo.

Tabla 14

Recolección de información de los valores de la universidad

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	8	2.2%	16	4.5%	80	22.3%	193	53.8%
	Docente	3	2.3%	5	3.8%	34	25.8%	71	53.8%	19	14.4%
	Director de escuela	0	0.0%	2	20.0%	2	20.0%	4	40.0%	2	20.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de la misión de la universidad (tabla 15), los porcentajes más altos fueron: 50.7% y 27.3% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 12%, 8.4% y 1.7%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 49.2% y 26.5%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 15.9% y 8.3%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo y bastante en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 40% y 30% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 20% y 10%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 15

Recolección de información de la misión de la universidad

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	6	1.7%	30	8.4%	98	27.3%	182	50.7%
	Docente	0	0.0%	11	8.3%	35	26.5%	65	49.2%	21	15.9%
	Director de escuela	0	0.0%	2	20.0%	1	10.0%	4	40.0%	3	30.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de la visión de la universidad (tabla 16), los porcentajes más altos fueron: 51.1% y 26.8% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 12.3%, 8.4% y 1.4% que corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 47% y 29.5% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los

porcentajes más bajos fueron: 15.9% y 7.6%, corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo y bastante en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 40% y 30% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 20% y 10%, que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 16

Recolección de información de la visión de la universidad

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus de escuela	Estudiante	5	1.4%	30	8.4%	96	26.8%	183	51.1%
	Docente	0	0.0%	10	7.6%	39	29.5%	62	47.0%	21	15.9%
	Director	0	0.0%	2	20.0%	3	30.0%	4	40.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de la identidad con la universidad (tabla 17), los porcentajes más altos fueron: 48.5% y 30.1% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 11.7%, 7.8% y 1.9% que corresponden a

alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 50% y 34.8% que corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 8.3%, 6.1% y 0.8%, que corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes fueron 60% y 40% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 17

Recolección de información de la identidad con la universidad

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	7	1.9%	28	7.8%	108	30.1%	174	48.5%
	Docente	1	0.8%	8	6.1%	46	34.8%	66	50.0%	11	8.3%
	Director de escuela	0	0.0%	0	0.0%	4	40.0%	6	60.0%	0	0.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información del compromiso con de la universidad (tabla 18), los porcentajes más altos fueron: 47.6% y 30.4% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 12.3%, 7.5% y 2.2% que corresponden a

alternativas de totalmente de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron: 44.7% y 29.5% que corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron: 13.6% y 12.1%, que corresponden a alternativas de totalmente de acuerdo y bastante en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos: 50% y 40% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo ni en desacuerdo ni de acuerdo. El porcentaje más bajo fue 10%, que corresponde a bastante en desacuerdo.

Tabla 18

Recolección de información del compromiso con la universidad

		Totalmente en desacuerdo		Ni en bastante en desacuerdo ni de acuerdo				Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Condición dentro del campus	Estudiante	8	2.2%	27	7.5%	109	30.4%	171	47.6%	44	12.3%
	Docente	0	0.0%	16	12.1%	39	29.5%	59	44.7%	18	13.6%
	Director de escuela	0	0.0%	1	10.0%	4	40.0%	5	50.0%	0	0.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de la metodología pedagógica (tabla 19), los porcentajes más altos fueron 40.7% y 31.5%, que

corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron: 13.4%, 10.9% y 3.6%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron 42.4% y 36.4%, corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 15.9%, 3% y 2.3%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran el porcentaje más alto: 50% que corresponde a bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 20%, 20% y 10%, que corresponde a bastante en desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 19

Recolección de información de la metodología pedagógica

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus de escuela	Estudiante	13	3.6%	48	13.4%	113	31.5%	146	40.7%
	Docente	3	2.3%	21	15.9%	48	36.4%	56	42.4%	4	3.0%
	Director	0	0.0%	2	20.0%	2	20.0%	5	50.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de las habilidades sociales del docente (tabla 20), los porcentajes más altos fueron 42.1% y 32% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron 11.7%, 10.9% y 3.3% que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron 38.6% y 35.6% que corresponden alternativas de ni en desacuerdo ni de acuerdo y bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 15.9%, 6.8% y 3%, que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más alto 30% y 30% que corresponden a las alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron de 20%, 10% y 10%, que corresponden a bastante en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 20*Recolección de información de las habilidades sociales del docente*

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus escuela	Estudiante	12	3.3%	42	11.7%	115	32.0%	151	42.1%
	Docente	4	3.0%	21	15.9%	51	38.6%	47	35.6%	9	6.8%
	Director de escuela	1	10.0%	2	20.0%	3	30.0%	3	30.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de las competencias investigativas del docente (tabla 21), los porcentajes más altos fueron 43.7% y 28.1%, corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron 15.3%, 10% y 2.8% que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron 36.4% y 32.6% que corresponden a alternativas de ni en desacuerdo ni de acuerdo y bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 22%, 5.3% y 3.8%, que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran el porcentaje más alto fue 40% que corresponde a la alternativa de bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 20%,

20%, 10% y 10%, que corresponden ni en desacuerdo ni de acuerdo, bastante en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 21

Recolección de información de las competencias investigativas del docente

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	10	2.8%	55	15.3%	101	28.1%	157	43.7%
	Docente	5	3.8%	29	22.0%	48	36.4%	43	32.6%	7	5.3%
	Director de escuela	1	10.0%	2	20.0%	2	20.0%	4	40.0%	1	10.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de la proyección social del docente (tabla 22), los porcentajes más altos fueron 41.8% y 34.8% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo, respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron 10.9%, 8.9% y 3.6% que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron 37.1% y 36.4% que corresponden alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 17.4%, 6.1% y 3%, que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran los porcentajes más altos, fueron 60% y 30% que corresponden a las alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. El porcentaje más bajo fue 10%, que corresponde a bastante en desacuerdo.

Tabla 22

Recolección de información de la proyección social del docente

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	13	3.6%	39	10.9%	125	34.8%	150	41.8%
	Docente	4	3.0%	23	17.4%	48	36.4%	49	37.1%	8	6.1%
	Director de escuela	0	0.0%	1	10.0%	3	30.0%	6	60.0%	0	0.0%

De acuerdo con las respuestas de los estudiantes acerca de la recolección de información de las competencias comunicativas del docente (tabla 23), los porcentajes más altos fueron 45% y 28.8% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo respectivamente. Los porcentajes más bajos fueron 11.7%, 11.5% y 3.1% que corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En las respuestas de los docentes, los porcentajes más altos fueron 42.4% y 31.1% que corresponden a alternativas de bastante de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los

porcentajes más bajos fueron 15.9%, 7.6% y 3%, corresponden a alternativas de bastante en desacuerdo, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Las respuestas de los directores de escuela muestran el porcentaje más alto: 60% que corresponden a la alternativa de bastante de acuerdo. Los porcentajes más bajos fueron 20%, 10% y 10%, que corresponde a ni en desacuerdo ni de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 23

Recolección de información de las competencias comunicativas del docente

		Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Condición dentro del campus	Estudiante	11	3.1%	42	11.7%	103	28.8%	161	45.0%
	Docente	4	3.0%	21	15.9%	41	31.1%	56	42.4%	10	7.6%
	Director de escuela	0	0.0%	1	10.0%	2	20.0%	6	60.0%	1	10.0%

Tabla 24

Diagnóstico del sistema de evaluación docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
óptimo	24	4.2%	4.2
regular	295	52.0%	56.3
deficiente	248	43.7%	100.0
Total	567	100.0	

En resumen, de acuerdo a la tabla, los resultados del diagnóstico del sistema de evaluación docente, se observa que un 52% de participantes situaron como “regular”, así mismo, un 43.7% de participantes señalaron que es “deficiente”, y solamente un 4.2% de participantes ubicaron al sistema en la categoría de “óptimo”.

4.1.2 Propuesta de un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente

El sistema propuesto tendría como encargado del proceso a la Dirección académica en cooperación con el vicerrectorado y las facultades; cuyo proceso se registra en la figura 4.

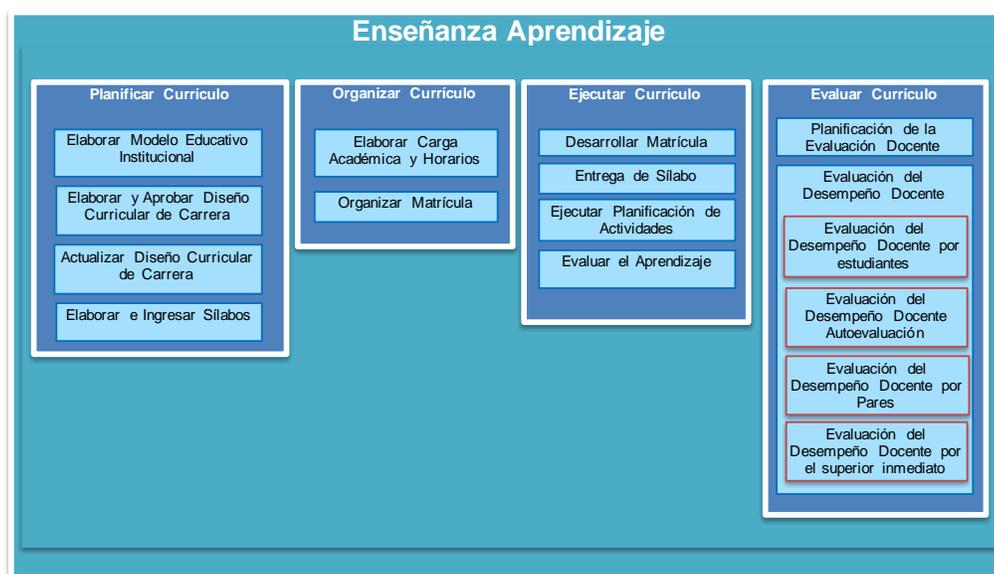


Figura 4. Modelo visual del proceso del sistema de evaluación de 360°

La evaluación del desempeño docente es considerada de 360°, porque evalúan los estudiantes del tercio superior, pares de los docentes, autoevaluación y por los superiores inmediatos de los docentes, así como se muestra en la figura 5.



Figura 5: Asignación de pesos por tipos de evaluación

Con este sistema se trata de garantizar una evaluación participativa y equitativa de todos los involucrados, por eso se propone que los pesos de asignación al puntaje total sean iguales para cada eje; las listas de las tareas de los participantes en los cuatro ejes se describen en la tabla 25. La sistematización de todo el proceso se visualiza en la figura 6.

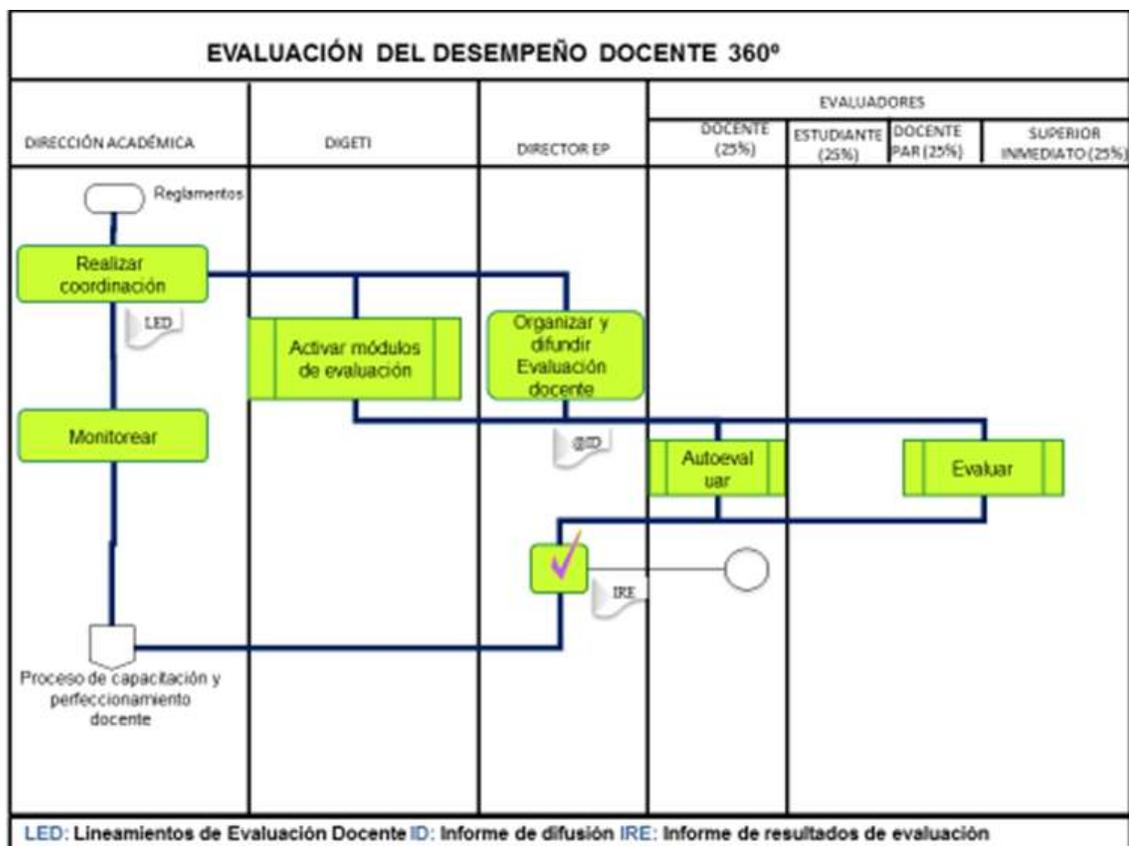


Figura 6: Proceso de Evaluación del desempeño docente

Este proceso se activa cuando se cumple la fecha programada en el calendario institucional por la Dirección Académica; lo que se busca determinar el desempeño docente, sobre la base de los objetivos planteados en la asignatura; los agentes a quienes se les brinda el servicio son a los directores de las escuelas profesionales, estudiante y la Comisión de Diseño Curricular de carrera (tabla 25).

Tabla 25*Descripción de las tareas asignadas*

Actividad	Rol	Tareas
Realiza coordinación	Director Académico	1. Comunica al área de desarrollo y a los Directores de EP las fechas ejecución de la evaluación docente que se realiza en el portal académico.
Activa módulos de evaluación	DIGETI	1. Recepciona las directivas de dirección académica. 2. Apertura módulo de evaluación docente. 3. Programa fecha de cierre del módulo de evaluación docente en el portal según el cronograma establecido.
Organiza y difundir evaluación docente	Director de EP	1. Asigna evaluadores - Estudiantes. - Superior inmediato. - Docente par. 2. Realiza plan de difusión de la evaluación docente. 3. Ejecuta plan de difusión de la evaluación docente.
Realiza monitoreo	Director Académico	1. Verifica cumplimiento de la evaluación docente según lo programado. 2. Realiza informe a los Directores de EP de los evaluadores asignados que no evaluaron.
Autoevalúa	Docente	1. Informarse con su Director de EP sobre las fechas de evaluación. 2. Accede al módulo de autoevaluación en su portal académico. 3. Realizar autoevaluación de las asignaturas que tiene a su cargo.
Evalúa	- Estudiante - Docente par - Superior inmediato	1. Informarse con el Director de EP sobre las fechas de evaluación. 2. Accede a su portal 3. Realiza su evaluación.

Verifica resultados	Director de EP	de 1.	Verifica cumplimiento y resultados de la evaluación del docente.
Informa docentes	a Director de EP	de 1.	Desarrolla programación para socializar los resultados de la evaluación de cada docente.

Las tecnologías de apoyo con las que cuenta este sistema son el correo electrónico y el portal académico, tanto del estudiante como del docente. En cuanto a la base legal, el cumplimiento normativo encuentra sustento amparado por la Ley Universitaria 30220 y el estatuto de la universidad.

Los puntos de control dentro del proceso serían la verificación del cumplimiento del proceso y resultados de la evaluación de los docentes, por parte del Director de Escuela, así como la difusión de la evaluación por parte del Director de Escuela y comité de calidad.

4.1.2.1 Proceso de evaluación por parte del estudiante

Este proceso cuenta con la colaboración del vicerrectorado y facultades; la ubicación (ver figura 7) en el mapa de procesos es en el nivel III del proceso de enseñanza y aprendizaje. El proceso se activa cuando se cumple la fecha programada en el calendario institucional por la dirección académica; el objetivo es validar si el docente ha cumplido los objetivos de la enseñanza programados en el semestre académico.

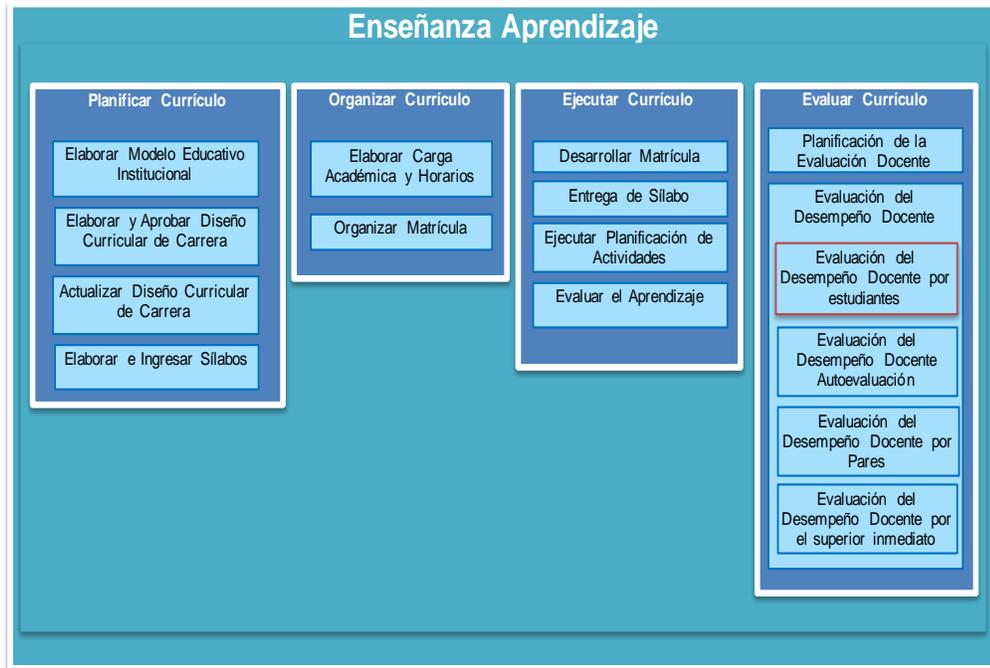


Figura 7: Modelo visual del proceso evaluación del desempeño docente por parte del estudiante.

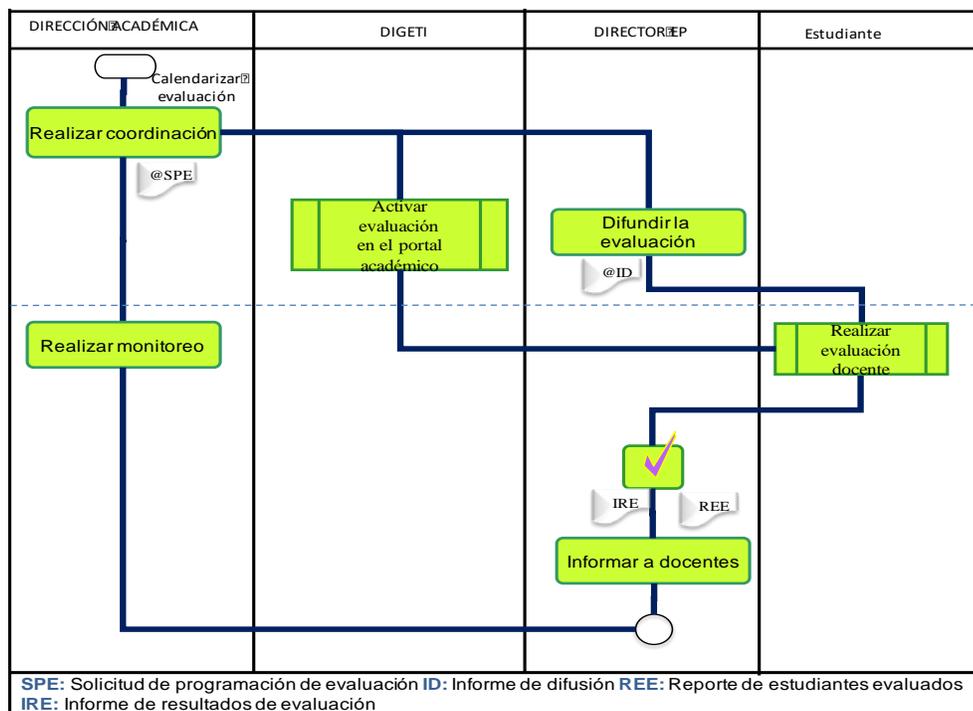


Figura 8. Proceso de Evaluación del desempeño docente por estudiantes.

Las tareas del proceso se muestran en la tabla 26; así pues la dirección académica es la responsable de guiar todo el proceso de la evaluación del desempeño docente por los estudiantes en el portal académico, con fines de encontrar puntos de mejora para los docentes y plan de estudios. El departamento de DIGETI por medio del área de desarrollo se encarga de dejar disponible el módulo de evaluación docente según las fechas programadas por el vicerrectorado académico. El estudiante es el responsable de emitir opinión sobre el desempeño del docente. El director escuela es el responsable de difundir las fechas de evaluación por el portal del estudiante a los estudiantes, además de socializar los resultados de la evaluación con los docentes.

Tabla 16

Tareas en el proceso de evaluación por parte del estudiante

Actividad	Rol	Tareas
Realiza coordinación	Director Académico	2. Comunica al área de desarrollo y a los Directores de EP las fechas ejecución de evaluación del desempeño docente que se realiza en el portal académico.
Activa evaluación en el portal académico	DIGETI	4. Recepciona las directivas de dirección académica. 5. Apertura del módulo de evaluación. 6. Programa fecha de cierre de evaluación en el portal según el cronograma establecido.
Difunde evaluación	Director de EP	4. Realiza plan de difusión de la evaluación docente 5. Ejecuta plan de difusión de la evaluación docente
Realiza monitoreo	Director Académico	6. Verifica cumplimiento de evaluación según lo programado. 7. Realiza informe a los Directores de EP de los estudiantes que no evaluaron.

Realiza evaluación docente	Estudiante	<ol style="list-style-type: none"> 4. Informarse con su tutor o Director de EP sobre las fechas de evaluación. 5. Accede al módulo de evaluación docente de su portal académico. 6. Realiza evaluación al docente titular del curso.
Verifica resultados	Director de EP	<ol style="list-style-type: none"> 2. Verifica cumplimiento y resultados de la evaluación de los docentes. 3. Reporta informe de incumplimiento a docente tutor.
Informa docentes	Director de EP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrolla programación para socializar los resultados de la evaluación de cada docente.

4.1.2.2 Proceso de autoevaluación

Este proceso se activa cuando se cumple la fecha programada en el calendario institucional por la Dirección Académica.; el objetivo es realizar un autoanálisis respecto a logro de los objetivos planteados en la asignatura. Cuenta con la cooperación del vicerrectorado y facultades, su ubicación en el mapa de procesos es en el nivel III del proceso de Enseñanza y Aprendizaje. (Ver figura 9)

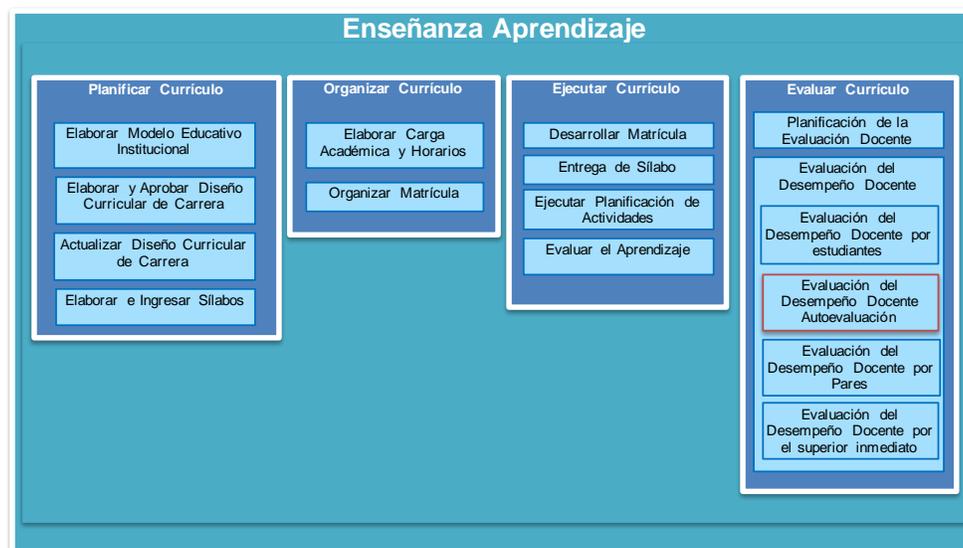


Figura 9. Modelo visual del proceso de autoevaluación.

Con relación a la responsabilidad del proceso es la Dirección Académica la responsable de guiar todo el proceso de la evaluación del desempeño docente por los docentes en el portal académico, con fines de encontrar puntos de mejora para la docente y el plan de estudios.

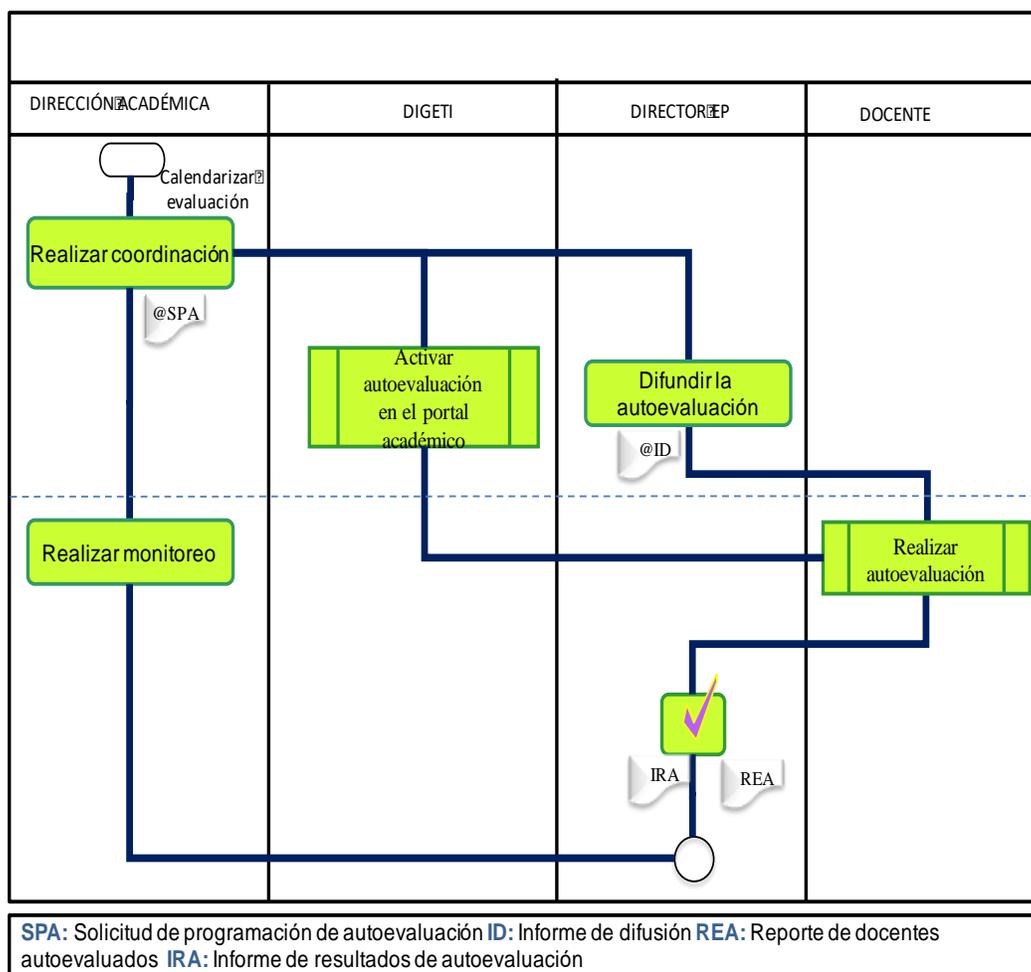


Figura 10: Flujograma del Proceso de Evaluación del desempeño docente - Autoevaluación

El departamento de DIGETI por medio del área de desarrollo se encarga de dejar disponible el módulo de evaluación docente según las fechas programas por el vicerrectorado académico; por otro lado el docente, es el responsable de emitir opinión sobre su desempeño académico. Finalmente el director de escuela es el responsable de difundir las fechas de evaluación para la autoevaluación; las funciones y tareas asignadas pueden visualizarse en la tabla 27.

Tabla 27*Tareas en el proceso de autoevaluación docente.*

Actividad	Rol	Tareas
Realiza coordinación	Director Académico	3. Comunica al área de desarrollo y a los Directores de EP las fechas ejecución de la autoevaluación del docente se realiza en el portal académico.
Activa autoevaluación en el portal académico	DIGETI	7. Recepciona las directivas de dirección académica. 8. Apertura del módulo de autoevaluación. 9. Programa fecha de cierre de autoevaluación en el portal según el cronograma establecido.
Difunde autoevaluación	Director de EP	8. Realiza plan de difusión de la autoevaluación docente 9. Ejecuta plan de difusión de la autoevaluación docente
Realiza monitoreo	Director Académico	10. Verifica cumplimiento de la autoevaluación según lo programado. 11. Realiza informe a los Directores de EP de los docentes que no se autoevaluaron.
Realiza evaluación docente	Docente	7. Informarse con su Director de EP sobre las fechas de autoevaluación. 8. Accede al módulo de autoevaluación docente en su portal académico. 9. Realiza autoevaluación respecto a la asignatura.
Verifica resultados	Director de EP	4. Verifica cumplimiento y resultados de la autoevaluación de los docentes.

4.1.2.2 Proceso de evaluación de pares

Este proceso cuenta con la aprobación y colaboración del vicerrectorado académico y las facultades; su ubicación como actividad en el mapa de procesos es en el nivel III del proceso de

enseñanza y aprendizaje, tal y como se visualiza en la figura 11; el proceso se activa cuando se cumple la fecha programada en el calendario institucional por la dirección académica y el objetivo es verificar si el docente par logro los objetivos planteados en la asignatura.

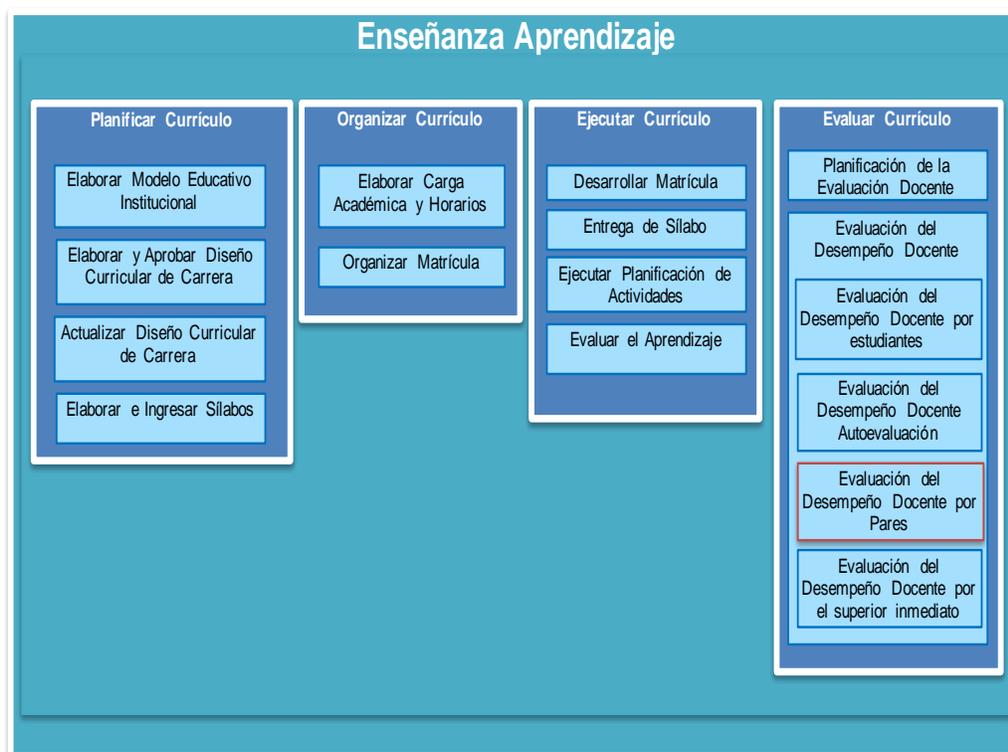


Figura 11. Modelo visual del proceso

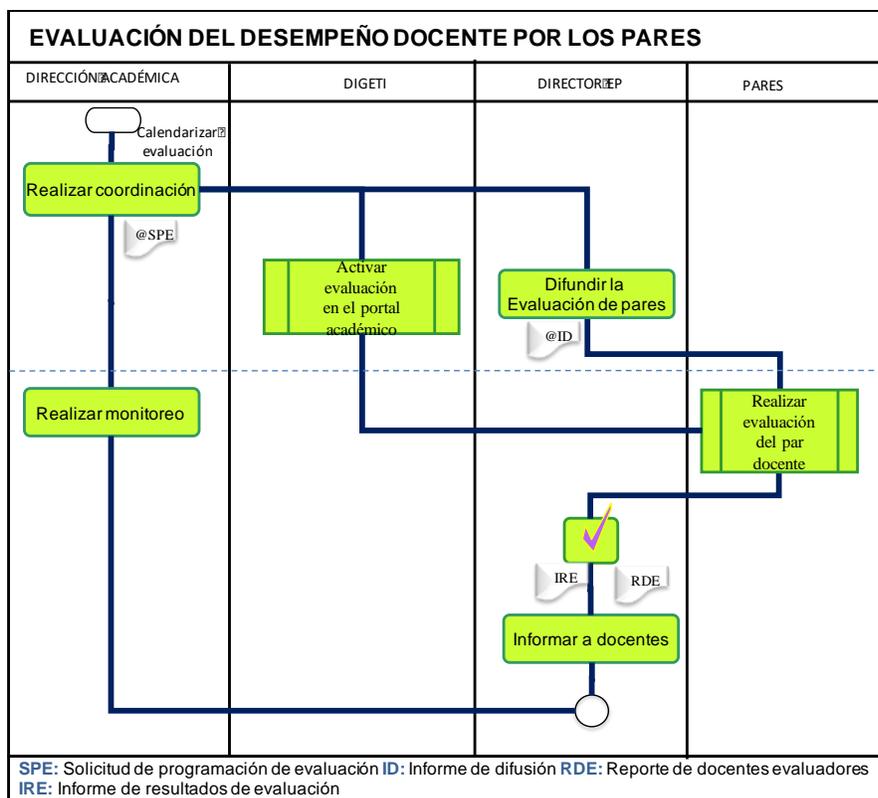


Figura 12. Flujograma del proceso de evaluación del desempeño docente por parte de los pares.

En cuanto a las tareas según el rol de los participantes se detallan en la tabla 28; en este proceso la dirección académica es la responsable de guiar todo el proceso de la evaluación del desempeño docente por los docentes pares en el portal académico, con fines de encontrar puntos de mejora para los docentes y plan de estudios. El departamento de DIGETI por medio del área de desarrollo se encarga de dejar disponible el módulo de evaluación docente según las fechas programadas por el vicerrectorado académico. El Docente par es el responsable de emitir opinión sobre el desempeño de su colega. El director de escuela es el responsable de difundir las fechas de evaluación para la evaluación de pares.

Tabla 28*Tareas en el proceso de evaluación docente por parte de los pares*

Actividad	Rol	Tareas
Realiza coordinación	Director Académico	4. Comunica al área de desarrollo y a los Directores de EP las fechas ejecución de la evaluación de pares del docente que se realiza en el portal académico.
Activa evaluación de pares en el portal académico	DIGETI	10. Recepciona las directivas de dirección académica. 11. Apertura del módulo de evaluación de pares. 12. Programa fecha de cierre del módulo de evaluación de pares en el portal según el cronograma establecido.
Difunde evaluación de pares	Director de EP	12. Realiza plan de difusión de la evaluación de pares del docente. 13. Ejecuta plan de difusión de la evaluación de pares del docente.
Realiza monitoreo	Director Académico	14. Verifica cumplimiento de la evaluación de pares según lo programado. 15. Realiza informe a los Directores de EP de los docentes pares que no evaluaron.
Realiza evaluación docente	Docente par	10. Informarse con su Director de EP sobre las fechas de evaluación pares docente. 11. Accede al módulo de evaluación de pares en su portal académico. 12. Realiza evaluación de par respecto a la asignatura.
Verifica resultados	Director de EP	5. Verifica cumplimiento y resultados de la evaluación de pares de los docentes.
Informa a docentes	Director de EP	2. Desarrolla programación para socializar los resultados de la evaluación de cada docente.

4.1.2.3 Proceso de evaluación por parte de los directores académicos

Este proceso cuenta con la colaboración y el permiso del vicerrectorado académico y las facultades; la ubicación en el modelo visual (ver figura 13) es en el nivel III del proceso de enseñanza y aprendizaje, tal y como se visualiza en la figura. Este proceso se activa cuando se cumple la fecha programada en el calendario institucional por la dirección académica. El objetivo es verificar si el docente que se encuentra bajo su dirección logro los objetivos planteados por la facultad.

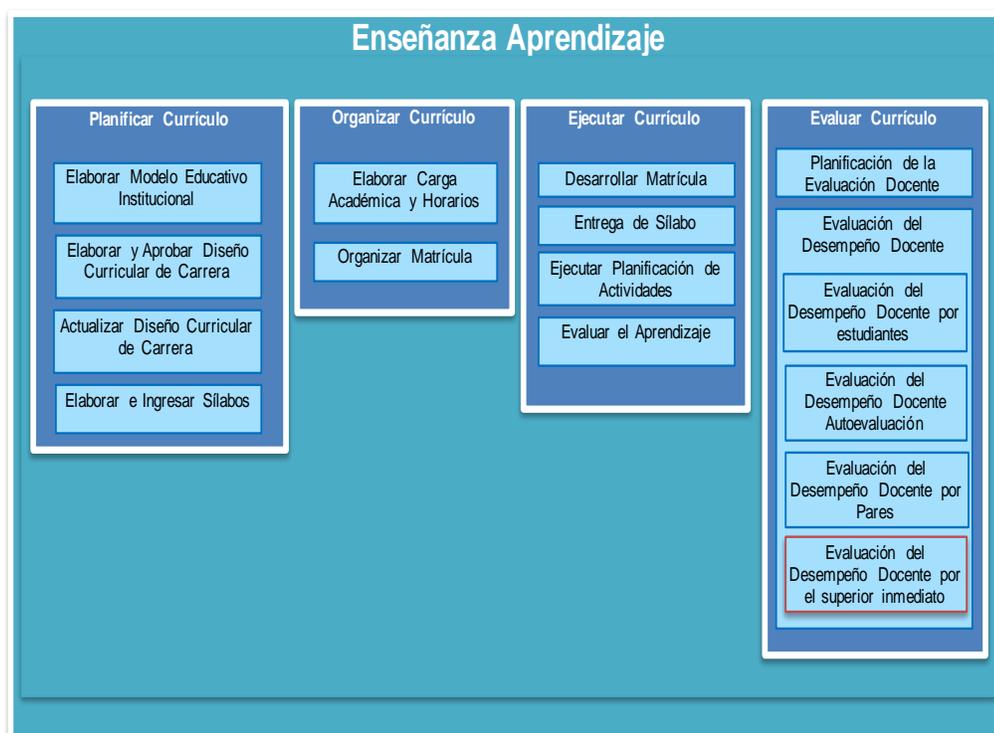


Figura 13. Modelo visual del proceso de evaluación por parte del superior inmediato.

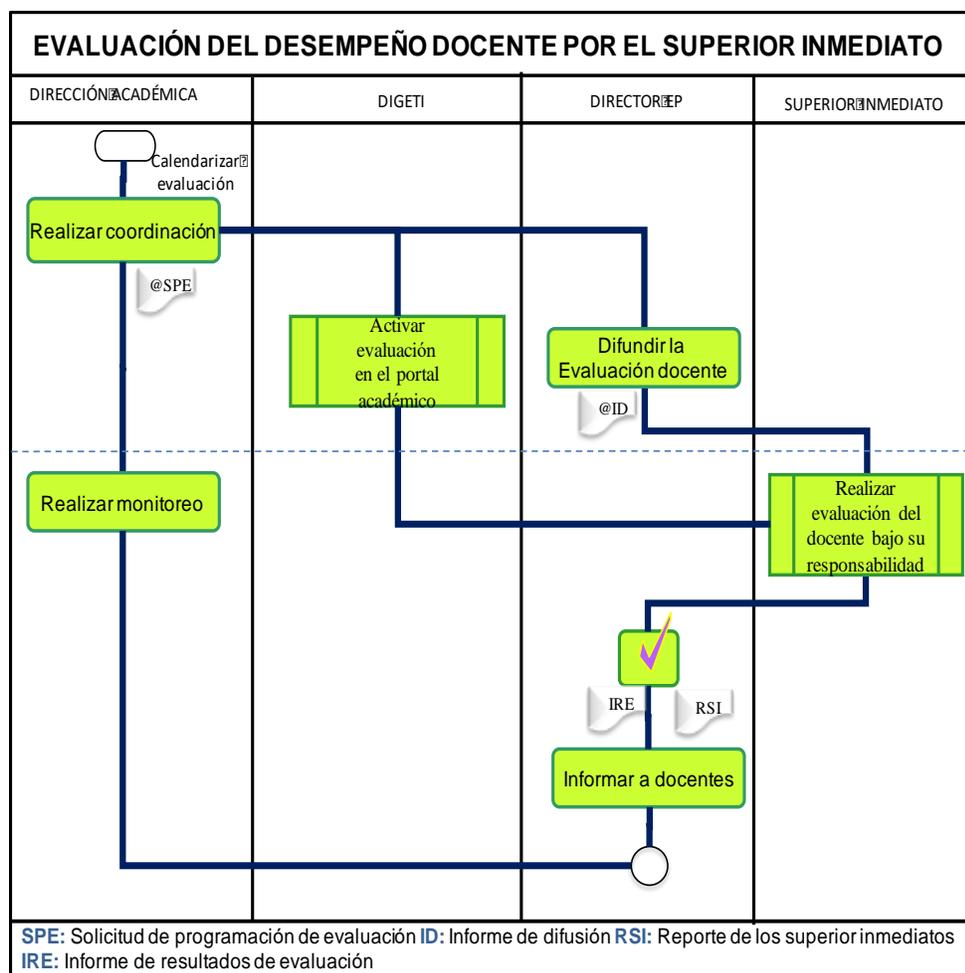


Figura 14. Proceso de Evaluación del desempeño docente por superior inmediato

Las tareas que se asignan a los participantes se detallan en la tabla 29; en el proceso la dirección académica es la responsable de guiar todo el proceso de la evaluación del desempeño docente por el mismo en el portal académico, con fines de encontrar puntos de mejora para los docentes y plan de estudios. El departamento de DIGETI por medio del área de desarrollo se encarga de dejar disponible el módulo de evaluación docente según las fechas programadas por el vicerrectorado académico. El superior inmediato es casi siempre el director de escuela y es el responsable de emitir opinión sobre el desempeño del docente que está bajo su liderazgo; esto incluye su desempeño como integrante de la facultad.

Tabla 39

Tareas en el proceso de evaluación docente por parte del superior inmediato.

Actividad	Rol	Tareas
Realiza coordinación	Director Académico	5. Comunica al área de desarrollo y a los Directores de EP las fechas ejecución de la evaluación del superior inmediato a los docentes que se encuentran bajo su liderazgo que se realiza en el portal académico.
Activa evaluación del superior inmediato en el portal académico	DIGETI	13. Recepciona las directivas de dirección académica. 14. Apertura módulo de evaluación del superior inmediato. 15. Programa fecha de cierre del módulo de evaluación del superior inmediato en el portal según el cronograma establecido.
Difunde evaluación docente	Director de EP	16. Realiza plan de difusión de la evaluación del superior inmediato del docente. 17. Ejecuta plan de difusión de la evaluación del superior inmediato del docente.
Realiza monitoreo	Director Académico	18. Verifica cumplimiento de la evaluación del superior inmediato según lo programado. 19. Realiza informe a los Directores de EP de los superiores inmediatos que no evaluaron.
Realiza evaluación docente	Superior inmediato	13. Informarse sobre las fechas de evaluación. 14. Accede al módulo de evaluación del superior inmediato en su portal académico. 15. Realiza evaluación de superior inmediato respecto al docente

Verifica resultados	Director de EP	6. Verifica cumplimiento y resultados de la evaluación de superior inmediato del docente.
Informa a docentes	Director de EP	3. Desarrolla programación para socializar los resultados de la evaluación de cada docente.

4.1.3 Propuesta de los instrumentos de evaluación de 360°

Los instrumentos de evaluación fueron construidos para cada eje sobre las bases de los estudios metodológicos de Colina *et al.* (2008) y Moleros y Ruiz (2005); aunque el sistema de evaluación tradicional presenta dimensiones que fueron asumidas por la visión brindada por la filosofía educativa cristiana propia de la institución, cabe señalar que éstas no fueron determinadas estadísticamente; no obstante, podría encontrarse un sustento teórico para el caso, eso sería materia de una investigación posterior. El hecho es que tanto las dos referencias citadas coinciden en señalar que la metodología y la actitud del docente son relevantes a la hora de evaluar su desempeño.

Explicada la posición filosófica de la universidad, se hace necesario entonces integrar una dimensión que involucre la esencia del contexto; por tal motivo, se consideró la dimensión Ética y valores también demostrados y sustentados por la bibliografía.

Para la elaboración de los instrumentos, inicialmente se hizo una revisión teórica y consulta a expertos sobre la variable desempeño docente, a través de las implicancias del ejercicio de la profesión, se planteó un cuestionario, el cual se sometió a validación por medio de jueces expertos, sobre la base de tres criterios: claridad, relevancia y coherencia; para eso se consultó a 10 jueces expertos en el campo de la docencia universitaria y administración del área de

recursos humanos. Como se puede observar la validez de los instrumentos es de 97,3%. Los resultados del V de Aiken para cada instrumento se muestran en la tabla 30.

Tabla 30

V de Aiken para los instrumentos del sistema de evaluación de 360°

Instrumento	Valor del V de Aiken
Autoevaluación	95,7%
Evaluación de pares	97,7%
Evaluación del jefe académico	97,2%
Evaluación del estudiante	98,6%
PROMEDIO	97,3%

V Discusión

Los resultados obtenidos demuestran que un sistema de 360° para la evaluación del desempeño docente en la UPeU es factible y no se encuentra en contraposición con su filosofía educativa; del mismo modo, la sumatoria de los ejes de evaluación resultan beneficiosos, a la hora de construir las conclusiones sobre la praxis de la docencia universitaria y encuentran respaldo en las investigaciones de Valero y Magraner (2013), Jimenez *et al.* (2010), Moreno y Belando, (2015) y Sifuentes *et al.* (2016), los cuales determinan la necesidad de sumar otras agentes de evaluación para el docente, ya que la percepción del estudiante podría verse influida por distintos factores; entre ellos, una postura subjetiva y que no estarían relacionadas con todas las dimensiones del desempeño docente.

Del lado administrativo, una universidad comprende un tipo de organización y el sistema propuesto contribuye con el área de recursos humanos para el mejoramiento del clima laboral, puesto que al aportar una retroalimentación sobre el accionar del profesional se consigue una mejora continua, además de contribuir para el bienestar emocional y físico de los docentes (Cárdenas;

La evaluación del desempeño docente debería ser una política para el desarrollo del capital humano, ya que este se encuentra relacionado con la calidad; el sistema garantiza un proceso formativo para fortalecer la organización, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades (Obando *et al.*, 2014).

VI Conclusiones

La investigación realizada trató de cumplir con los objetivos que se planteó metodológicamente; en cuanto a los resultados obtenidos estos dan un nuevo conocimiento sobre el ejercicio de la docencia universitaria y que en el caso de la propuesta realizada para el contexto UPeU es de gran utilidad a la hora de evaluar a sus docentes de una manera justa y objetiva, garantizando el crecimiento del mismo.

A continuación, se exponen las conclusiones a las que se llegaron, siguiendo los objetivos planteados dentro de la investigación:

Primera. El sistema de evaluación tradicional al desempeño docente de la UPeU, es un sistema elaborado en el marco del contexto filosófico de la institución universitaria, según la perspectiva de la educación con valores; la evaluación es unidireccional centrada en el estudiante y busca en el docente su accionar profesional en las dimensiones: investigativa, ética y metodológica; sin embargo, no incluye una valoración integral; por eso se hace necesario incluir otros agentes evaluadores, quienes, en sumatoria, otorgarían una evaluación al docente más completa. Los resultados del diagnóstico efectuado son diversos y responden a la condición dentro del campus por parte del encuestado; así pues, el sector que porcentualmente muestra un acuerdo con el sistema tradicional con relación a los criterios de objetividad, equidad – participación, si sigue el debido proceso y si es favorable para el crecimiento profesional son los docentes. Esto de por si muestra una percepción no confiable por parte de los evaluados; por lo que queda demostrado la debilidad del sistema de evaluación tradicional y justifica un cambio oportuno hacia otro sistema más integro.

Segunda. En cuanto al diseño de un proceso de evaluación de 360° para el desempeño docente, se proyecta como una herramienta útil y confiable de medición para el docente; su ejecución es

factible porque cuenta con el apoyo tecnológico y legal de la institución universitaria; la cualidad de ser integrativo lo hace ideal, práctico, pertinente y acertado para la evaluación; asimismo, los pesos asignados a los ejes evaluadores garantizan la equidad en la participación de todos los agentes universitarios. El sistema diseñado entonces cumple con el propósito de una evaluación integral.

Tercera. Los instrumentos diseñados para la evaluación de 360° del desempeño docente cumplen satisfactoriamente con los requerimientos de validez y fiabilidad necesarios para ser aplicados en el contexto desarrollado; así mismo por los coeficientes altos encontrados en el análisis, pueden ser utilizados por otras universidades peruanas.

VII Recomendaciones

Que la universidad de estudio aplique este sistema de evaluación propuesto, para que analice el desempeño del docente y así capacitar al docente en las deficiencias para mejorar su rendimiento como docente y por ende ayudar a tener una buena mejor calidad académica ya que esto es la razón se ser de la universal.

Capacitar a los evaluados y evaluadores, sobre las dimensiones de evaluación, priorizando la objetividad en todo momento. Es decir, para que cuando se aplique los instrumentos la evaluación sea objetiva, teniendo en cuenta el propósito de la evaluación, que es mejor el rendimiento del docente.

Hacer un estudio teórico sobre las dimensiones del sistema de evaluación tradicional del desempeño docente; de esa forma, se podrían sumar más dimensiones a los instrumentos propuestos en la investigación. Ya que toda evaluación es perfectible.

VIII Referencias

- Arzate, O. (2014). Ra Ximhai Vol. 10, Número 5 Edición Especial, Julio - Diciembre 2014. *Ra Ximhai*, 10(5), 193–201.
- Cardenas, M; Mendez, L; Gonzalez, M., & . (2014). Evaluacion Del Desempeño Docente, Estres Y Burnout En Profesores Universitarios. *Actualidades Investigativas En Educacion*, 1–22, 22. Retrieved from <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrés, J., & Montoya, C. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. *Investigación Educativa*, 12(22), 99–125. Retrieved from http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2008_n22/a07v12n22.pdf
- De Andres, R., & García, J. (2005). Evaluación Del Desempeño De 360º: Análisis Y Propuestas. *Universidad de Valladolid*, p. 24. Retrieved from [http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2005Badajoz/comunicaciones/evaluaci%F3n del desempe%F1o de 360....pdf](http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2005Badajoz/comunicaciones/evaluaci%F3n%20del%20desempe%F1o%20de%20360....pdf)
- Felipe, H. R. (2014). Análisis del sistema de evaluación del sistema de evaluación del desempeño docentes de la universidad de la Costa. C.U.C. Barranquilla, Colombia.
- Jiménez Galán, Y. I., González Ramírez, M. A., & Hernández Jaime, J. (2010). Modelo 360 ° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa*, IPN, 10(53), 43–53.
- Moleros López-Barajas, D., & Ruiz Carrascosa, J. (2005). La Evaluación De La Docencia

- Universitaria. Dimensiones Y Variables Más Relevantes. *Revista de Investigación Educativa*, 23(1), 57–84. <https://doi.org/10.6018/rie.23.1.98341>
- Moreno-Murcia, J., Silveira, Y., & Belando, N. (2015). Questionnaire evaluating teaching competencies in the university environment. Evaluation of teaching competencies in the university. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 4(1), 54–61. <https://doi.org/10.7821/naer.2015.1.106>
- Obando, F., Lopez, R., Luna, D., Luna, E., Luna, W., & Alpizar, R. (2014). Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico. *MediSur*, 12(1), 334–339. Retrieved from <http://redalyc.org/articulo.oa?id=180032233023>
- Sifuentes, A., Suarez, M., & Lara, L. (2016). La evaluación de 360° aplicada al personal docente de nivel superior. *RITI*, p. 26.
- Valero, G., & Magraner, J. (2013). Evaluación por pares y autoevaluación en el aula universitaria : una visión desde el enfoque por competencias Elaboración de, 2013.

IX Anexos

Anexo A. *Matriz de consistencia*

TÍTULO: propuesta de un sistema evaluación de 360° para el desempeño docente en una universidad privada de Lima, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera el sistema de evaluación de 360° permitirá mejorar el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.</p>	<p>Diseño No experimental</p> <p>Enfoque mixto</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P1: En que consiste el análisis del diagnóstico del sistema de evaluación tradicional del desempeño docente en la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?</p> <p>P2: ¿En qué consiste el diseño del proceso de un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?</p> <p>P3: ¿En qué consiste la elaboración de instrumentos de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>O1: Diagnosticar el sistema de evaluación tradicional del desempeño docente en la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.</p> <p>O2: Diseñar el proceso de un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.</p> <p>O3: Elaborar los instrumentos de evaluación 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Descriptiva</p> <p>Propositiva</p> <p>Métrico</p> <p>Fenomenológico</p> <p>Hermético</p>

Anexo B. Instrumento para el diagnóstico sobre el sistema de evaluación docente UPeU

CUESTIONARIO N° 01

El presente cuestionario tiene pretensiones investigativas sobre el diagnóstico del sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad Peruana Unión; agradecemos su respuesta a las siguientes preguntas.

Marque con una "X" la respuesta que Ud. cree conveniente.

1. Condición dentro del campus:

- 1) Estudiante
- 2) Docente
- 3) Director de escuela

2. ¿Conoce Ud. sobre el sistema de evaluación de la Universidad Peruana Unión?

- 1) Si
- 2) No

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que crea conveniente.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad es objetivo.					
2	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad es favorable para el crecimiento del docente.					
3	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad cumple con el debido proceso.					
4	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad es participativo y equitativo.					
5	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad respeta la dignidad humana.					
6	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre todas las dimensiones del desempeño docente.					

N°	DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE	1	2	3	4	5
7	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba la información sobre las competencias del docente.					
8	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre la filosofía de la universidad.					
9	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre los valores de la universidad.					
10	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre la misión de la universidad.					
11	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre la visión de la universidad.					
12	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre la identidad con la universidad.					
13	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre el compromiso con la universidad.					
14	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre la metodología pedagógica.					
15	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre las habilidades sociales del docente.					
16	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre las competencias investigativas del docente.					
17	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre la proyección social del docente.					
18	Cree Ud. que el actual sistema de evaluación del desempeño docente de la universidad recaba información sobre las competencias comunicativas del docente.					

Anexo C: *Instrumentos para la evaluación de 360° del desempeño docente por ejes*

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Escala de la respuesta: Likert

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Metodología

1. Antes de elaborar una clase busco que los contenidos sean organizados, claros y coherentes, para obtener un aprendizaje significativo en mis estudiantes.
2. Identifico con claridad mi metodología y estrategias de enseñanzas.
3. Considero que mis clases están bien preparadas.
4. Busco capacitarme sobre las materias que se relacionan con las asignaturas que imparto.

Actitud docente

5. Durante el desarrollo de la signatura a mi cargo, tomo en cuenta la opinión de mis estudiantes.
6. Colaboro con mis estudiantes asistiéndolos, aun fuera del horario de clases.
7. Contribuyo para que mis estudiantes comprendan la importancia de la asignatura a cargo.
8. Tengo una buena relación con mis estudiantes.

Ética y valores

9. Mi accionar, hablar y presencia de docente son conforme a la filosofía cristiana de la universidad.
10. Acepto a todos mis estudiantes otorgándoles el mismo trato sin discriminación.
11. Durante todas mis clases fomento en mis estudiantes la importancia de ser mejor persona y contribuir para beneficio de la sociedad.
12. Soluciono los desacuerdos e impases con asertividad.

EVALUACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

Claridad (CL): Comprensión del ítem, redacción adecuada en términos sintácticos y semánticos

Relevancia (RE): El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido, porque mide la usabilidad.

Coherencia (CO): El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Instrucción: Evalúe si los ítems miden el constructo, tomando en cuenta los criterios: CL, RE y CO

A= Acuerdo D= Desacuerdo Marque con una "X"

INSTRUMENTO	CL		RE		CO		SUGERENCIAS
	A	D	A	D	A	D	
AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE							
1. Antes de elaborar una clase, busco que los contenidos sean organizados, claros y coherentes, para obtener un aprendizaje significativo en mis estudiantes.							
2. Identifico con claridad mi metodología y estrategias de enseñanzas.							
3. Considero que mis clases están bien preparadas.							
4. Busco capacitarme sobre las materias que se relacionan con las asignaturas que imparto.							
5. Durante el desarrollo de la signatura a mi cargo tomo en cuenta la opinión de mis estudiantes.							
6. Colaboro con mis estudiantes asistiéndolos aun fuera del horario de clases.							
7. Contribuyo para que mis estudiantes comprendan la importancia de la asignatura a cargo							
8. Tengo una buena relación con mis estudiantes							
9. Mi accionar, hablar y presencia de docente son conforme a la filosofía cristiana de la universidad.							
10. Acepto a todos mis estudiantes otorgándoles el mismo trato sin discriminación.							
11. Durante todas mis clases fomento en mis estudiantes la importancia de ser mejor persona y contribuir para beneficio de la sociedad.							
12. Soluciono los desacuerdos e impases con asertividad.							

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DEL JEFE ACADÉMICO

Escala de la respuesta: Likert

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Interacción con su medio laboral

1. El docente asiste y de forma puntual a las juntas académicas y de departamento.
2. Trabaja de forma cooperativa.
3. Participa en la elaboración de proyectos, conferencias, seminarios, etc.; programados por la facultad y/o universidad.

Actitud Docente

4. El docente desarrolla el contenido del sílabo.
5. Participa en actividades de investigación y difusión dentro de sus asignaturas.
6. Presenta evidencias de capacitación constata sobre los temas de sus asignaturas asignadas.

Ética y valores

7. Su accionar, hablar y presentación están en conformidad con la filosofía cristiana de la institución.
8. Resuelve los desacuerdos e impases con asertividad.
9. Cumple con la entrega de calificaciones, firma de registros y otras documentaciones de manera puntual y transparente.

EVALUACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

Claridad (CL): Comprensión del ítem, redacción adecuada en términos sintácticos y semánticos

Relevancia (RE): El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido, porque mide la usabilidad

Coherencia (CO): El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Instrucción: Evalúe si los ítems miden el constructo, tomando en cuenta los criterios: CL, RE y CO

A= Acuerdo D= Desacuerdo Marque con una "X"

INSTRUMENTO	CL		RE		CO		SUGERENCIAS
	A	D	A	D	A	D	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DEL JEFE ACADÉMICO							
1. El docente asiste y de forma puntual a las juntas académicas y de departamento.							
2. Trabaja de forma cooperativa.							
3. Participa en la elaboración de proyectos, conferencias, seminarios, etc.; programados por la facultad y/o universidad.							
4. El docente desarrolla el contenido del sílabo.							
5. Participa en actividades de investigación y difusión dentro de sus asignaturas.							
6. Presenta evidencias de capacitación constante sobre los temas de sus asignaturas asignadas.							
7. Su accionar, hablar y presentación están en conformidad con la filosofía cristiana de la institución.							
8. Resuelve los desacuerdos e impases con asertividad.							
9. Cumple con la entrega de calificaciones, firma de registros y otras documentaciones, de manera puntual y transparente.							

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE PARES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Escala de la respuesta: Likert

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Metodología

1. Utiliza estrategia (s) didáctica (s) para el desarrollo de su clase.
2. Presenta dominio sobre los contenidos de la asignatura.
3. Presenta habilidad para explicar su clase mediante las TICs.
4. Direcciona los saberes hacia el ámbito profesional.

Actitud docente

5. Fomenta la investigación en sus estudiantes.
6. El docente es accesible, para responder interrogantes de los estudiantes.
7. Estimula la participación del estudiante.
8. Muestra disposición, para reforzar puntos del tema que no se lograron comprender.

Ética y valores

9. Es puntual.
10. Su accionar, hablar y presentación están en conformidad con la filosofía cristiana de la institución.
11. Demuestra empatía y consideración a todos sus estudiantes.
12. Demuestra buen trato y participación con sus otros compañeros docentes.

EVALUACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

Claridad (CL): Comprensión del ítem, redacción adecuada en términos sintácticos y semánticos

Relevancia (RE): El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido, porque mide la usabilidad

Coherencia (CO): El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Instrucción: Evalúe si los ítems miden el constructo, tomando en cuenta los criterios: CL, RE y CO

A= Acuerdo D= Desacuerdo Marque con una "X"

INSTRUMENTO	CL		RE		CO		SUGERENCIAS
	A	D	A	D	A	D	
EVALUACIÓN DE PARES DEL DESEMPEÑO DOCENTE							
1. Utiliza estrategia (s) didáctica (s) para el desarrollo de su clase.							
2. Presenta dominio sobre los contenidos de la asignatura.							
3. Presenta habilidad para explicar su clase mediante las TICs.							
4. Direcciona los saberes hacia el ámbito profesional.							
5. Fomenta la investigación en sus estudiantes.							
6. El docente es accesible, para responder interrogantes de los estudiantes							
7. Estimula la participación del estudiante.							
8. Muestra disposición para reforzar puntos del tema que no se lograron comprender.							
9. Es puntual.							
10. Su accionar, hablar y presentación están en conformidad con la filosofía cristiana de la institución.							
11. Demuestra empatía y consideración a todos sus estudiantes.							
12. Demuestra buen trato y participación con sus otros compañeros docentes.							

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTE

Escala de la respuesta: Likert

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Metodología

1. Presenta los contenidos siguiendo un esquema claro y lógico, destacando lo importante.
2. Fomenta la investigación y el espíritu crítico de los estudiantes.
3. Domina los contenidos de la asignatura.
4. Proporciona información científica que me permite conocer más y mejor los temas.

Actitud docente

5. Es fácilmente accesible (tutorías, correos, etc.)
6. Permite y estimula la participación de los estudiantes.
7. Favorece el interés de los estudiantes y la motivación para aprender.
8. Atiende y responde con claridad las consultas realizadas en clase.

Ética y valores

9. Su accionar, hablar y presentación están en conformidad con la filosofía cristiana de la institución.
10. Es puntual en su asistencia, en la devolución de trabajos, en las calificaciones y en la retroalimentación, durante el proceso de aprendizaje, dejando evidencias respectivas.
11. Mantiene dentro del aula un ambiente de respeto.
12. Inspira a los estudiantes para ser mejores personas y contribuir para beneficio de la sociedad.

EVALUACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

Claridad (CL): Comprensión del ítem, redacción adecuada en términos sintácticos y semánticos

Relevancia (RE): El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido, porque mide la usabilidad

Coherencia (CO): El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Instrucción: Evalúe si los ítems miden el constructo, tomando en cuenta los criterios: CL, RE y CO

A= Acuerdo D= Desacuerdo Marque con una "X"

INSTRUMENTO	CL		RE		CO		SUGERENCIAS
	A	D	A	D	A	D	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTE							
1. Presenta los contenidos siguiendo un esquema claro y lógico, destacando lo importante.							
2. Fomenta la investigación y el espíritu crítico de los estudiantes.							
3. Domina los contenidos de la asignatura.							
4. Proporciona información científica que me permite conocer más y mejor los temas.							
5. Es fácilmente accesible (tutorías, correos, etc.)							
6. Permite y estimula la participación de los estudiantes.							
7. Favorece el interés de los estudiantes y la motivación para aprender.							
8. Atiende y responde con claridad las consultas realizadas en clase.							
9. Su accionar, hablar y presentación están en conformidad con la filosofía cristiana de la institución.							
10. Es puntual en su asistencia, en la devolución de trabajos, en las calificaciones y en la retroalimentación, durante el proceso de aprendizaje, dejando evidencias respectivas.							
11. Mantiene dentro del aula un ambiente de respeto.							
12. Inspira a los estudiantes para ser mejores personas y contribuir para beneficio de la sociedad.							

Anexo D: *Validaciones de expertos.*
**Universidad Nacional
Federico Villarreal**
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los items propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 01 Fecha Actual 15 septiembre 2019
 Nombres y Apellidos de Juez ALFONSO PARODI AGUIRRE
 Mención de su doctorado: ADMINISTRACIÓN
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUVIA UNIÓN
 Años de experiencia laboral o científica: 33 AÑOS

 FIRMA Y SELLO
 DNI: 10295579



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 02 Fecha Actual 10-09-19

Nombres y Apellidos de Juez Tito Goicochea Malaver

Mención de su doctorado: Administración de Negocios

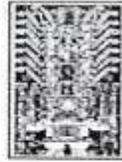
Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia laboral o científica: 19 años



FIRMA Y SELLO

DNI: 27075701



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 03 Fecha Actual 17/09/2019
 Nombres y Apellidos de Juez Alexander David De La Cruz Vargas
 Mención de su doctorado: Doctor en Administración de Empresas
 Institución donde labora: Universidad Peruviana Unión
 Años de experiencia laboral o científica: 18 años



FIRMA Y SELLO
 DNI: 09953871



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 04 Fecha Actual 17/09/2019
 Nombres y Apellidos de Juez Manuel Alberto Espinoza Cruz
 Mención de su doctorado: Administración
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Años de experiencia laboral o científica: 40

FIRMA Y SELLO
 DNI: 07272718



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 05 Fecha Actual 03/09/19
 Nombres y Apellidos de Juez William Edeardo Moy Chiparra
 Mención de su doctorado: Administración de la Educación
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 Años de experiencia laboral o científica: 9 años


 FIRMA Y SELLO
 DNI: 40831863



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 06 Fecha Actual 10/09/2019

Nombres y Apellidos de Juez Dra. Gabriela Requena Cabral

Mención de su doctorado: Gestión Educativa

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia laboral o científica: 19 años

Requena

FIRMA Y SELLO
DNI: 29632725



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

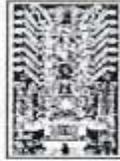
El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 07 Fecha Actual Setiembre 04, 2019
 Nombres y Apellidos de Juez Edwin Octavio Cisneros Gonzalez
 Mención de su doctorado: Administración
 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
 Años de experiencia laboral o científica: 30 años

FIRMA Y SELLO
 DNI: 06506965



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 08 Fecha Actual 03 set. 2019.

Nombres y Apellidos de Juez Victor Alvarez Manrique

Mención de su doctorado: Doctor en Administración

Institución donde labora: Universidad Peruana Vación

Años de experiencia laboral o científica: 20 años

FIRMA Y SELLO
DNI: 07688435



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 09 Fecha Actual 19 de Septiembre
 Nombres y Apellidos de Juez Dr. Marcos Enrique Flores González
 Mención de su doctorado: Gerencia
 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión.
 Años de experiencia laboral o científica: 14 años.

FIRMA Y SELLO

DNI: 14/2478383



Universidad Nacional Federico Villarreal

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento, tiene como finalidad, Proponer un sistema de evaluación de 360° del desempeño docente para una universidad privada de Lima, en sus categorías autoevaluación, por parte del estudiante, por parte del jefe académico y por parte de los pares académicos.

INSTRUCCIONES:

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los items propuestos, para cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: claridad en la redacción, relevancia con el contenido y coherencia con el dominio del criterio propuesto; en caso necesario se ofrece un espacio para las recomendaciones, si las hubiera.

Juez N° 10 Fecha Actual 04/SEP/2019
 Nombres y Apellidos de Juez Otto Franklin TERRY PONTE
 Mención de su doctorado: Gestión Pública y Gobernabilidad
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Años de experiencia laboral o científica: 25 años


 FIRMA Y SELLO
 DNI: 09520823