

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVA



**Evaluación del desempeño docente de la Universidad San
Pedro, Sede Chimbote, 2019 - I**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

Autor

Acosta Chavarria, Yadira Estefani

Asesor

Mg. Alejandro López Morillas

Chimbote – Perú
2019

1. Palabra clave

Evaluación del desempeño docente, desempeño docente, evaluación docente

Key word

Teacher performance evaluation, teaching performance, teacher evaluation

Línea de investigación: Talento Humano.

Área: 5. Ciencias Sociales.

Sub área: 5.2. Economía y Negocios.

Disciplina: Negocios y management.

Research line: Human Talent.

Area: 5. Social Sciences.

Sub area: 5.2. Economy and business.

Discipline: Business and management.

2. Título

Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad San Pedro, Sede Chimbote,
2019-I.

3. Resumen

El estudio investigativo tuvo como propósito general conocer el proceso de evaluación de la función docente en la Universidad San Pedro, durante el semestre académico 2019-I, su clasificación según el proceso, fue una investigación básica porque se logró obtener nuevos conocimientos sobre el desempeño de las capacidades y competencias de los profesionales que cumplen labor docente; en coherencia con el fin de la ciencia, fue de tipo descriptivo y comparativo, porque buscó la asociación entre las variables de estudios mediante el procesamiento de información interna de un conjunto de variables que configuraban el constructo respecto a la evaluación del desempeño docente; el diseño de investigación fue no experimental, transversal; de acuerdo a la recopilación de datos, fue retrospectivo, debido que la recolección de la información fue realizada anteriormente mediante la utilización del sistema informático que cuenta la universidad; la población, estuvo establecida por la totalidad de docentes evaluados en la sede Chimbote por los tres instrumentos de evaluación, para lo cual, se utilizó las fichas de autoevaluación docentes, ficha de supervisión académica y la ficha de evaluación docente; se utilizó la pruebas estadísticas chi cuadrado y análisis de la varianza; los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente determina la existencia de relación y diferencias entre las características del docente; revelando que los docentes con dedicación exclusiva, grado académico de doctor, categoría principal y realizan investigación tienen superior nivel de desempeño docente. Asimismo, la facultad que obtiene un mejor promedio es la Ciencias Económicas y Administrativas; asimismo, se demuestra el 76.9% de docentes tiene calificación de bueno y el 23.10% de malo.

4. Abstract

The general purpose of the research study was to know the evaluation process of the teaching function at the San Pedro University, during the academic semester 2019-I, its classification according to the process, was a basic investigation because it was possible to obtain new knowledge about the performance of the capacities and competencies of the professionals who carry out teaching work; In coherence with the purpose of science, it was descriptive and comparative, because it sought the association between the study variables by processing internal information from a set of variables that made up the construct regarding the evaluation of teacher performance; the research design was non-experimental, cross-sectional; According to the data collection, it was retrospective, because the information was collected previously through the use of the university's computer system; The population was established by all the teachers evaluated in the Chimbote campus by the three evaluation instruments, for which, the teacher self-evaluation sheets, academic supervision sheet and the teacher evaluation sheet were used; Chi square statistical tests and analysis of variance were used; The results obtained from the evaluation of teacher performance determine the existence of a relationship and differences between the teacher's characteristics; revealing that full-time teachers, doctorate degree, main category and carry out research have a higher level of teaching performance. Likewise, the faculty that obtains a better average is the Economic and Administrative Sciences; Likewise, it is demonstrated that 76.9% of teachers have a good qualification and 23.10% of bad.

Índice

1.	Palabra clave	i
2.	Título.....	ii
3.	Resumen.....	iii
4.	Abstract	iv
5.	Introducción	1
6.	Metodología de trabajo	12
7.	Resultados	15
8.	Análisis y discusión	57
9.	Conclusiones y recomendaciones	66
10.	Referencias bibliográficas.....	69
11.	Agradecimientos	72
12.	Anexos	73

5. Introducción

El trabajo de investigación tuvo como antecedentes a investigaciones realizadas sobre la evaluación del desempeño docente, para lo cual se nombra a continuación, en la ciudad de Lima, se realizó una investigación e carácter exploratorio de tipo transversal, es decir con un enfoque cuantitativo, se diseñó y validó los cuestionarios, los cuales fueron aplicados a la muestra que estuvo conformada por tres funcionarios y cien alumnos, el propósito de la investigación fue el desempeño de los docentes del nivel secundario, desde el punto de vista del personal directivo y de los alumnos; en base a la información recopilada se demuestra que los docentes han sido clasificados como bien preparados y comprometidos con la labor que desempeñan; es decir 97.1% opina que los profesionales que se desempeñan como profesores, tiene amplio dominio de los cursos que imparten, siendo esta una de las cualidades más relevantes; por otro lado, existe una apreciación acertada del docente en su rol de consejero con un 89.7%, el estudio fue realizado en IEP Saco Oliveros (Romero, 2014).

Bujaico (2015) realizó un estudio con diseño no experimental, transaccional de tipo descriptivo, correlacional, de una población de 400 participantes se logró seleccionar a una muestra de 196 alumnos matriculados en el 2012; el proceso de los datos se realizó mediante la estadística descriptiva con el uso de tablas de frecuencia, comprendiendo esta manera la composición interna de la variable de estudio, logrando determinar la relación entre ambas variables; el estudio contempló la elaboración de dos instrumentos de medición para cada variable, desempeño docente y rendimiento académico, los que fueron aplicados a la muestra indicada. El resultado obtenido se sustenta en la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado, corroborando de cierta forma todas las conjeturas definidas en la investigación; Asimismo, el desempeño docente fue clasificado como malo y regular, con un 81%, el rendimiento académico, con un 87% se ubica en las categorías de regular y bueno.

Se realizó un informe de tipo explicativo sobre el desempeño docentes que influyen en la calidad didáctica en las facultades de ingeniería de las universidades peruanas, estudio realizado por Espinoza (2014), se tomó en cuenta el diseño causal comparativo, realizando un análisis descriptivo de las variables considerando a una muestra conformada por 49 funcionarios o directivo de carreras profesionales públicas del estado peruano respetando el cargo docente y la categoría académica, donde las dimensiones con mayor influencia en la calidad didáctica son el desempeño docente y el capital organizacional.

Osés, Duarte y Esquivel (2007), en su exploración realizó un artículo de una universidad pública, con diseño de estudio ex post facto, con una muestra de 319 docentes según tipo de contrato y el tiempo de servicio, 1471 alumnos y 18 tutores, usando como medio de instrumento, tres entrevistas incluyendo sus características según el grupo de participantes Determinando las diferencias de la calidad del desempeño docentes, característica alumnos y tutores; no hallando diferencia de calidad en el rango del tiempo de servicio de docente, pero si por tipo de contrato en la autoevaluación del docente. Finalizando en la administración de la mejora de calidad de los docentes de mayor categoría académica.

Uribe (2015) aborda en el presente estudio de la Universidad Privada Antenor Orrego, dando a conocer una investigación o estudio de tipo descriptiva, correlacional de corte transversal, donde analiza la relación que existen en la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la carrera de Enfermería de la mencionada universidad, midiendo la calidad del desempeño docente, optando por el procedimiento de la escala Likert, conformado por 16 ítem, Asimismo, la muestra estuvo constituida por 424 estudiantes matriculados encontrándose en el aula en el momento de la validez del instrumento, correspondiente al periodo 2014-20; detectando niveles de rendimiento académico, dichas calificaciones fueron sustraídas de las áreas administrativas UPAO.

Ossco (2015), el propósito de esta investigación tuvo lugar en San Juan de Lurigancho, 2014 en el centro Madre Teresas de Calcuta, asimismo el método utilizado fue cuantitativo, con el procedimiento aplicado fue el hipotético deductivo. Donde se diseñó dos cuestionarios aplicados a la plana docentes. Obteniendo en el primero, evaluar el desempeño docente y el segundo evaluar el logro de las competencias de los estudiantes de dicho centro. Se validó con la técnica de encuesta, donde dichos datos fueron procesados en el sistema estadístico. Dicho estudio tuvo como objetivo de investigación, el desarrollo y la labor docente en la modalidad semipresencial y en la mejora de las competencias y capacidades de los alumnos del mencionado centro educativo; finalizando que mayor desempeño de la plana docente se tiene mayor logro de competencias y capacidades en los estudiantes; por ende, se refleja en la exploración, donde se obtienen un buen alto nivel de logro de las competencias, asimismo los profesores muestran un eficaz desempeño.

Sobre esto Paipay (2015), en la Ciudad de Lima, 2017 en la Universidad Nacional Federico Villarreal, busca saber el propósito que tiene la relación del estrés laboral y desempeño docente; de una facultad de ciencias sociales de la antes mencionada universidad, participando con una muestra de 150 docentes de tres escuelas académicas, comunicación, trabajo social y sociología, de ambos sexos, sin límite de edad de la misma universidad; usando la metodología cuantitativa, básica sustantiva, diseño no experimental, transversal correlacional, se validó censalmente con la recolección de información de los datos del desempeño laboral y escala de estrés laboral del área de informática; asimismo en el resultado no existe relación entre ambas variables, ya que en las dimensiones del estrés laboral muestra un algo alto porcentaje y el nivel bajo representa eficiente.

Vilca (2017), en la ciudad de Huancayo, en la Universidad Nacional del Centro del Perú en la Facultad de Educación, investiga establecer si existen o no diferencias en el desempeño docente por las siete escuela profesional, según la facultad indicada, se validó con el instrumento de un cuestionario de desempeño docente Likert, permitiendo evaluar el desempeño docente según sus características en planificación, desarrollo, evaluación en el dictado de clases y opinión del alumnado; con diseño de investigación sustantiva, diseño descriptivo comparativo, nivel descriptivo. El resultado obtenido el 95% de confianza existen diferenciación significativa en el desempeño de los docentes en la facultad según escuelas profesionales; asimismo los alumnos opinaron que el desempeño docente es apto en un (58,1%), el 27% bueno y el 14,9% intermedio.

Campana (2015), realizo un estudio en la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, con el propósito de evaluar el desempeño docente en dicha universidad, se tomó en cuenta el diseño aplicada, explicativo-casual, con tipo de análisis mixto, cuantitativo; de una población 18 informantes y 64 docentes participando de un semestre académico, utilizando los dos instrumentos, donde se aplicó la técnica de análisis documental, fichas de textuales y la guía de entrevista. El resultado obtenido se sustenta que existe carencia, discrepancias teóricas, incumplimiento de algunas disposiciones.

Cerna (2018), el propósito de esta investigación tuvo lugar en la Ciudad de Lima, en la Universidad Peruana Los Andes, durante el periodo 2017-I, el método utilizado fue hipotético. deductivo, tipo aplicada cuantitativo y cualitativo, nivel descriptivo y diseño descriptivo no experimental y transversal; con una muestra constituida de 446 maestros, usando como instrumento recolección de información, 04 alternativas y elaboradas por 14 ítems, validado por juicio de expertos y la confiabilidad de alfa de Cronbach; dicha investigación permitirá identificar una serie de conclusiones, para tener un carácter aplicativo a la mencionada Universidad.

Varillas (2018). En su exploración realizó un estudio en los Institutos de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñalosa” Chupaca Y “Pedro Monge” Jauja – 2018; se usó el estudio de método científico y descriptivo, de tipo investigación descriptivo; con la finalidad de diferenciar la evaluación del desempeño docentes de los dos institutos mencionados, la población estaba constituida por un total de 78 maestros, se validó con una muestra censal. El resultado es que existe diferencias en el desempeño de los maestros en los dos institutos, Chupaca y Jauja, con un porcentaje mínimo bueno y regular.

La exploración tuvo como justificación, la consideración que tiene el investigar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, el cual, proporcionará datos e información de la eventualidad sobre el desempeño de los docentes, los resultados van a permitirán realizar las acciones correctivas en conjunto por la instancias que corresponden de la Universidad San Pedro por medio de la utilización de proyectos de mejora; desde la relevancia social, porque al investigar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, las autoridades de la universidad, van a poder crear las políticas y estrategias primordiales para los docentes como: capacitaciones, promoción, inducciones, mejoras laborales, beneficios y reconocimientos, tratando siempre de mejorar los niveles de calificaciones y contar finalmente con una plana docente con alto desempeño laboral para el beneficio de la comunidad universitaria. Es necesario indicar que el presente estudio se limita a la sede central de la Universidad San Pedro, que se encuentran en la carga lectiva y son responsables o titulares de la asignatura.

El desafío de la Universidad San Pedro, tiene como problema de contribuir a la existencia de una comunidad social que demanda un desarrollo permanente y armónico, que habrá perspectivas nuevas de bienestar social, por tanto, debe realizar un esfuerzo permanente para estar a la altura del tiempo en que vivimos e implicada en su desarrollo, en esta perspectiva surge la exigencia por la calidad de la formación, de la educación que mide el talento humano, el impacto que tienen los profesionales en los escenarios laborales y en este caso, fundamentalmente la formación de profesionales que requieren de una formación integral, basada no sólo en conocimientos científico – tecnológicos llevan consigo; sino también en aspectos humanísticos. Es necesario tener una acertada visión del proceso de evaluación del desempeño docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible permitiendo diseñar e implementar una evaluación racional y justa, de carácter sistemático e integral, con instrumentos debidamente probados, con criterios claramente definidos y suficientemente conocidos por los docentes, jefes inmediatos y estudiantes. En este sentido, el presente informe de investigación pretende esclarecer el siguiente problema general: ¿Cómo es el desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre 2019-I?; a continuación, se describen los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre 2019-I?
- ¿Cuál es la diferencia el desempeño docente según los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación con las características del docente, como dedicación, grado académico, categoría, investigación y facultad?
- ¿Cómo es la relación entre los componentes de evaluación del desempeño docente y sus características del docente: dedicación, grado académico, categoría, investigación y facultad adscripción?

La conceptualización y operacionalización de variables para el presente informe estuvo contemplado por Boyer (2003) sugiere la autoevaluación y evaluación de pares de forma complementaria a la evaluación realizada por los estudiantes. El proceso de autoevaluación del desempeño docente está orientado a la evaluación por el mismo docente, sobre las actividades y resultados más relevantes en la función como docente; asimismo, el proceso de evaluación de pares, es una evaluación sobre la colaboración que implica su trabajo con la finalidad de apoyar simultáneamente en sus esfuerzos para mejorar la función de docencia que desempeña. Rueda, Elizalde y Torquemada, (2003) encontraron que muchas de las instituciones educativas de nivel superior universitario, en México, incluye la evaluación o calificación del jefe inmediato, que, en conjunto con los mencionados anteriormente, realizan la evaluación de forma integral. Sobre esto Chiavenato (2000, p. 357) menciona que, en las personas como el gerente en conjunto, el gerente, el mismo empleado, el grupo de trabajo, el órgano de gestión del personal o a un comité para realizar la evaluación y calificación del desempeño.

Para Valenzuela (2005) y Rueda (2004 b) coinciden es sus investigaciones realizadas, donde concluyen que los estudiantes en la mayoría de los casos no realizan juicio fiables y válidos, debido que la calificación es orientada por las calificaciones de los docentes les asignan a los alumnos, además de otros factores como: horas de clase, el género, categoría docente, la clasificación del curso, la naturaleza de la asignatura. Por su parte, Rizo (1999), opina que los alumnos brindan información verdadera respecto al desempeño de los docentes, la cuales en su mayoría son empleados por los docentes mejorando sus esfuerzo y labores de docente.

Para Valdés (2002), la autoevaluación debe utilizarse en todo el sistema de evaluación sobre el desempeño profesional de los docentes que se quiera implementar. De mismo modo, las experiencias muy exitosas en la evaluación realizada por los pares cuando son fundamentadas en información objetiva de las actividades docentes conocidas por sus compañeros de su misma especialidad y para su mejora correspondiente, existiendo un consenso que la evaluación de la labor docente no debe ser realizado por un único medio, la cual debe ser realizada por fuentes de información múltiples y complementarias.

En el contexto de las ciencias de la educación, Ruiz (2002) refiere que las mediciones se deben de considerar como procedimientos estandarizados y sistemáticos para observar la conducta humana llevando a cabo las inferencias sobre los constructos u variables de estudios. Los instrumentos de medición para Hurtado (2000) son aquellos que comprenden un sistema para el registro de las observaciones, codificación e interpretación basado en indicadores empíricos para describir el constructo.

El concepto “evaluación”, indudablemente, nos es muy familiar puesto que en distintos ámbitos de nuestra vida fue aplicado y en nuestra mente tiene asociaciones con números, letras, o palabras como “bueno”, “muy bueno” y otras; por otro lado, en este apartado presentaremos algunas definiciones llevadas a cabo por expertos en recursos humanos para poder tener mayor precisión acerca de la “Evaluación del desempeño”, a continuación, revisaremos las siguientes: Según Chiavenato (2009): “Es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y el potencial de desarrollo” indicándonos siete razones para considerar el desempeño: Recompensa, Realimentación, Desarrollo, Relaciones, Percepción, Potencial de desarrollo, Asesoría.

En léxicos de Newstrom (2011): “Es una necesidad organizacional que se basa en criterios bien establecidos y objetivos”. De igual modo, Werther y Davis (2008) sostiene que: “Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; su contribución total a la organización”.

Hidalgo (2007) asegura que: “La evaluación se ha transformado en un auténtico juicio de valor y en un enjuiciamiento sistemático del mérito de un objeto o de un fenómeno determinado” (p. 12). La evaluación en los últimos tiempos no es solo medir los resultados en relación a los objetivos propuestos, sino es más integral, ósea, interpretativa, formativa y permanente para anunciar juicios de valor y tomar decisiones oportunas.

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Evaluación del Desempeño Docente	Es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades en el campo educativo, con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante un seguimiento permanente que permite obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los logros alcanzados. Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de un docente. Montenegro (2007)	La evaluación del desempeño docente se realiza en la universidad mediante la aplicación de tres encuestas para cada componente: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación utilizando su propia plataforma tecnológica, esta dirigido a los docentes, jefes inmediatos y estudiantes.	Planificación Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con los profesores de área. - Elaboración de los sílabos. - Actualización de las guías docentes. - Elaboración de materiales educativos.
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de metodologías para atender las modalidades de aprendizaje. - Elaboración y empleo de materiales educativos. - Empleo de plataformas virtuales. - Elaboración y empleo de instrumentos de evaluación.
			Cumplimiento Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia de alumnos a clases - Entrega de sílabos el primer día de clase. - Entrega oportuna de evaluaciones a los alumnos. - Corrección de evaluaciones en clase - Atención de reclamo de notas de los alumnos. - Entrega oportuna de actas.
			Responsabilidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Tutoría. - Investigación. - Extensión y Proyección Social. - Gabinete Pedagógico. - Acreditación. - Comisiones.
			Formación Académica y Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de actualización docente. - Diplomados. - Maestrías de Especialización. - Maestrías de Investigación. - Doctorados.
			Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de investigación. - Publicaciones.
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de Gobierno. - Proyectos Institucionales. - Instituciones representativas

La investigación tuvo como respuesta a priori y probable al problema, por lo cual se propuso la siguiente hipótesis general: La evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre académico 2019-I está buena. Las hipótesis específicas se plantean de la siguiente manera:

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

El objetivo general quedó planteado de la siguiente manera: Analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro en el semestre académico 2019-I. Los objetivos específicos son:

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

6. Metodología de trabajo

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

La población estuvo conformada por un total es de 351 docentes consignados como responsable de la asignatura en la carga lectiva en el semestre 2019-I de la sede central, y que han sido evaluados por los tres instrumentos descritos en el modelo educativo, los cuales se encuentran aprobados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), el 05 de marzo del 2010.

Tabla 1

Distribución de docentes por facultad

Facultad	Número de Docentes
Ingeniería	116
Ciencia de la Salud	79
Ciencias Económicas y Administrativas	49
Educación y Humanidades	29
Derecho y Ciencia Política	33
Medicina Humana	45
Total	351

La técnica utilizada en la presente investigación fue el análisis documental, y como instrumento empleado fue la guía de análisis documental, que estará integrado por tres instrumentos definidos en el modelo educativo de la Universidad San Pedro, el primero, para la autoevaluación se utilizó, el formulario de autoevaluación docente que fue utilizado por el docente, para el proceso coevaluación se empleó la formulario de coevaluación docente que estuvo a cargo por el jefe inmediato del docente, y para el proceso heteroevaluación se utilizó el formulario de heteroevaluación docente, la cual estará a cargo por los estudiantes matriculados.

Tabla 2

Instrumentos de medición para la evaluación del desempeño docente

Descripción	Número Dimensiones	Número de Ítems
Autoevaluación	7	32
Coevaluación	6	27
Heteroevaluación	5	28

La confiabilidad de los instrumentos se realizó en base a la realidad de la propia institución, corroborando la confiabilidad obtenida por ANECA; mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, se alcanzó los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos de medición para la evaluación del desempeño docente

Instrumentos de Medición	Dimensiones	Ítems	Alfa de Cronbach
Autoevaluación	7	32	0.923
Coevaluación	6	27	0.911
Heteroevaluación	5	27	0.982

El proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación fue realizado mediante la utilización de la plataforma informática que cuenta la universidad. Se empleó la escala de Likert.

Tabla 4
Escalas de Likert empleadas para la evaluación del desempeño docente

Escala	Valoración		
	Autoevaluación	Coevaluación	Heteroevaluación
Óptimo	5	5	5
Bueno	4	4	4
Regular	3	3	3
Malo	2	2	2
Pésimo	1	1	1

Para el procesamiento y análisis de la información se aplicó el paquete estadístico SPSS a las variables en estudio y las pruebas estadísticas chi cuadrado de independencia y para la homogeneidad de medias mediante el análisis de la varianza.

7. Resultados

A continuación, mostramos los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, realizada en el periodo 2019-I, mediante tres instrumentos de evaluación, a una población de 351 docentes, se muestran los resultados:

En primer lugar, se muestra la distribución de los docentes según sus edades, las cuales varían entre los 27 y 80 años respectivamente, se observa mayor frecuencia en rango comprendido entre 45 y 50 años, para ambos géneros, muy por lo contrario, sucede en el rango entre 25 y 30, donde se percibe menor cantidad de docentes, en número de dos por cada género. Asimismo, se evidencia que el número de docente de género masculino predomina en comparación con el género femenino, en todos los intervalos o categorías observadas.

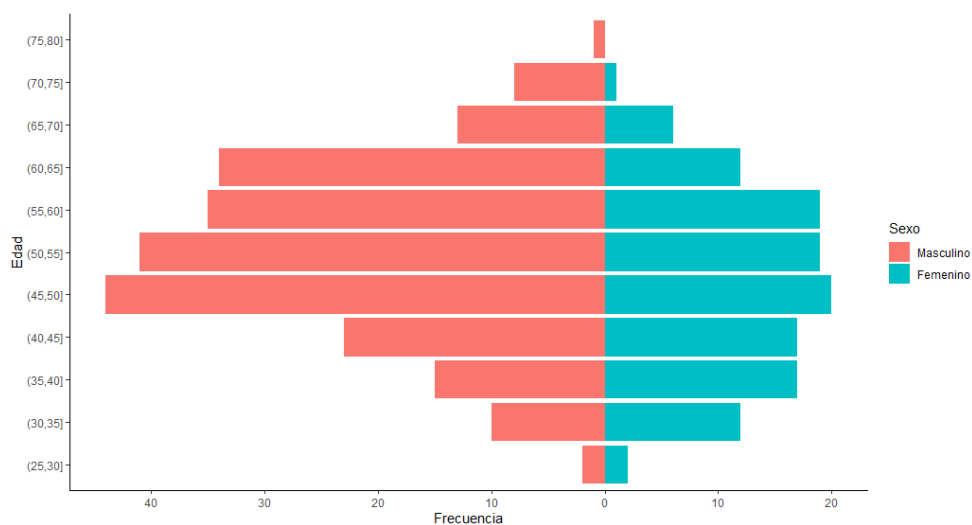


Figura 1. Población docente por rango de edad y sexo, 2019.

Tabla 5

Evaluación desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2019-I

Descripción	Valor
Promedio	329.496
Mediana	330.293
Moda	217.963
Desviación Estándar	36.980
IQR	50.034
Varianza	1367.492
Rango	198.083
Shapiro-Wilk	0.995
P-value de Shapiro-Wilk	0.342
Mínimo	217.963
Máximo	416.046
Percentil 25	305.902
Percentil 50	330.293
Percentil 75	355.936

La Tabla 5, se muestra los resultados obtenidos de la evaluación realizada a los docentes de la sede central, donde la calificación fluctúa entre el valor mínimo de 217.963 y el valor máximo de 416.046, es decir con un rango del 198.083, con una medida de tendencia central o del centro de los datos de 329.496 como promedio y una mediana del 330.293 indicando simetría entre los datos recolectados, con una moda de 217.963. Asimismo, la desviación estándar del 36.980 y varianza del 1367.492, indica la dispersión de los datos obtenidos de las evaluaciones realizadas a los docentes de la universidad durante el periodo 2019.

Por otro lado, se indica que el 50% de las calificaciones obtenidas por los docentes, está distribuido entre el percentil 25 y percentil 75, entre los valores de 305.902 y 355.936 respectivamente, obteniendo como IQR cuyo valor es de 50.034 en base a las calificaciones ordenadas. También se evidencia que la variable tiene una distribución normal, por cuanto se empleó las pruebas paramétricas para el contraste de las hipótesis planteadas.

Tabla 6

Evaluación desempeño docente por componente en la Universidad San Pedro, 2019-I

Descripción	Evaluación Desempeño Docente		
	Autoevaluación	Coevaluación	Heteroevaluación
Promedio	122.296	97.915	109.284
Mediana	126.000	98.000	109.696
Moda	128.000	104.000	114.333
Desviación Estándar	21.957	23.274	6.827
IQR	30.500	32.750	8.302
Varianza	482.095	541.680	46.608
Rango	116.000	124.000	48.727
Mínimo	44.000	33.000	80.085
Máximo	160.000	157.000	128.812
Percentil 25	107.500	82.250	105.455
Percentil 50	126.000	98.000	109.696
Percentil 75	138.000	115.000	113.757

La Tabla 6, se observa las calificaciones de la autoevaluación, donde los valores varían entre el mínimo de 44.00 y un máximo de 160.00, con un rango del 116.00, las medidas de tendencia central o del centro de los datos son del 122.296 para el promedio y mediana del 126.00 indicando simetría entre los datos, con una moda de 128.00. Asimismo, la desviación estándar del 21.957 y varianza del 482.095, indican la dispersión de los datos obtenidos en el componente autoevaluación. Por otro lado, se indica que el 50% de las calificaciones, está distribuido entre el percentil 25 y percentil 75, entre los valores de 107.50 y 138.00 respectivamente, obteniendo como IQR cuyo valor es de 30.50 en base a las calificaciones ordenadas.

Las calificaciones de la coevaluación, donde los valores varían entre el mínimo de 33.00 y un máximo de 157.00, con un rango del 124.00, las medidas de tendencia central o del centro de los datos son del 97.915 para el promedio y mediana del 98.00 indicando simetría entre los datos, con una moda de 104.00. Asimismo, la desviación estándar del 23.274 y varianza del 541.680, indican la dispersión de los datos obtenidos en el componente autoevaluación. Por otro lado, se indica que el 50% de las calificaciones, está distribuido entre el percentil 25 y percentil 75, entre los valores de 82.250 y 115.000 respectivamente, obteniendo como IQR cuyo valor es de 32.750 en base a las calificaciones ordenadas.

Las calificaciones de la heteroevaluación, los valores varían entre el mínimo de 80.085 y un máximo de 128.812, con un rango del 48.727, las medidas de tendencia central o del centro de los datos son del 109.284 para el promedio y mediana del 109.696 indicando simetría entre los datos, con una moda de 114.333. Asimismo, la desviación estándar del 6.827 y varianza del 46.608, indican la dispersión de los datos obtenidos en el componente autoevaluación. Por otro lado, se indica que el 50% de las calificaciones, está distribuido entre el percentil 25 y percentil 75, entre los valores de 105.455 y 113.757 respectivamente, obteniendo como IQR cuyo valor es de 8.302 en base a las calificaciones ordenadas.

Dichos resultados mediante un análisis categórico para la variable desempeño docente, de la población conformada por 351 docentes, el 76.9% equivalente a 270 docentes fueron calificados como buenos, por el contrario, sucedió con el 23.10%, que significa 81 docentes obtuvieron resultados desfavorables durante la evaluación del desempeño docente realizado en la Universidad San Pedro durante el periodo 2019-I.

Tabla 7

Calificación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2019-I

Calificación	Autoevaluación		Coevaluación		Heteroevaluación	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	268	76.4	227	64.7	347	98.9
Malo	83	23.6	124	35.3	4	1.1
Total	351	100.0	351	100.0	351	100.0

La Tabla 7, se visualiza los resultados de la evaluación del desempeño docentes según componente de evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación mediante la calificación obtenida por el propio docente, jefe inmediato y los estudiantes; para el componente autoevaluación, un 76.4% han sido calificados como bueno; mientras 64.7% lo fue para la coevaluación y un 98.9% para la heteroevaluación. Muy por el contrario, los docentes fueron calificados como malo en un 1.1% por los estudiantes, se complementa con la Figura 1, mediante gráfico de barras.

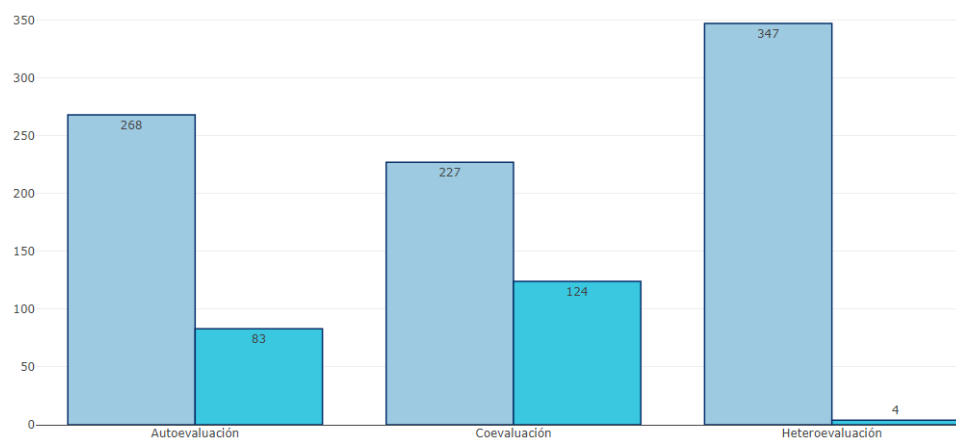


Figura 2. Frecuencia de la Evaluación Desempeño Docente, 2019.

Tabla 8

Componentes Autoevaluación y Coevaluación de docentes, 2019-I

Autoevaluación	Coevaluación						Significancia Estadística	
	Bueno		Malo		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Bueno	107	86.3	161	70.9	268	76.4	χ^2	10.486
Malo	17	13.7	66	29.1	83	23.6	p <	0.001
Total	124	100	227	100	351	100	C=	0.170

Se visualiza en la Tabla 8, la existencia de una correspondencia en el orden 86.3% en el nivel de Bueno entre el componente de autoevaluación y coevaluación; y solo el 29.1% de correspondencia entre los componentes en el nivel Malo; estas correspondencias guardan alta significación estadística ($p < 0.001$); asimismo se añade el comentario que el 70.9% de los docentes se ha calificado como malo mediante el componente de coevaluación y al mismo tiempo bueno mediante la autoevaluación. A continuación, se muestra en el gráfico de burbujas.

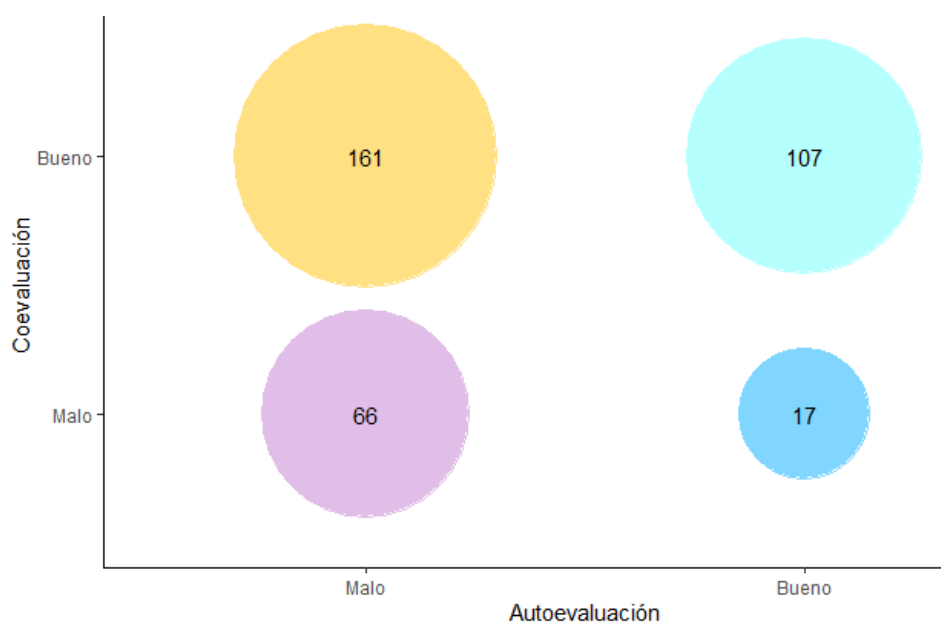


Figura 3. Autoevaluación y Coevaluación, 2019.

Además, existe relación estadísticamente significativa y al calcular coeficiente de correlación de Pearson se puede dimensionar en 0.17.

Tabla 9

Componentes Autoevaluación y Heteroevaluación de docentes, 2019-I

Autoevaluación	Heteroevaluación						Significancia Estadística	
	Bueno		Malo		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Bueno	267	76.9	1	25	268	76.4	χ^2	5.910
Malo	80	23.1	3	75	83	23.6	p <	0.015
Total	347	100	4	100	351	100	C =	0.129

Se visualiza en la Tabla 9, la existencia de una correspondencia en el orden 76.9% en el nivel de Bueno entre el componente de autoevaluación y Heteroevaluación; y solo el 75% de correspondencia entre los componentes en el nivel Malo; estas correspondencias guardan alta significación estadística ($p < 0.015$); asimismo se añade el comentario que el 25% de los docentes se ha calificado como Malo mediante el componente de heteroevaluación y al mismo tiempo Bueno mediante la autoevaluación. A continuación, se muestra en el gráfico de burbujas.

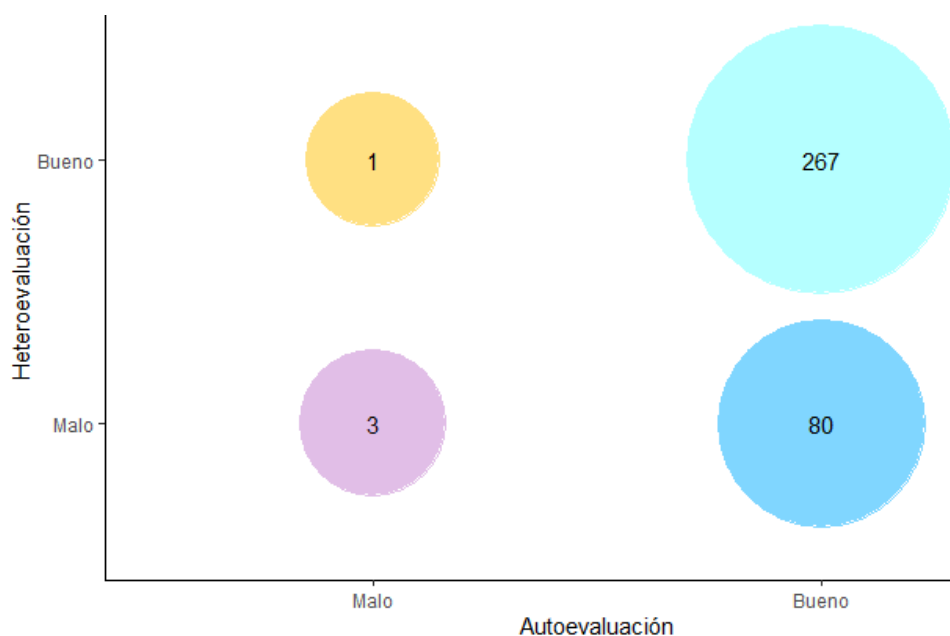


Figura 4. Autoevaluación y Heteroevaluación, 2019.

Además, existe relación estadísticamente significativa y al calcular coeficiente de correlación de Pearson se puede dimensionar en 0.129.

Tabla 10

Evaluación desempeño docente en la Universidad San Pedro según dedicación, periodo 2019-I

Calificación	Tiempo Parcial		Tiempo Completo		Dedicación Exclusiva		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación										
Bueno	130	69.5	129	83.8	9	90	268	76.4	χ^2	10.557
Malo	57	30.5	25	16.2	1	10	83	23.6	p <	0.005
Total	187	100	154	100	10	100	351	100	C =	0.171
Coevaluación										
Bueno	44	23.5	72	46.8	8	80	124	35.3	χ^2	28.927
Malo	143	76.5	82	53.2	2	20	227	64.7	p <	0.000
Total	187	100	154	100	10	100	351	100	C =	0.276
Heteroevaluación										
Bueno	185	98.9	152	98.7	10	100	347	98.9	χ^2	0.158
Malo	2	1.1	2	1.3	0	0	4	1.1	p	NS
Total	187	100	154	100	10	100	351	100		

Visto la Tabla 10, según el componente autoevaluación, el 76.4% de los docentes se han calificado como Bueno, por cuanto se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la dedicación laboral, se observa que la dedicación exclusiva y tiempo completo efectivamente están por encima del porcentaje global y los docentes tiempo parcial está por debajo del porcentaje global. Se muestra mediante en el siguiente gráfico de burbujas.

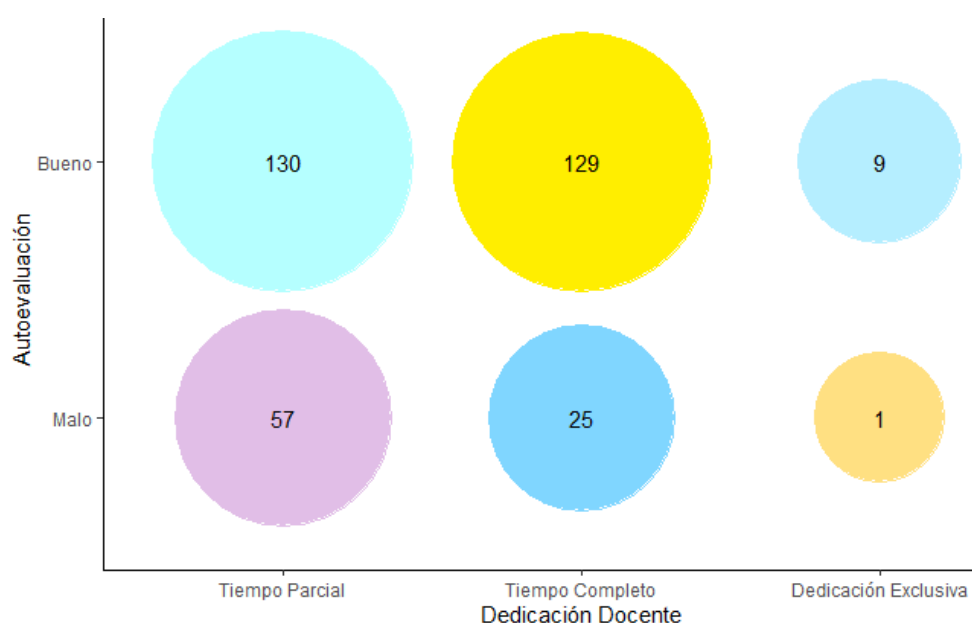


Figura 5. Autoevaluación y Dedicación Docente, 2019.

Según el componente de coevaluación el 35.3% de los docentes se han calificado como Bueno, por cuanto se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de coevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la dedicación laboral, se observa que la dedicación exclusiva y tiempo completo efectivamente están por encima del porcentaje global y los docentes tiempo parcial está por debajo del porcentaje global.

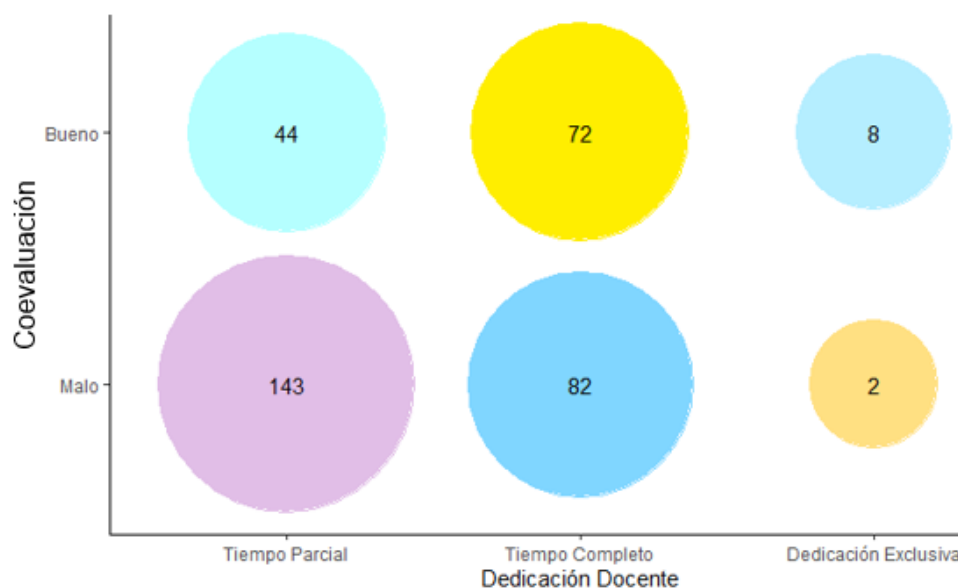


Figura 6. Coevaluación y Dedicación Docente, 2019.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 98.9% de los docentes, han sido calificados como Bueno, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla 11

Evaluación del desempeño docente y componente según dedicación, 2019

Descripción	Evaluación Docente			Autoevaluación			Coevaluación		
	Tiempo Parcial	Tempo Completo	Dedicación Exclusiva	Tiempo Parcial	Tempo Completo	Dedicación Exclusiva	Tiempo Parcial	Tempo Completo	Dedicación Exclusiva
N	90	196	65	90	196	65	90	196	65
Promedio	319.03	338.95	379.68	117.93	126.36	141.40	91.96	103.24	127.25
IQR	49.52	47.30	37.08	31.00	28.75	21.25	27.25	32.38	16.50
Mínimo	217.96	237.24	332.73	44.00	60.00	105.00	33.00	45.00	97.00
Máximo	397.41	416.05	411.91	160.00	160.00	158.00	140.00	157.00	150.00
Percentil 25	294.29	314.83	362.89	102.00	112.25	132.00	78.75	88.00	124.00
Percentil 50	322.54	341.86	383.56	122.00	128.00	146.50	91.50	105.17	128.00
Percentil 75	343.81	362.13	399.97	133.00	141.00	153.25	106.00	120.38	140.50

A continuación, en la Tabla 11, se aprecia los estadísticos de la evaluación del desempeño docente según la dedicación, la cual está clasificada en tiempo parcial, cuando el número de horas laborales es menor a treinta y nueve horas por semana; el tiempo completo, cuando tiene asignado cuarenta horas por semana, y dedicación exclusiva, cuyos docentes laboran únicamente en la institución. La evaluación del desempeño docente en general, se observa que mayor media obtenida es de 379.68 correspondiente al nivel dedicación exclusiva, además tiene el menor rango intercuartílico de 37.08, resultado de los percentiles 75 y 25, 399.97 y 362.89 respectivamente, representa una mayor concentración de los datos en comparación del resto de niveles. El componente autoevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a dedicación exclusiva con un 141.40, con un rango intercuartílico de 21.25, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 153.25 y 132.00 respectivamente; evidenciando mayor concentración de los datos en este nivel en comparación con los demás niveles. La coevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a dedicación exclusiva con un 127.25, con un rango intercuartílico de 16.50, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 140.50 y 124.00 respectivamente; evidenciando mayor concentración de los datos en este nivel en comparación con los demás niveles.

En la Figura 7, se visualiza los gráficos de caja y bigote de cada componente de evaluación docente según la dedicación, con la finalidad de explorar los datos para posteriormente realizar los estadísticos respectivos y contrastar la hipótesis correspondiente. Fácilmente se observa que los docentes en el grupo de dedicación exclusiva tienen una mayor ponderación con los docentes ubicados en el grupo tiempo completo y tiempo parcial, este ultimo de menor ponderación o calificación.

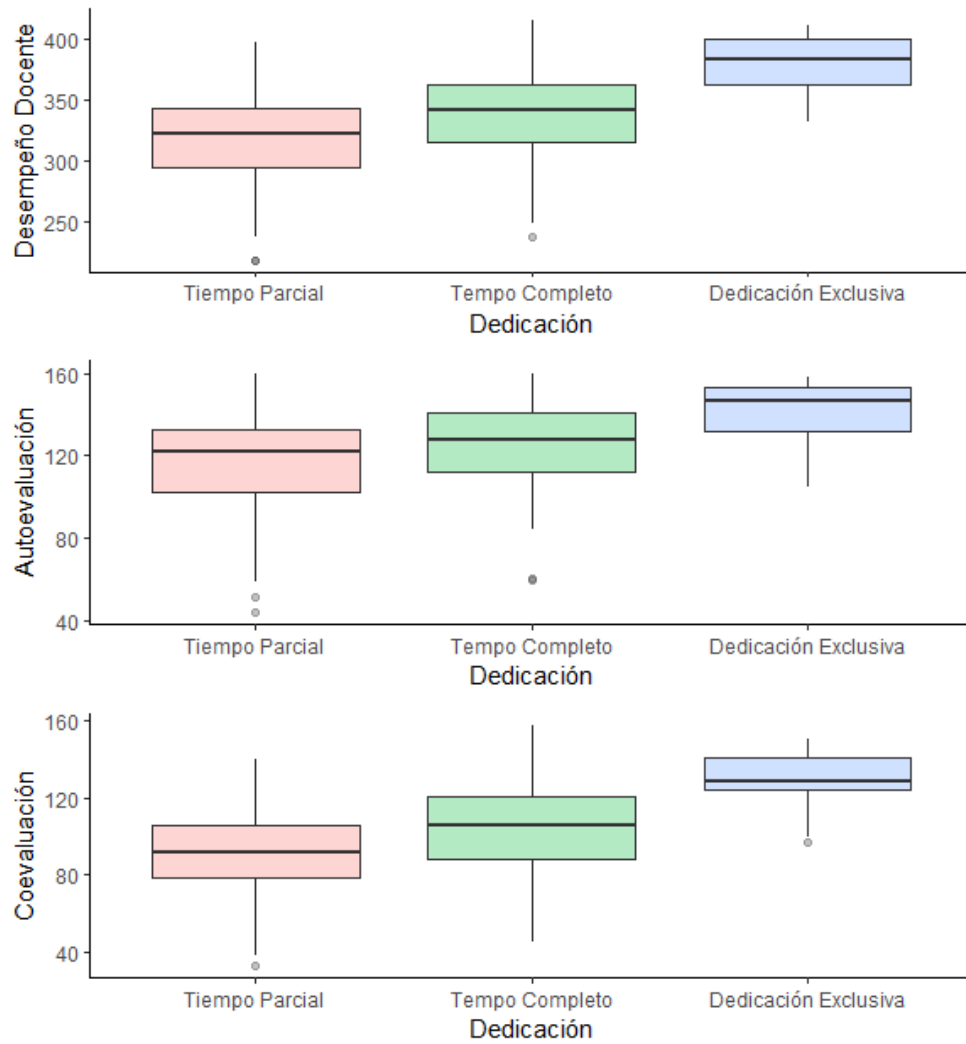


Figura 7. Desempeño docente según dedicación, 2019.

Tabla 12

Análisis de la varianza de la evaluación del desempeño docente con dedicación docente

Casos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p - valor	η^2
Dedicación docente	59450.86	2.00	29725.43	24.68	< .001	0.12
Residuos	419171.27	348.00	1204.52			

En la Tabla 12, se observa los resultados del análisis de la varianza, obteniendo como resultado la diferencia de medias entre los grupos de dedicación docente con un F igual a 24.68 con un p-valor menor a 0.001, evidenciando estadísticamente diferencia muy significativa. Además, se realizó el análisis de comparaciones múltiples, donde se evidencia las diferencias existentes entre los grupos.

Tabla 13

Comparaciones múltiples entre grupos según dedicación docente

		Diferencia de medias	SE	t	p scheffe
Tiempo Parcial	Tempo Completo	-19.924	3.777	-5.276	< .001
	Dedicación Exclusiva	-60.657	11.265	-5.385	< .001
Tiempo Completo	Dedicación Exclusiva	-40.733	11.326	-3.596	0.002

Se muestra en la Tabla 13, las diferencias que existen entre los grupos estadísticamente significativos, tiempo parcial en comparación con tiempo completo y dedicación exclusiva con un p-valor menor del 0.001; además de la existencia de diferencias entre el tiempo completo y dedicación exclusiva.

Tabla 14.

Evaluación desempeño docente en la Universidad San Pedro según grado académico, periodo 2019-I

Calificación	Bachiller		Maestro		Doctor		Total		Significancia Estadística
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Autoevaluación									
Bueno	60	66.7	147	75	61	93.8	268	76.4	χ^2 15.892
Malo	30	33.3	49	25	4	6.2	83	23.6	p < 0.000
Total	90	100	196	100	65	100	351	100	C= 0.208
Coevaluación									
Bueno	20	22.2	66	33.7	38	58.5	124	35.3	χ^2 22.226
Malo	70	77.8	130	66.3	27	41.5	227	64.7	p < 0.000
Total	90	100	196	100	65	100	351	100	C= 0.244
Heteroevaluación									
Bueno	88	97.8	194	99	65	100	347	98.9	χ^2 1.710
Malo	2	2.2	2	1	0	0	4	1.1	p NS
Total	90	100	196	100	65	100	351	100	

Visto la Tabla 14, según el componente Autoevaluación, el 76.4% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según el grado académico que ostenta el docente, se observa que el grado de doctor efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes con grado bachiller y maestro está por debajo del porcentaje global.

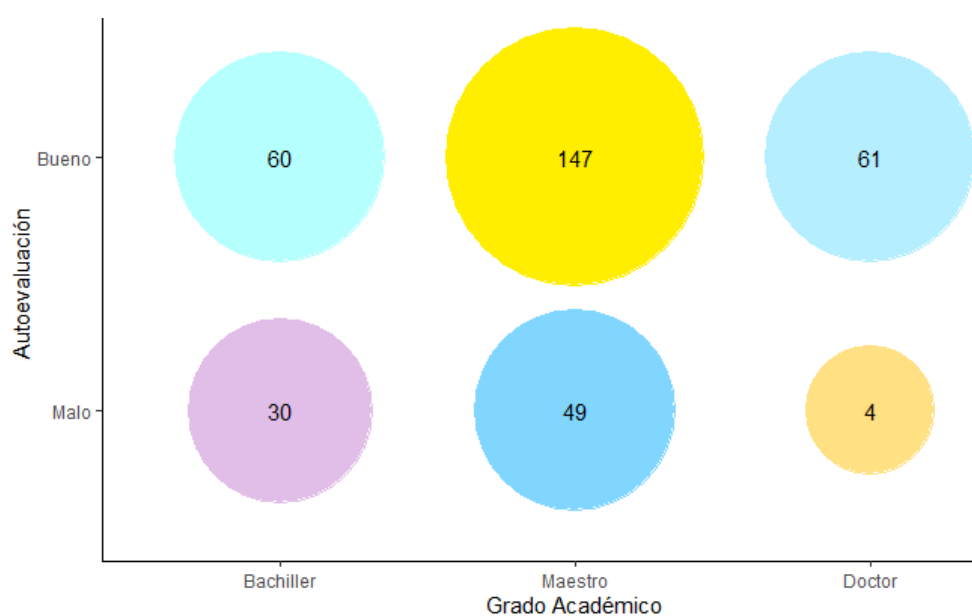


Figura 8. Autoevaluación y Grado Académico, 2019.

Según el componente de coevaluación el 35.3% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de coevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según el grado académico que ostenta el docente, se observa que el grado de doctor efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes con grado bachiller y maestro está por debajo del porcentaje global.

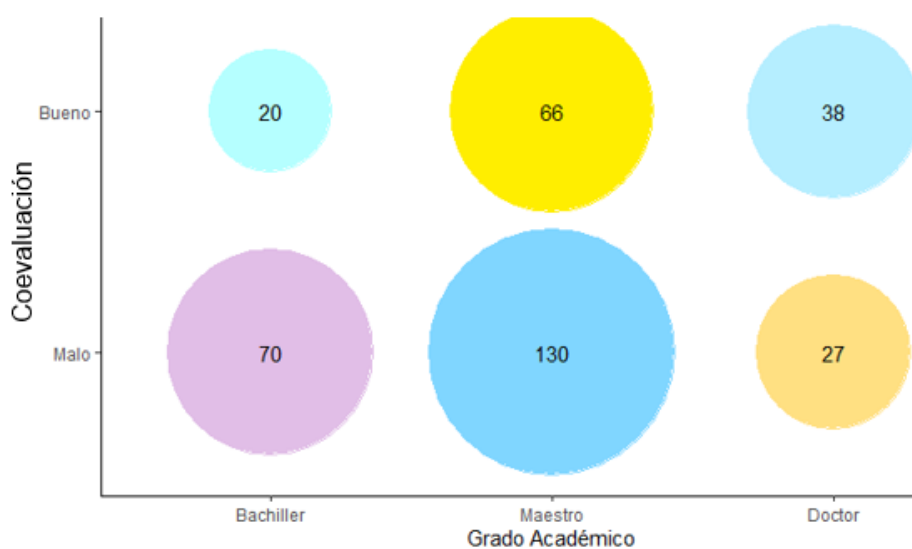


Figura 9. Coevaluación y Grado Académico, 2019.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 98.9% de los docentes, han sido calificados como Bueno, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla 15

Evaluación del desempeño docente y componentes según grado académico, 2019

Descripción	Evaluación Docente			Autoevaluación			Coevaluación		
	Bachiller	Maestro	Doctor	Bachiller	Maestro	Doctor	Bachiller	Maestro	Doctor
N	90	196	65	90	196	65	90	196	65
Promedio	313.45	328.63	354.32	114.10	122.19	133.95	90.42	97.06	110.89
IQR	53.21	45.78	40.28	33.25	29.25	21.00	26.88	28.63	28.00
Mínimo	217.96	218.09	276.71	44.00	59.00	100.00	38.00	33.00	48.00
Máximo	397.41	408.87	416.05	160.00	160.00	158.00	130.00	150.00	157.00
Percentil 25	286.29	307.20	332.73	96.50	106.75	124.00	78.00	83.00	97.00
Percentil 50	316.00	328.44	356.78	118.00	125.00	138.00	89.00	96.83	116.00
Percentil 75	339.49	352.98	373.01	129.75	136.00	145.00	104.88	111.63	125.00

La Tabla 15, se aprecia los estadísticos de la evaluación del desempeño docente según grado académico, la cual está clasificada en bachiller, maestro y doctor. La evaluación del desempeño docente en general, se observa que mayor media obtenida es de 354.32 correspondiente al nivel doctor, además tiene el mayor rango intercuartílico de 40.28, resultado de los percentiles 75 y 25, 373.01 y 332.73 respectivamente, representa una menor concentración de los datos en comparación del resto de niveles. El componente autoevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a doctor con un 133.95, con un rango intercuartílico de 21.00, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 145.00 y 124.00 respectivamente; evidenciando menor concentración de los datos en este nivel en comparación con los demás niveles. La coevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a doctor con un 110.89, con un rango intercuartílico de 28.00, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 125.00 y 97.00 respectivamente; evidenciando menor concentración de los datos en este nivel en comparación con los demás niveles.

En la Figura 10, se visualiza los gráficos de caja y bigote de cada componente de evaluación docente según el grado académico, con la finalidad de explorar los datos para posteriormente realizar los estadísticos respectivos y contrastar la hipótesis correspondiente. Se observa que los docentes con el grado de doctor tienen un mayor desempeño en comparación de los docentes con grado de bachiller y maestro, los docentes con grado de bachiller tienen una menor ponderación o calificación.

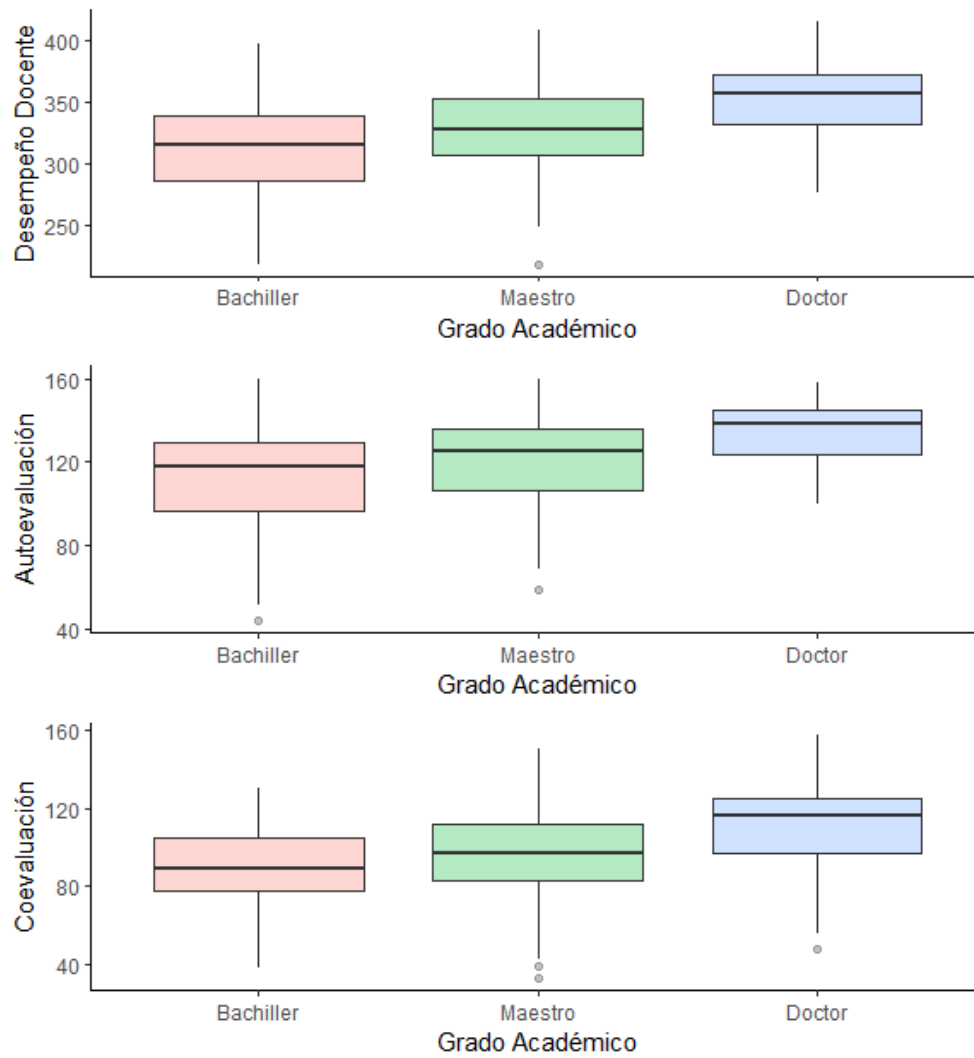


Figura 10. Desempeño docente según grado académico, 2019.

Tabla 16

Análisis de la varianza de la evaluación del desempeño docente con grado académico

Casos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p - valor	η^2
Grado académico	63387.06	2.00	31693.53	26.56	< .001	0.13
Residuos	415235.06	348.00	1193.20			

En la Tabla 16, se observa los resultados del análisis de la varianza, obteniendo como resultado la diferencia de medias entre los grupos según grado académico con un F igual a 26.56 con un p-valor menor a 0.001, evidenciando estadísticamente diferencia muy significativa. Además, se realizó el análisis de comparaciones múltiples, donde se evidencia las diferencias existentes entre los grupos.

Tabla 17

Comparaciones múltiples entre grupos según grado académico

		Diferencia de medias	SE	t	p scheffe
Bachiller	Maestro	-15.181	4.398	-3.451	0.003
	Doctor	-40.874	5.623	-7.269	< .001
Maestro	Doctor	-25.693	4.944	-5.197	< .001

Se muestra en la Tabla 17, las diferencias que existen entre los grupos estadísticamente significativos entre los docentes que han obtenido su grado de bachiller en comparación con los grados de maestro y doctor con un p-valor menor del 0.05; además de la existencia de diferencias entre los grados académicos de maestro y doctor.

Tabla 18

Evaluación desempeño docente en la Universidad San Pedro según categoría, periodo 2019-I

Calificación	Contratado		Auxiliar		Asociado		Principal		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación												
Bueno	193	71.5	31	88.6	13	100	31	93.9	268	76.4	χ^2	16.122
Malo	77	28.5	4	11.4	0	0	2	6.1	83	23.6	p <	0.000
Total	270	100	35	100	13	100	33	100	351	100	C=	0.406
Coevaluación												
Bueno	64	23.7	26	74.3	9	69.2	25	78.5	124	35.3	χ^2	69.368
Malo	206	76.3	9	25.7	4	30.8	8	24.2	227	64.7	p <	0.000
Total	270	100	35	100	13	100	33	100	351	100	C=	0.406
Heteroevaluación												
Bueno	266	98.5	35	100	13	100	33	100	347	98.9	χ^2	1.214
Malo	4	1.5	0	0	0	0	0	0	4	1.1	p	NS
Total	270	100	35	100	13	100	33	100	351	100		

Visto la Tabla 18, según el componente autoevaluación el 76.4% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la categoría docente que ostenta, se observa que el docentes ordinarios (principal, asociado y auxiliar) efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes en categoría contratados están por debajo del porcentaje global.

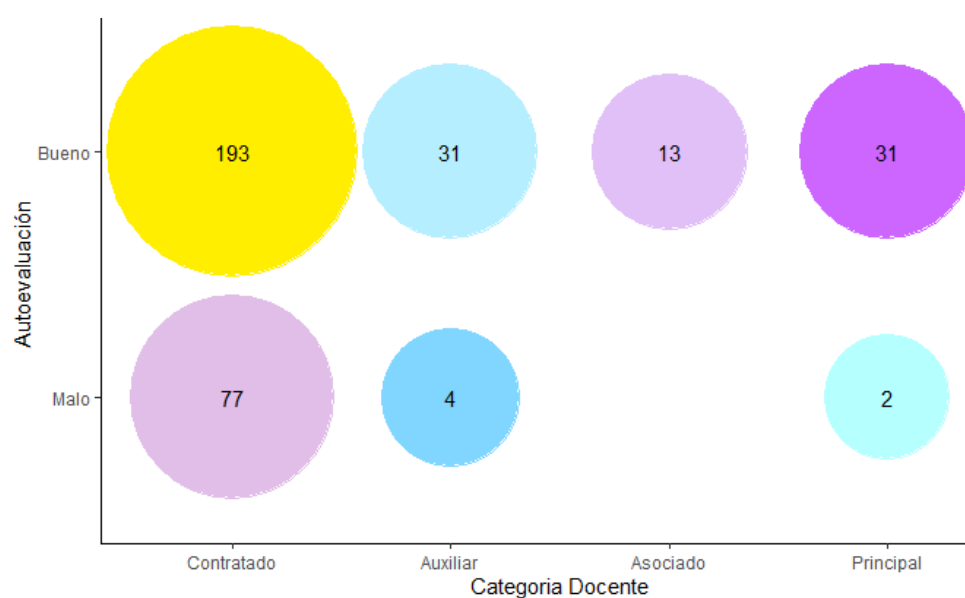


Figura 11. Autoevaluación y categoría docente, 2019.

Según el componente de coevaluación el 35.3% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de coevaluación difiere en entre sí, con la alta significación estadística según la categoría docente que ostenta, se observa que los docentes ordinarios (principal, asociado y auxiliar) efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes en la categoría contratados está por debajo del porcentaje global.

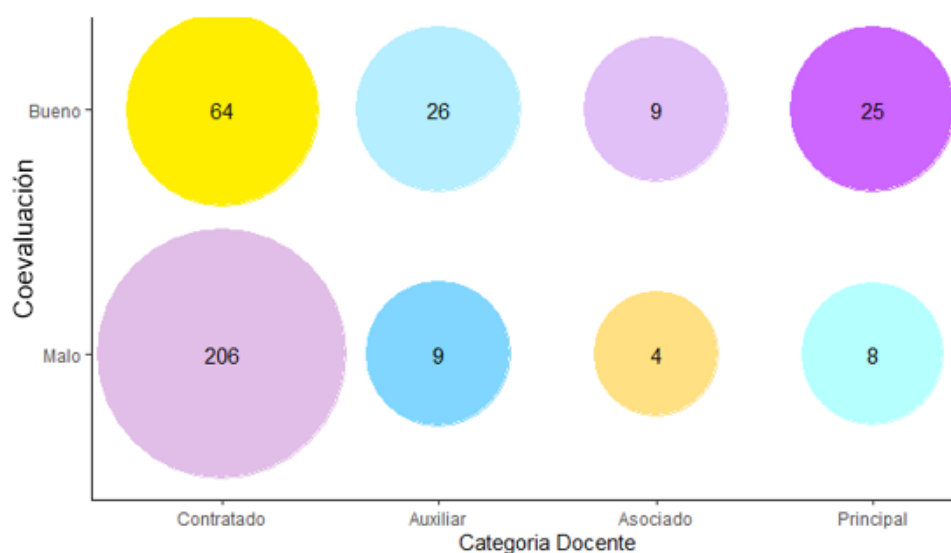


Figura 12. Coevaluación y categoría docente, 2019.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 98.9% de los docentes, han sido calificados como Bueno, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla 19

Evaluación del desempeño docente y componentes según categoría, 2019

Descripción	Evaluación Desempeño Docente				Autoevaluación				Coevaluación			
	Contratado	Auxiliar	Asociado	Principal	Contratado	Auxiliar	Asociado	Principal	Contratado	Auxiliar	Asociado	Principal
N	270	35	13	33	270	35	13	33	270	35	13	33
Promedio	319.73	358.49	357.67	367.57	118.56	132.03	132.46	138.52	92.12	116.16	114.63	119.43
IQR	45.98	42.49	47.24	36.21	29.00	22.00	26.00	13.00	27.00	24.50	19.00	22.50
Mínimo	217.96	304.56	319.92	304.95	44.00	94.00	109.00	100.00	33.00	72.00	94.20	84.00
Máximo	408.87	415.15	404.20	416.05	160.00	160.00	158.00	158.00	140.00	149.00	150.00	157.00
Percentil 25	298.26	338.50	332.24	350.08	104.00	122.50	119.00	135.00	79.00	103.50	104.00	107.50
Percentil 50	319.93	360.93	356.25	367.55	122.00	131.00	135.00	142.00	91.25	116.00	116.00	122.00
Percentil 75	344.24	381.00	379.48	386.29	133.00	144.50	145.00	148.00	106.00	128.00	123.00	130.00

La Tabla 19, se aprecia los estadísticos de la evaluación del desempeño docente según grado académico, la cual está clasificada en contratado, auxiliar, asociado y principal. La evaluación del desempeño docente en general, se observa que mayor media obtenida es de 367.57 correspondiente al nivel principal, además tiene el menor rango intercuartílico de 36.21, resultado de los percentiles 75 y 25, 386.29 y 350.08 respectivamente, representa una menor concentración de los datos en comparación del resto de niveles. El componente autoevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a Docente principal con un 138.52, con un rango intercuartílico de 13.00, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 148.00 y 135.00 respectivamente; evidenciando mayor concentración de los datos en este nivel en comparación con los demás. La coevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a principal con un 119.43, con un rango intercuartílico de 22.50, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 130.00 y 107.50 respectivamente; evidenciando una de las menores concentraciones de los datos en comparación con los demás niveles.

En la Figura 13, se visualiza los gráficos de caja y bigote de cada componente de evaluación docente según la categoría docente, con la finalidad de explorar los datos para posteriormente realizar los estadísticos respectivos y contrastar la hipótesis correspondiente. Se observa que los docentes con la categoría principal tienen un mayor desempeño en comparación de los docentes contratados, auxiliares y asociados, los docentes contratados tienen una menor ponderación o calificación.

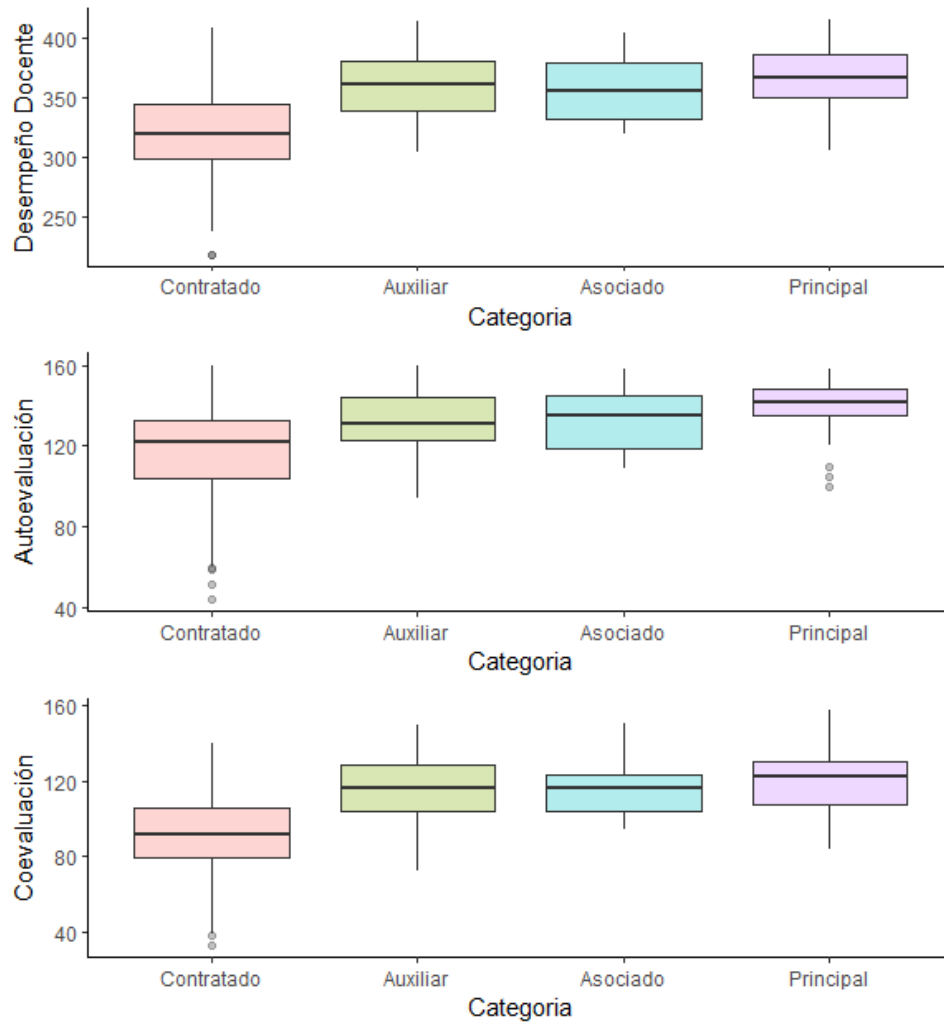


Figura 13. Desempeño docente según categoría, 2019.

Tabla 20

Análisis de la varianza de la evaluación del desempeño docente con categoría docente

Casos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p - valor	η^2
Categoría docente	113334.27	3.00	37778.09	35.89	< .001	0.24
Residuos	365287.86	347.00	1052.70			

En la Tabla 20, se observa los resultados del análisis de la varianza, obteniendo como resultado la diferencia de medias entre los grupos según la categoría docente con un F igual a 35.89 con un p-valor menor a 0.001, evidenciando estadísticamente diferencia muy significativa. Además, se realizó el análisis de comparaciones múltiples, donde se evidencia las diferencias existentes entre los grupos.

Tabla 21

Comparaciones múltiples entre grupos según categoría docente

		Diferencia de medias	SE	t	p_scheffe
Contratado	Auxiliar	-38.761	5.829	-6.65	< .001
	Asociado	-37.943	9.213	-4.118	< .001
	Principal	-47.84	5.983	-7.996	< .001
Auxiliar	Asociado	0.818	10.538	0.078	1.000
	Principal	-9.079	7.873	-1.153	0.722
Asociado	Principal	-9.897	10.624	-0.932	0.833

Se muestra en la Tabla 21, las diferencias que existen entre los grupos estadísticamente significativos entre las categorías de los docentes que han desarrollado sus actividades como contratado en comparación con los docentes auxiliares, asociados y principales con un p-valor menor del 0.001; además de la inexistencia de diferencias entre los docentes ordinarios o nombrados.

Tabla 22

Evaluación desempeño docente en la Universidad San Pedro según investigación, periodo 2019-I

Calificación	No		Si		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación								
Bueno	148	68.2	120	89.6	268	76.4	χ^2	20.914
Malo	69	31.8	14	10.4	83	23.6	p <	0.000
Total	217	100	134	100	351	100	C =	0.237
Coevaluación								
Bueno	43	19.8	81	60.4	124	35.3	χ^2	59.864
Malo	174	80.2	53	39.6	227	64.7	p <	0.000
Total	217	100	134	100	351	100	C =	0.382
Heteroevaluación								
Bueno	213	98.2	134	100	347	98.9	χ^2	2.499
Malo	4	1.8	0	0	4	1.1	p	NS
Total	217	100	134	100	351	100		

Visto la Tabla 22, según el componente autoevaluación el 76.4% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según labor de investigación, se observa que los docentes que realizan investigación efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes que no realizan investigación están por debajo del porcentaje global.

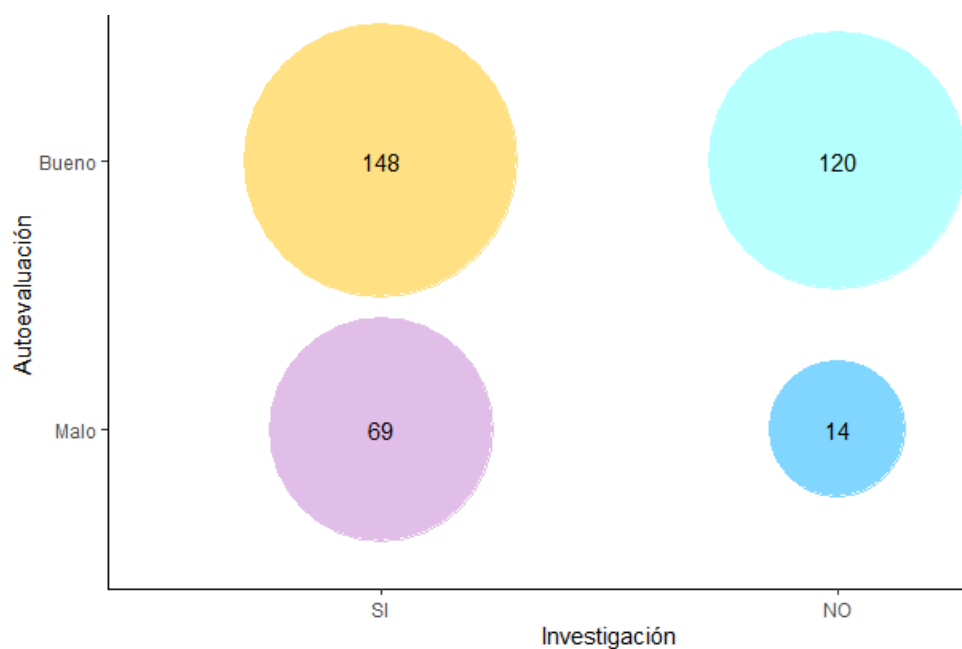


Figura 14. Autoevaluación e investigación, 2019.

Según el componente de coevaluación el 35.3% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de coevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según labor de investigación, se observa que los docentes que realizan investigación efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes que no realizan investigación están por debajo del porcentaje global.

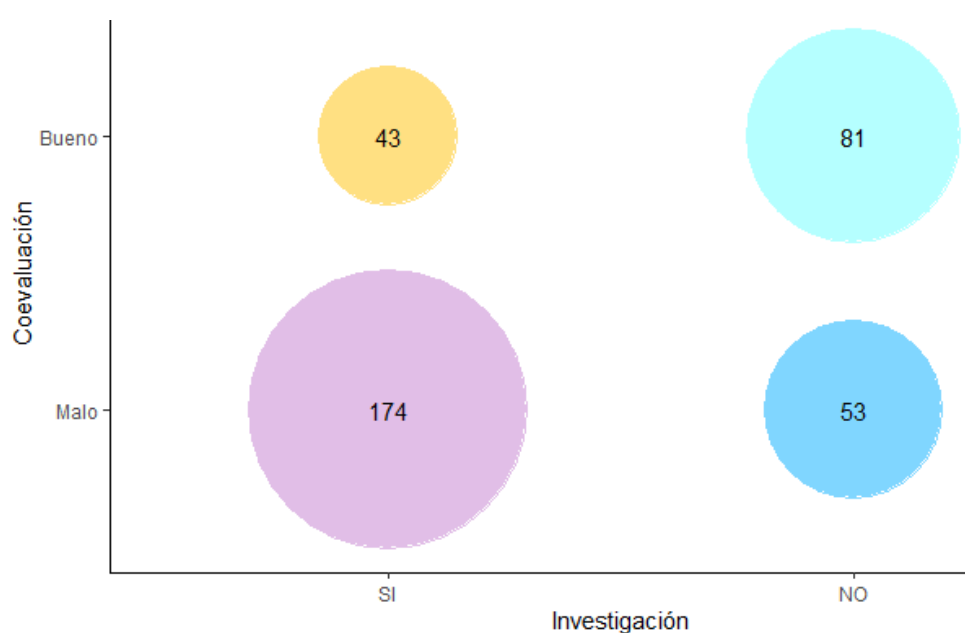


Figura 15. Autoevaluación e investigación, 2019.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 98.9% de los docentes, han sido calificados como Bueno, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla 23

Evaluación del desempeño docente y componentes según investigación, 2019

Descripción	Evaluación docente		Autoevaluación		Coevaluación	
	No	Si	No	Si	No	Si
N	217	134	217	134	217	134
Promedio	315.39	352.33	117.20	130.55	90.16	110.48
IQR	44.07	40.47	31.00	24.75	26.50	27.00
Mínimo	217.96	265.54	44.00	71.00	33.00	45.00
Máximo	405.79	416.05	160.00	160.00	146.00	157.00
Percentil 25	293.80	332.16	102.00	120.00	78.00	97.00
Percentil 50	316.61	355.46	121.00	133.00	88.00	112.00
Percentil 75	337.87	372.63	133.00	144.75	104.50	124.00

La Tabla 23, se aprecia los estadísticos de la evaluación del desempeño docente según la condición investigación, es decir, los docentes que si realizan y no realizan investigación. La evaluación del desempeño docente en general, se observa que mayor media obtenida es de 352.33 correspondiente a los docentes que realizan investigación, además tiene el menor rango intercuartílico de 40.47, resultado de los percentiles 75 y 25, 372.63 y 332.16 respectivamente, representa una mayor concentración de los datos en comparación del resto de niveles. El componente autoevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a los docentes que realizan investigación con un 130.55, con un rango intercuartílico de 24.75, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 144.75 y 120 respectivamente; evidenciando menor dispersión de los datos en este nivel en comparación con los demás. La coevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a los docentes que realizan investigación con un 110.48, con un rango intercuartílico de 27.00, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 124.00 y 97.00 respectivamente; evidenciando menor concentración de los datos en este nivel en comparación con los demás niveles.

En la Figura 16, se visualiza los gráficos de caja y bigote de cada componente de evaluación docente en la universidad considerando a los docentes que realizan investigación, con la finalidad de explorar los datos para posteriormente realizar los estadísticos respectivos y contrastar la hipótesis correspondiente. Se observa que los docentes que realizan investigación tienen un mayor desempeño en comparación con los docentes que no realizan esta actividad.

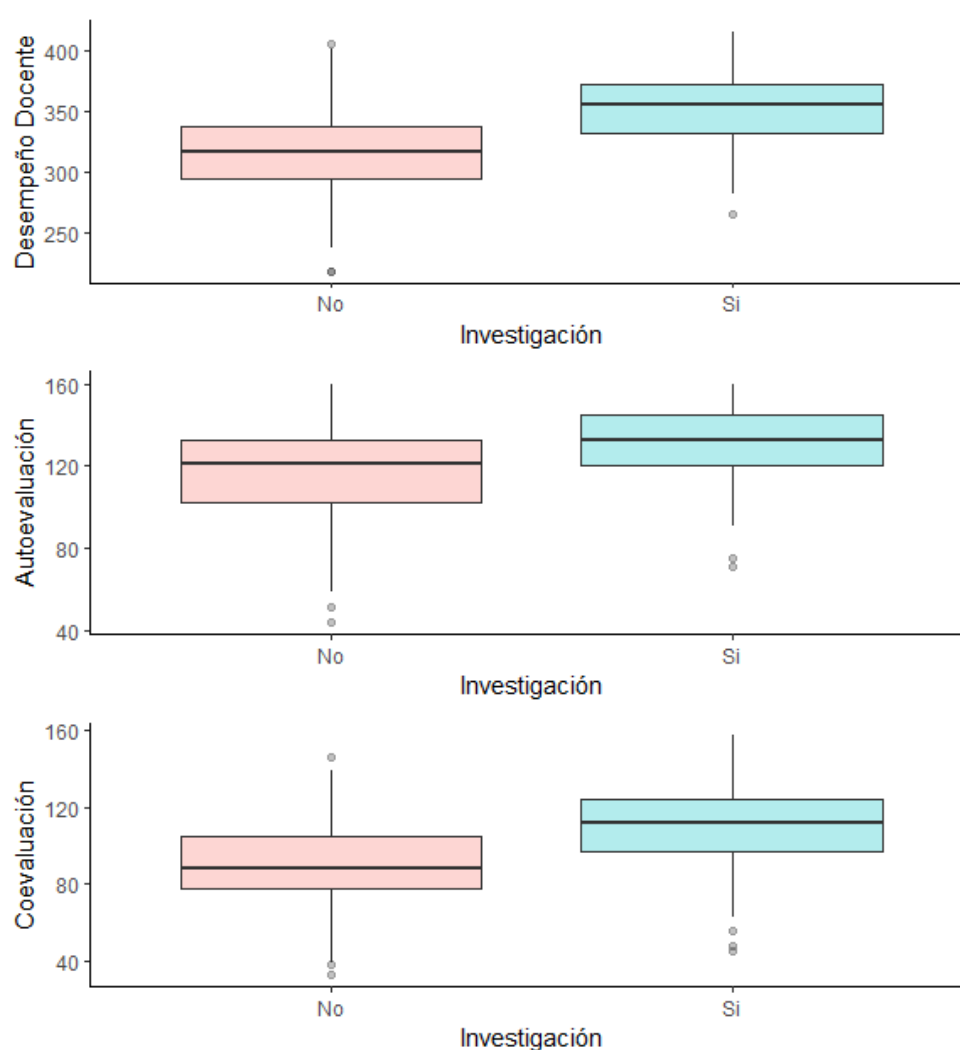


Figura 16. Desempeño docente según investigación, 2019.

Tabla 24

Análisis de la varianza de la evaluación del desempeño docente con investigación

Casos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p - valor	η^2
Investigación	113036.30	1.00	113036.30	107.91	< .001	0.24
Residuos	365585.82	349.00	1047.52			

En la Tabla 24, se observa los resultados del análisis de la varianza, obteniendo como resultado la diferencia de medias entre los grupos según los docentes que realizan investigación con un F igual a 107.91 con un p-valor menor a 0.001, evidenciando estadísticamente diferencia muy significativa. Además, se realizó el análisis de comparaciones múltiples, donde se evidencia las diferencias existentes entre los grupos.

Tabla 25

Comparaciones múltiples entre grupos según investigación

	Diferencia de medias	SE	t	p scheffe
No Si	-36.939	3.556	-10.388	< .001

Se muestra en la Tabla 25, las diferencias que existen entre los grupos estadísticamente significativos entre los docentes que realizan investigación y los que no realizan con un p-valor menor del 0.001.

Tabla 26

Evaluación desempeño docente en la Universidad San Pedro según facultad, periodo 2019-I

Calificación	Ingeniería		Ciencias de la Salud		Ciencias Económicas y Administrativas		Educación y Humanidades		Derecho y Ciencia Política		Medicina Humana		Total		Significancia Estadística	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Autoevaluación																
Bueno	85	73.3	61	77.2	42	85.7	26	89.7	21	63.6	33	73.3	268	76.4	χ^2	9.044
Malo	31	26.7	18	22.8	7	14.3	3	10.3	12	36.4	12	26.7	83	23.6	p	NS
Total	116	100	79	100	49	100	29	100	33	100	45	100	351	100	C=	NS
Coevaluación																
Bueno	46	39.7	27	34.2	34	69.4	7	24.1	0	0	10	22.2	124	35.3	χ^2	48.875
Malo	70	60.3	52	65.8	15	30.6	22	75.9	33	100	35	77.8	227	64.7	p <	0.000
Total	116	100	79	100	49	100	29	100	33	100	45	100	351	100	C=	0.350
Heteroevaluación																
Bueno	115	99.1	79	100	49	100	29	100	33	100	42	93.3	347	98.9	χ^2	14.471
Malo	1	0.9	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6.7	4	1.1	p	0.013
Total	116	100	79	100	49	100	29	100	33	100	45	100	351	100		

Visto la Tabla 26, según el componente autoevaluación el 76.4% de los docentes se han calificado como Bueno, se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la facultad donde pertenece el docente, se observa que los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes de las Facultades de Ingeniería, Medicina Humana, y Derecho y Ciencia Política por debajo del porcentaje global.

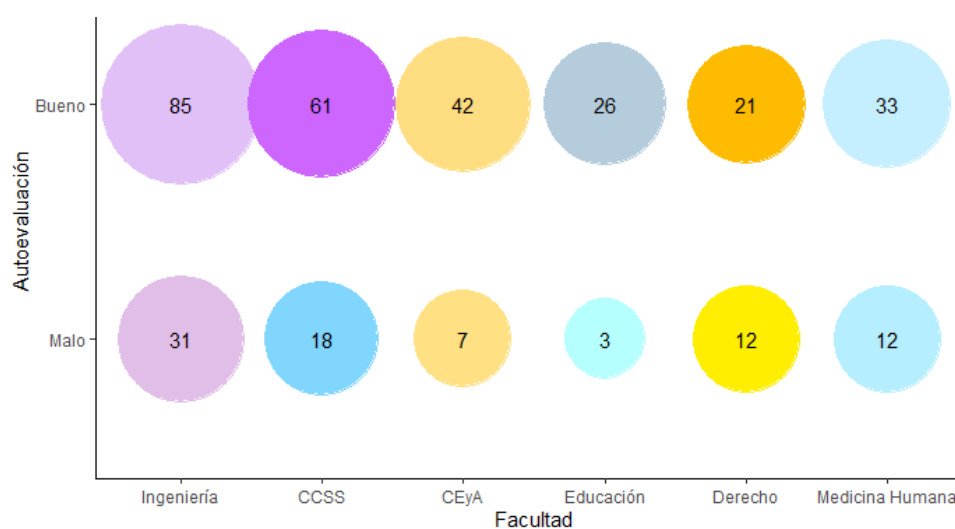


Figura 17. Autoevaluación y facultad, 2019.

Según el componente de coevaluación el 35.3% de los docentes se han calificado como Bueno se advierte la diferencia estadística a través de la prueba de independencia de criterios, las proporciones de alto nivel de autoevaluación difiere entre sí, con la alta significación estadística según la facultad donde pertenece el docente, se observa que los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas efectivamente está muy por encima del porcentaje global y los docentes de las Facultades de Ciencias de la Salud, Educación y Humanidades, Medicina Humana, y Derecho y Ciencia Política por debajo del porcentaje global.

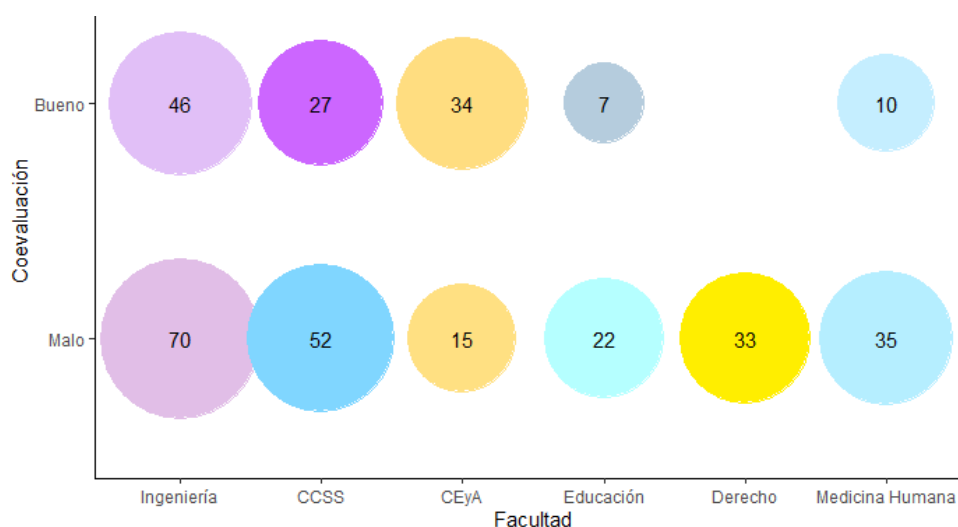


Figura 18. Coevaluación y facultad, 2019.

Según el componente de heteroevaluación, se observa que el 98.9 de los docentes, han sido calificados como Bueno, por cuanto no se advierte diferencia estadística por el alto riesgo de sesgo para obtener la respuesta ante la posible evidencia de identificación.

Tabla 27

Evaluación del desempeño docente según facultad, 2019

Descripción	Evaluación Desempeño Docente					
	Ingeniería	CCSS	CEyA	Educación	Derecho	Medicina Humana
N	116	79	49	29	33	45
Promedio	329.55	333.42	356.94	332.46	304.00	309.37
IQR	47.57	39.36	34.13	35.74	48.40	43.77
Mínimo	248.16	242.16	267.12	271.00	217.96	218.09
Máximo	411.91	396.90	416.05	386.29	360.93	404.33
Percentil 25	306.19	315.22	343.08	316.46	280.20	287.72
Percentil 50	327.40	333.67	367.19	330.95	313.00	312.00
Percentil 75	353.76	354.58	377.20	352.20	328.60	331.49

La Tabla 27, se aprecia los estadísticos de la evaluación del desempeño docente según la facultad donde el docente se encuentra adscrito, es decir, los docentes que si realizan y no realizan investigación. La evaluación del desempeño docente en general, se observa que mayor media obtenida es de 356.94 correspondiente a los docentes de la facultad de ciencia económicas y administrativas, además tiene el menor rango intercuartílico de 34.13, resultado de los percentiles 75 y 25, 377.20 y 343.08 respectivamente, representa una mayor concentración de los datos en comparación del resto de niveles.

Tabla 28

Autoevaluación según facultad, 2019

Descripción	Autoevaluación					
	Ingeniería	CCSS	CEyA	Educación	Derecho	Medicina Humana
N	116	79	49	29	33	45
Promedio	120.58	122.13	129.80	121.55	121.24	120.11
IQR	26.50	27.00	23.00	31.00	34.00	32.00
Mínimo	61.00	70.00	44.00	92.00	52.00	60.00
Máximo	160.00	158.00	160.00	146.00	160.00	160.00
Percentil 25	105.75	109.00	121.00	110.00	103.00	105.00
Percentil 50	124.00	124.00	136.00	120.00	127.00	123.00
Percentil 75	134.25	135.50	148.00	133.00	134.00	139.00

La Tabla 28, se aprecia los estadísticos de la evaluación del desempeño docente según la facultad donde el docente se encuentra adscrito, el componente autoevaluación, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a los docentes adscritos a la facultad de ciencias económicas y administrativas con un 129.80, con un rango intercuartílico de 23.00, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 148.00 y 121.00 respectivamente; evidenciando menor dispersión de los datos en este nivel en comparación con los demás.

Tabla 29
Coevaluación según facultad, 2019

Descripción	Coevaluación					
	Ingeniería	CCSS	CEyA	Educación	Derecho	Medicina Humana
N	116	79	49	29	33	45
Promedio	101.58	100.17	118.27	96.80	73.64	80.87
IQR	34.00	32.00	26.13	25.50	15.50	14.00
Mínimo	66.00	72.00	68.00	58.00	48.00	33.00
Máximo	150.00	131.00	157.00	131.00	106.00	142.00
Percentil 25	84.00	85.88	104.00	90.00	65.00	56.00
Percentil 50	100.13	101.00	120.50	93.00	74.00	87.60
Percentil 75	116.00	112.00	129.50	105.50	79.00	102.00

La Tabla 29, se aprecia los estadísticos del componente de evaluación coevaluación según la facultad donde el docente se encuentra adscrito, la mayor media entre los niveles evaluados corresponde a los docentes de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con un 118.27, con un rango intercuartílico de 26.13, resultado de la diferencia de los percentiles 75 y 25, 129.50 y 104.00 respectivamente; evidenciando concentración moderada en los datos en este nivel en comparación con los demás niveles.

En la Figura 19, se visualiza los gráficos de caja y bigote de cada componente de evaluación docente según la facultad de adscripción del docente, con la finalidad de explorar los datos para posteriormente realizar los estadísticos respectivos y contrastar la hipótesis correspondiente. Se observa que los docentes adscritos a la facultad de ciencia económicas y administrativas tienen un mayor desempeño en comparación de los docentes de las demás facultades.

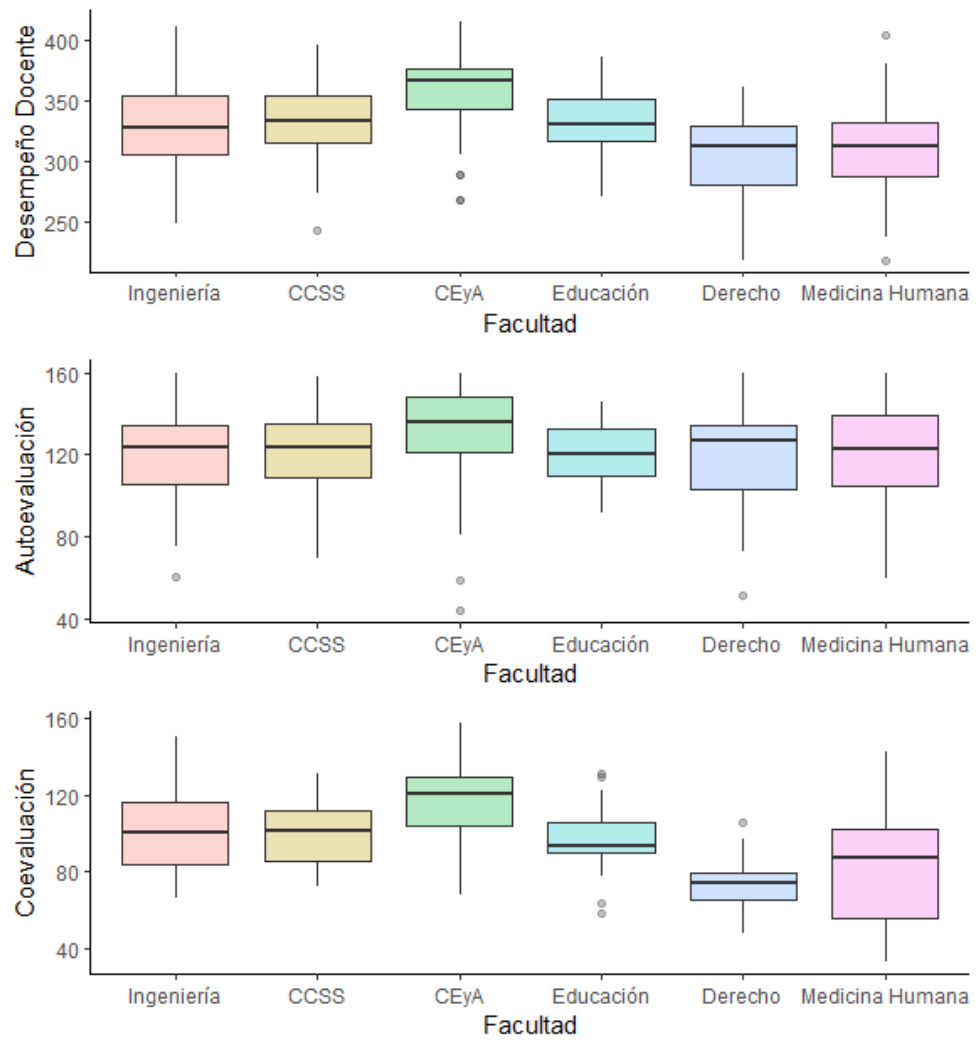


Figura 19. Desempeño docente según facultad, 2019.

Tabla 30

Análisis de la varianza de la evaluación del desempeño docente con facultad

Cases	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p - valor	η^2
Facultad	78052.83	5.00	15610.57	13.45	< .001	0.16
Residuos	400569.29	345.00	1161.07			

En la Tabla 30, se observa los resultados del análisis de la varianza, obteniendo como resultado la diferencia de medias entre los grupos según la facultad donde está adscrito el docente con un F igual a 13.45 con un p-valor menor a 0.001, evidenciando estadísticamente diferencia muy significativa. Además, se realizó el análisis de comparaciones múltiples, donde se evidencia las diferencias existentes entre los grupos.

Tabla 31

Comparaciones múltiples entre grupos según facultad

		Diferencia de medias	SE	t	p scheffe
Ingeniería	Ciencia de la Salud	-3.872	4.971	-0.779	0.988
	Ciencias Económicas y Administrativas	-27.396	5.806	-4.719	< .001
	Educación y Humanidades	-2.912	7.074	-0.412	0.999
	Derecho y Ciencia Política	25.545	6.723	3.8	0.014
	Medicina Humana	20.173	5.984	3.371	0.047
Ciencia de la Salud	Ciencias Económicas y Administrativas	-23.524	6.196	-3.797	0.014
	Educación y Humanidades	0.961	7.398	0.13	1.000
	Derecho y Ciencia Política	29.417	7.063	4.165	0.004
	Medicina Humana	24.045	6.364	3.778	0.015
Ciencias Económicas y Administrativas	Educación y Humanidades	24.485	7.983	3.067	0.097
	Derecho y Ciencia Política	52.941	7.673	6.899	< .001
	Medicina Humana	47.569	7.035	6.761	< .001
Educación y Humanidades	Derecho y Ciencia Política	28.457	8.673	3.281	0.059
	Medicina Humana	23.084	8.114	2.845	0.154
Derecho y Ciencia Política	Medicina Humana	-5.372	7.809	-0.688	0.993

8. Análisis y discusión

En vista de los resultados obtenidos en base a la aplicación de los tres instrumentos de evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro durante el periodo 2019, se realizó el análisis descriptivo de las variables de estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo, además se empleó el análisis de la varianza y de independencia para evidenciar los objetivos planteados:

Según el primer objetivo específico, describir el nivel de evaluación del desempeño docente según los componentes autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; se ha obtenido la siguiente evidencia para el componente **autoevaluación**, se demuestra que la calificación se encuentra en un rango de 116 entre los puntajes de 44 como mínimo y 160 como máximo, donde el 50% de los docentes han sido calificados por encima del 126 y el 25% de docentes tienen una calificación superior a los 138 puntos. Adicionalmente, el 50% de los datos intermedios se encuentran en el rango 30.50 correspondiente al intervalo comprendido entre 107 y 138; para la **coevaluación**, la calificación se encuentra en un rango de 124 entre los puntajes de 33 como mínimo y 157 como máximo, donde el 50% de los docentes han sido calificados por encima del 98 y el 25% de docentes tienen una calificación superior a los 115 puntos. Adicionalmente, el 50% de las calificaciones intermedias están ubicadas en el rango 32.75 correspondiente al intervalo comprendido entre 82.25 y 115.00; para la **heteroevaluación**, la calificación se percibe en un rango de 48 entre los puntajes de 80.09 como mínimo y 128.812 como máximo, donde el 50% de los docentes han obtenido una calificación mayor del 109.70 y el 25% de docentes tienen una calificación superior a los 113.76 puntos. Adicionalmente, el 50% de las calificaciones intermedias están ubicadas en el rango 8.30 correspondiente al intervalo comprendido entre 105.50 y 113.76.

A continuación, los resultados mediante un análisis categórico para componente de evaluación; para la **autoevaluación**, el 76% de los docentes, fueron calificados como bueno y el 23.6% fueron calificados de malos; el componente **coevaluación**, el 64.7% de los docentes, fueron calificados como bueno y el 35.3% fueron calificados como malos; la **heteroevaluación**, el 98.9% de los docentes, fueron calificados como bueno y el 1.1% fueron calificados de malos, evidenciando en este componente un sesgo en los datos, por cuanto no será considerado para toma la de decisiones. Asimismo, mediante un análisis de correspondencia entre la autoevaluación y coevaluación, el 86.3% fue evaluados en el grupo de bueno, y solo el 29.1% como malo, evidenciando existencia de correspondencia para un p-valor menor al 0.001 altamente significativo.

En este mismo sentido, los resultados de los compontes de evaluación según la **dedicación docente**, se observa el 69.50% docentes con tiempo parcial obtienen mejor calificación en la autoevaluación, mientras que en el componente coevaluación, un 76.50% fueron calificados como malo; los docentes a tiempo completo, el 83.80% han obtenido mejores resultados en el factor autoevaluación; sin embargo, en el componente coevaluación, fueron calificados como malo, el 53.20% de los docentes; respecto al nivel de dedicación exclusiva, en los componentes autoevaluación y coevaluación el 90% y 80% respectivamente obtuvieron resultados como bueno.

Considerando el **grado académico**, se observa el 66.70% de docentes con grado de bachiller obtienen mejor calificación en la autoevaluación, mientras en el componente coevaluación, un 77.80% fueron calificados como malo; los docentes con grado de maestro, el 75% han obtenido mejores resultados en el factor autoevaluación; sin embargo, en el componente coevaluación, fueron calificados como malo, el 66.30% de los docentes; respecto al nivel de doctor, en los componentes autoevaluación y coevaluación el 93.8% y 58.50% respectivamente obtuvieron resultados como bueno.

Para el caso de la **categoría docente**, se observa el 71.50% de docentes contratados obtienen mejor calificación en la autoevaluación, mientras en el componente coevaluación, un 76.30% fueron calificados como malo; los docentes auxiliares, el 88.60% han obtenido mejores resultados en el factor autoevaluación y en el componente coevaluación con el 74.30% de los docentes; respecto al nivel de asociado, en los componentes autoevaluación y coevaluación el 100% y 69.20% respectivamente obtuvieron resultados como bueno; la categoría principal, en los componentes autoevaluación y coevaluación el 93.90% y 78.50% respectivamente obtuvieron resultados como bueno. Para el caso de los docentes que no realizan **investigación**, se observa el 68.20% obtienen mejor calificación en la autoevaluación, mientras en el componente coevaluación, un 80.20% fueron calificados como malo; los docentes que realizan investigación, por el contrario, el 76.40% y 60.40% han tenido mejores resultados en autoevaluación y coevaluación.

Los resultados del desempeño docentes según la **facultad** de adscripción del docente, se observa que el 89.70% de los docentes pertenecientes a la facultad de Educación y Humanidades han obtenido calificación de bueno en mayor porcentaje en el componente autoevaluación, lo contrario sucede con la facultad de Derecho y Ciencia Política cuyo porcentaje es de 63.60; para el componente coevaluación, los docentes de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, fueron calificados como buenos el 69.40%; todo lo contrario por los docentes de la facultad de Derecho y Ciencia Política quienes el 100% fueron calificados como malo.

El segundo objetivo específico, determinar la relación del desempeño docente entre los componentes de evaluación se evidencia la existencia de dependencia o relación entre los componentes de autoevaluación y coevaluación con $\chi^2 = 10.486$ con un p-valor del 0.001 con un coeficiente de contingencia igual a 0.17 que indica la fuerza de asociación, deduciendo una relación directa entre las variables.

La relación entre los componentes autoevaluación y heteroevaluación los resultados indican $\chi^2 = 10.486$ con un p-valor menor a 0.015 con coeficiente de contingencia igual a 0.129, evidenciando una relación directa entre las variables.

La relación entre la variable de estudio evaluación del desempeño docente con las características del docente, se detallan a continuación: existencia de relación entre los componentes autoevaluación y coevaluación según la variable fija **dedicación docente** se evidencia mediante coeficiente de contingencia con valores obtenidos de 0.171 y 0.276 respectivamente. En relación al **grado académico** los valores obtenidos fueron los valores 0.208 y 0.244 como coeficientes de contingencia respectivamente. La relación con la **categoría docente**, se manifiesta mediante el valor de 0.406 para ambos casos, considerado una relación directa. Para el caso de la **investigación**, se obtuvieron los coeficientes de contingencia de 0.237 y 0.382, deduciendo una relación directa en las variables; finalmente la asociación con la **facultad** de adscripción, se consiguió los siguientes coeficientes de contingencia 0.158 y 0.350 respectivamente logrando una relación directa entre las variables.

El tercer objetivo específico sobre la comparación del desempeño docente, se realizó el análisis de la varianza con la finalidad de determinar si existen diferencias de promedios entre la variable de estudio y los grupos de las características de los docentes; para lo cual, se empleó las pruebas estadísticas de normalidad, homogeneidad de varianzas y análisis de la varianza. Los resultados de comparar la homogeneidad de medias del desempeño docente con el factor la **dedicación docente**, cuyas medias para los grupos tiempo parcial, tiempo completo y dedicación exclusiva son de

319.03, 338.95 y 379.68 obteniendo un $F = 24.68$ con un p-valor menor que 0.001, evidenciando que existe diferencias significativas entre las medias de los tres grupos evaluados.

De la misma forma al comparar la evaluación del desempeño docentes según el **grado académico** donde las medias fueron 313.45, 328.63 y 354.32 para bachiller, maestro y doctor; el valor de $F = 26.56$ con un p-valor menor a 0.001, se comprueba la existencia de diferencias de medias entre los grupos según el grado académico. La comparación de la evaluación del desempeño docente según la **categoría docente** cuyas medias entre grupos son 319.73, 358.49, 357.67 y 367.57 para los grupos contratado, auxiliar, asociado y principal; donde se obtuvo un $F = 35.89$ con un p-valor menor a 0.001, confirmando las diferencias entre las medias analizadas; encontrando diferencias mediante las pruebas post hoc entre los grupos contratado y auxiliar, contratado y asociado, contratado y principal, con un p-valor menor a 0.001, en los demás casos, se tiene homogeneidad de medias debido al p-valor mayor a 0.05.

La homogeneidad de medias entre el desempeño docente con el desarrollo de proyectos de investigación fue $t = -10.388$ con un p-valor menor a 0.001, confirmado la diferencia existente en ambos grupos. La comparación de medias de la evaluación del desempeño docente entre los grupos pertenecientes a la facultad de adscripción se obtuvieron las medias 329.55, 333.42, 356.94, 332.46, 304.00 y 309.37 para las facultades de Ingeniería, Ciencia de la Salud, Ciencias Económicas y Administrativas, Educación y Humanidades, Derecho y Ciencia Política, y Medicina Humana; obteniendo un $F = 13.45$ con un p-valor menor 0.001, corroborando la existencia de diferencia entre los grupos analizados; asimismo mediante las pruebas post hoc se evidencia que las diferencias se encuentran en las siguientes comparaciones, Ingeniería – Ciencias Económicas y Administrativas, Ingeniería – Derecho y Ciencia Política, Ingeniería – Medicina Humana, Ciencia de la Salud – Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencia de la Salud – Derecho y Ciencia Política, Ciencia de la Salud – Medicina Humana, Ciencias Económicas y Administrativas –

Derecho y Ciencia Política, Ciencias Económicas y Administrativas – Medicina Humana.

Mediante las pruebas estadísticas y el análisis realizado en el presente estudio, se deduce que la hipótesis general es aceptada, rechazando la hipótesis nula; por cuanto, la evaluación del desempeño docente tiene una calificación de bueno en la Universidad San Pedro durante el periodo 2019-I; en el mismo contexto, se rechaza la hipótesis nula, en lo que concierne a la evaluación del desempeño docente los resultados fueron bueno por cada componente de evaluación. Sobre la hipótesis de la existencia de diferencia en la evaluación docente con las características, los resultados estadísticos corroboran la hipótesis del investigador, rechazando hipótesis de igual de medias. Asimismo, existen dependencia entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis del investigador.

Para Lapoint (2015), determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la calidad de gestión escolar en el Colegio San Antonio Marianistas de Bellavista, Callao, 2015; investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Este estudio contó con la participación de 90 docentes a quienes se evaluó mediante dos instrumentos, uno para medir el desempeño docente y el otro para medir la calidad de la gestión escolar, los cuales nos permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes. Se discrepa con la investigación realizada debido que el estudio únicamente participa el docente mediante la aplicación de un cuestionario conformado por 55 preguntas y opciones en la escala de Likert; en nuestro caso, en la evaluación del desempeño docente participan docentes, jefe inmediatos y estudiantes siendo este proceso evaluativo más integral.

Espinoza (2014), según la investigación realizada, es sustantiva explicativa, tiene por objetivo identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del Perú. Para lo cual se ha diseñado y validado un instrumento para medir el desempeño docente y, por otro lado, para observar

la calidad educativa de cada facultad de ingeniería. Se ha utilizado el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de 49 carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú. Se discrepa con la investigación realizada debido que se emplea un instrumento de desempeño docente únicamente con la participación del docente; por cuanto en nuestra investigación se emplean tres instrumentos de medición haciendo un proceso de evaluación integral con la participación de los docentes, jefe inmediato y estudiantes.

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

Osés, Duarte y Esquivel (2007), estudiaron a una muestra conformada por docentes en un numero de 319 considerando el tipo de contrato y el tiempo de servicio; se obtuvo la opinión de 1471 alumnos y de 18 tutores, empleado tres entrevistas como instrumentos de medición no hallando diferencia de calidad en el rango del tiempo de servicio de docente, pero si por tipo de contrato en la autoevaluación del docente, en este sentido se discrepa con los investigadores, en vista que el presente estudio conllevo a un análisis de mayor rigurosidad encontrando diferencias sustanciales en la medias de cada grupo de características con el desempeño de los docentes.

Uribe (2015) abordó la investigación en la Universidad Privada Antenor Orrego, analizando la relación que existen en la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la carrera de Enfermería, midiendo la calidad del desempeño docente, optando por el procedimiento de la escala Likert, conformado por 16 ítems mediante una muestra constituida por 424 estudiantes matriculados encontrándose en el aula en el momento de la validez del instrumento, correspondiente al periodo 2014-20 cuyos resultados obtenidos en la muy bueno y bueno es de 69.80% de docentes caso contrario entre regular y deficiente es de 30.20%; en este sentido los resultados coinciden que los docentes tienen un nivel desempeño favorable en nuestro caso el estudio se aplicaron tres instrumentos de evaluación haciéndolo de mayor objetividad al momento de la calificación.

Ossco (2015), el propósito de esta investigación tuvo lugar evaluar el desempeño docente y evaluar el logro de las competencias de los estudiantes, el objetivo de investigación, el desarrollo y la labor docente en la modalidad semipresencial y en la mejora de las competencias y capacidades de los alumnos del mencionado centro educativo; finalizando que mayor desempeño de la plana docente se tiene mayor logro de competencias, asimismo los profesores muestran un eficaz desempeño 58.30% de los docentes; coincidiendo con el estudio en vista que las dimensiones evaluadas en los instrumentos de medición fueron considerados en su mayoría en la evaluación del presente estudio.

Para Vilca (2017), tuvo el objetivo evaluar el desempeño docente según sus características en planificación, desarrollo, evaluación en el dictado de clases y opinión del alumnado; se obtuvo como resultado el 95% de confianza existen diferenciación significativa en el desempeño de los docentes en la facultad según escuelas profesionales; asimismo los alumnos opinaron que el desempeño docente es apto en un (58,1%), el 27% bueno y el 14,9% intermedio; se coincide con la investigación realizada respecto a la calificación obtenida y las diferencias existentes entre las facultades evaluadas corroborando los resultados de nuestra investigación.

En el caso de Varillas (2018), se coincide con su estudio realizado en los Institutos de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza Chupaca y Pedro Monge de la ciudad Jauja en el periodo 2018; en vista que obtuvo como resultado la existencia de diferencias en el desempeño de los maestros en los dos institutos; de igual forma en nuestro estudio se corrobora mediante las diferencias entre las facultades donde pertenecen los docentes.

La investigación coincide con Romero (2014) donde ha obtenido resultados donde sus docentes han sido clasificados como bien preparados y comprometidos con la labor que desempeñan; es decir 97.1% opina que los profesionales que se desempeñan como profesores, tiene amplio dominio de los cursos que imparten, siendo está una de las cualidades más relevantes; por otro lado, existen una apreciación acertada del docente en su rol de consejero con un 89.7%, en nuestro caso, los docentes han obtenidos logros muy similares durante el desempeño docente como bueno, se detalla según el componente de evaluación, autoevaluación, el 76.4%, coevaluación un 64.7% y heteroevaluación el 98.9%.

9. Conclusiones y recomendaciones

En el presente capítulo abarca las conclusiones del trabajo de investigación el cual está fundamentado en los capítulos preliminares teniendo como problema realizar un proceso de evaluación docente objetivo e imparcial mediante mecanismo y técnicas eficientes con un enfoque sistemático e integral, instrumento debidamente validados e indicadores claramente definidos y conocidos, en este sentido se planteó como objetivo analizar la evaluación del desempeño docentes en la Universidad San Pedro durante el periodo 2019-I, se concluye:

Se logró de determinar el nivel del desempeño docente como bueno, obteniendo un porcentaje muy significativo por encima del promedio para los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, los cuales están enmarcados dentro de Modelo Educativo Institucional; existiendo una proporción del 70.9% en el nivel bueno y únicamente el 23.10% como malo. Adicionalmente se realizó un análisis por cada componente de evaluación, autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación obteniendo los resultados 76.40%, 64.70% y 98.90% respectivamente, por consecuencia se rechaza la hipótesis nula debido a los resultados estadísticos obtenidos.

Se determinó la relación entre los componentes de evaluación del desempeño docente: autoevaluación y coevaluación ($\chi^2 = 10.486$, p-valor < 0.01), entre la autoevaluación y heteroevaluación determinando que la existencia de relación directa entre dichos componentes ($\chi^2 = 5.910$, p-valor < 0.05) del mismo modo, se evaluó las relaciones entre la **autoevaluación** con las características del docente obteniendo una relación directa con la dedicación docente ($\chi^2=10.557$, $p<0.01$), grado académico ($\chi^2=15.892$, $p<0.01$), categoría ($\chi^2=16.122$, $p<0.01$), desarrollo de investigación ($\chi^2=20.914$, $p<0.01$), no existe relación con la facultad de adscripción; y con el componente **coevaluación** con las características del docente obteniendo una relación directa con la dedicación docente ($\chi^2=28.927$, $p<0.01$), grado académico ($\chi^2=22.226$, $p<0.01$), categoría ($\chi^2=69.368$, $p<0.01$), desarrollo de investigación ($\chi^2=59.864$, $p<0.01$) y facultad ($\chi^2=48.875$, $p<0.01$); por cuánto

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador corroborando la existencia de relación entre las variables de estudios.

Asimismo, se logró determinar las diferencias en el nivel de desempeño docente según los grupos de cada una de las características del docente como: dedicación ($F=24.68$, $p<0.01$), grado académico ($F=26.56$, $p<0.01$), categoría ($F=35.89$, $p<0.01$), investigación ($F=107.91$, $p<0.01$) y facultad ($F=13.45$, $p<0.01$) obteniendo como resultados que los docentes que tienen dedicación exclusiva, grado académico de doctor, categoría principal y realizan investigación tienen mejor nivel de desempeño docente. Asimismo, la facultad de Ciencia Económicas y Administrativas, sus docentes han obtenido un mejor promedio en su desempeño entre todos los docentes de la sede central. Complementariamente se identificaron las diferencias entre los grupos según las categorías de los docentes, por lo cual, se corrobora la hipótesis del investigador rechazando la hipótesis nula por la suficiente evidencia estadística obtenida, por cuanto se acepta la hipótesis del investigador.

A continuación, se realizan las recomendaciones con la finalidad de mejorar el proceso de evaluación docente en la Universidad San Pedro en base al trabajo realizado, se sugiere:

Los instrumentos de medición que cuenta la institución son confiables, los cuales deben ser actualizados acorde a la realidad o el contexto propio de la universidad en consistencia con su normativa vigente. La Dirección de Evaluación y Desarrollo Académico debe instruir y controlar permanentemente a los directores de escuela y coordinadores de programa de estudio para el cumplimiento de la evaluación de sus docentes en los plazos establecidos.

Según la normativa interna de la institución, los docentes con alta calificación tienen beneficios y reconocimientos; por lo contrario, sucede con los docentes con baja calificación, quienes tienen que ser capacitados por la Dirección de Innovación Educativa para fortalecer sus capacidades y habilidades; ambas situaciones deben desarrollarse conforme se estipula en la norma vigente.

Considerar la evaluación del desempeño docente para la universidad de 360 grados, adicionando la participación del personal no docentes; permitiendo de esta manera una evaluación integral del docente mediante la aplicación de cuatro componentes evaluativos.

10. Referencias bibliográficas

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

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

- Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en:
www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc.
- Valenzuela, J. (2005). Evaluación de instituciones educativas. Editorial Trillas, México.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas. (6ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill
- Hinojosa, N. (2015). La evaluación del desempeño docente académico del docente en la Universidad Continental.
- Lapoint, M. (2016). Evaluación del desempeño docente y su relación de gestión escolar en el colegio San Antonio Marianistas de Bellavista, Callao, 2015.
- Campana, A. (2015). Evaluación del desempeño docente en la Universidad Cesar Vallejo- Lima Norte.
- Espinoza, C. (2014) Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú, Huancayo.

11. Agradecimientos

A Dios, a mi familia por su amor y comprensión, y en especial mi gratitud a aquella persona que compartió su conocimiento y paciencia, para ser realidad este gran anhelo.

12. Anexos

Anexo 1: Matriz De Consistencia

Matriz de Consistencia			
	Problema	Objetivos	Hipótesis
G	¿Cómo es la evaluación del desempeño docente en la universidad san pedro, sede Chimbote?	Objetivos General: Analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro en el semestre académico 2019-I.	La evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre académico 2019-I es bueno.
E1	¿Cuál es el nivel del desempeño docente según los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación?	Determinar el nivel de evaluación del desempeño docente según la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	El nivel del desempeño docente según los componentes de evaluación, es bueno.
E2	¿Existe relación entre la evaluación del desempeño docente y las características del docente como dedicación, categoría, grado académico, investigación y facultad?	Determinar la relación entre los componentes de evaluación del desempeño docente y las características del docente, como dedicación, categoría, grado académico, investigación y facultad.	Existe relación entre los componentes de la evaluación del desempeño docente y las características del docente, como dedicación, categoría, grado académico, investigación y facultad al que pertenece.
E3	¿Cuál es la diferencia del nivel del desempeño docente con las características del docente como dedicación, categoría, grado académico, investigación y facultad?	Comparar el desempeño docente con las características del docente, como dedicación, condición laboral, categoría, grado académico, investigación y facultad	Existe diferencia entre la evaluación del desempeño docente y las características del docente, como dedicación, grado académico, condición laboral, categoría, investigación y facultad.

Anexo 3: Instrumentos de Medición



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FORMULARIO AUTOEVALUACIÓN

DOCENTE

Docente: _____

Código: _____

Escala de Valoración					
5. Desempeño óptimo	4. Desempeño bueno	3. Desempeño regular	2. Desempeño malo	1. Desempeño pésimo	0. Ningún desempeño
Criterio	Ítem	Indicadores	Valoración		
Planificación Docente	01	Coordinación con los docentes del área			
	02	Elaboración de los sílabos			
	03	Actualización de las Guías Docentes			
	04	Elaboración de materiales educativos			
Enseñanza	05	Aplicación de metodologías para atender las modalidades de aprendizaje			
	06	Elaboración y empleo de materiales educativos			
	07	Empleo de plataformas virtuales			
	08	Elaboración y empleo de instrumentos de evaluación			
Cumplimiento Docente	09	Asistencia de alumnos a clases			
	10	Entrega de sílabos el primer día de clase			
	11	Entrega oportuna de evaluaciones a los alumnos			
	12	Corrección de evaluaciones en clase			
	13	Atención de reclamo de notas de los alumnos			
	14	Entrega oportuna de actas			
Responsabilidad Docente	15	Tutoría			
	16	Investigación			
	17	Extensión y Proyección Social			
	18	Gabinete pedagógico			
	19	Acreditación			
	20	Comisiones			
Formación Académica y Profesional	21	Cursos de actualización docente			
	22	Diplomados			
	23	Maestrías de Especialización			
	24	Maestrías de Investigación			
	25	Doctorados			
Investigación	26	Proyectos de Investigación			
	27	Publicaciones			
	28	Patentes			
Participación	29	Órganos de gobierno			
	30	Proyectos institucionales			
	31	Instituciones representativas			
	32	Eventos académicos y culturales			

Supervisor: _____

Firma: _____

Fecha: _____



Docente: _____ Código _____

Escala de Valoración					
5. Desempeño óptimo	4. Desempeño buena	3. Desempeño regular	2. Desempeño mala	1. Desempeño pésimo	0. Ningún desempeño
Criterio	Ítem	Indicadores	Valoración		
Planificación Docente	01	Coordinación con los docentes del área			
	02	Elaboración de los sílabos			
	03	Actualización de las Guías Docentes			
	04	Elaboración de materiales educativos			
Enseñanza	05	Aplicación de metodologías para atender las modalidades de aprendizaje			
	06	Elaboración y empleo de materiales educativos			
	07	Empleo de plataformas virtuales			
	08	Elaboración y empleo de instrumentos de evaluación			
Cumplimiento Docente	09	Asistencia de alumnos a clases			
	10	Socialización del sílabo el primer día de clase			
	11	Entrega oportuna de evaluaciones a los alumnos			
	12	Corrección de evaluaciones en clase			
	13	Atención de reclamo de notas de los alumnos			
	14	Entrega oportuna de actas			
Responsabilidad Docente	15	Tutoría			
	16	Investigación			
	17	Extensión y Proyección Social			
	18	Gabinete pedagógico			
	19	Acreditación			
	20	Comisiones			
Investigación	21	Proyectos de Investigación			
	22	Publicaciones			
	23	Patentes			
Participación	24	Órganos de gobierno			
	25	Proyectos institucionales			
	26	Instituciones representativas			
	27	Eventos académicos y culturales			

Supervisor: _____ Firma: _____

Fecha: _____



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FORMULARIO DE HETEROEVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación es una parte importante del proceso del mejoramiento continuo de la calidad educativa, la presente encuesta se realiza con finalidad de mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje. Te solicitamos en tu calidad de estudiante, tu opinión objetiva y veraz sobre el desempeño de los docentes que desarrollan las asignaturas. La información es de suma importancia para implementar los planes de mejora.

#	DATOS DEL DOCENTE	ASIGNATURA DESARROLLADA POR DOCENTE
D1		
D2		
D3		
D4		
D5		
D6		
D7		
D8		

Escriba el número que en su concepto expresa el desempeño del docente, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

Escala de Valoración Desempeño Docente					
5. Desempeño óptimo	4. Desempeño bueno	3. Desempeño regular	2. Desempeño malo	1. Desempeño pésimo	0. Ningún desempeño

Nº	INDICADOR	VALORACION DESEMPEÑO DOCENTE							
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
I	RELACIÓN DOCENTE ALUMNO								
01	El trato con los estudiantes es con amabilidad respeto y cortesía.								
02	Es accesible y está dispuesto a atender las consultas.								
03	Se preocupa por los problemas que tienen los estudiantes.								
04	Orienta el aprendizaje de los alumnos adecuadamente.								
05	Da oportunidad de recuperación a los alumnos desaprobados.								
II	COMPETENCIA PEDAGOGIA								
06	Socialización oportuna del sílabo de asignatura.								
07	Desarrolla totalmente el contenido del sílabo.								
08	Califica, comenta e informa de los resultados de las evaluaciones.								
09	Racionaliza el tiempo adecuadamente en el desarrollo de la clase.								
10	Emplea estrategias para la participación grupal.								
III	DESARROLLO DE LA CLASE								
11	Motiva y mantiene el interés del alumno durante el desarrollo de la clase.								
12	Demuestra dominio de la asignatura a su cargo.								
13	Utiliza medios electrónicos para facilitar el aprendizaje.								
14	Utiliza y recomienda bibliografía actualizada y hace uso de ELibro.								
15	Hace resúmenes o mapas conceptuales para facilitar el aprendizaje con los alumnos.								
16	Propicia la investigación y el trabajo en equipo.								
17	Revisa los trabajos y orienta para su mejoramiento.								
18	Relaciona el contenido de cada tema con situaciones reales.								
19	Evaluar el rendimiento académico utilizando procedimientos e instrumentos adecuados.								
IV	CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL DOCENTE								
20	Asistencia y puntualidad. Al ingresar y salir del aula.								
21	Mantienen la disciplina y el orden en la clase								
22	Asiste con vestimenta apropiada y limpia.								
23	Demuestra una conducta ética y moral.								
25	Entrega módulos, separatas, otros materiales educativos para el desarrollo de la clase.								
V	OPINION GENERAL								
26	En general como calificas la labor del (la) docente.								
27	Fomenta trabajos de proyección y extensión a la comunidad.								
28	Como calificas su expresión oral y escrita.								

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL

Evaluación del Desempeño Docente

APELLIDOS Y NOMBRES

Sexo	Facultad
<input type="checkbox"/> M Masculino	<input type="checkbox"/> I Ingeniería
<input type="checkbox"/> F Femenino	<input type="checkbox"/> CS Ciencias Salud
Investigación	<input type="checkbox"/> M Medicina Humana
<input type="checkbox"/> S Si	<input type="checkbox"/> E Educación y Humanidades
<input type="checkbox"/> N No	<input type="checkbox"/> D Derecho y Ciencia Política
Grado Académico	Categoría
<input type="checkbox"/> D Doctor	<input type="checkbox"/> P Principal
<input type="checkbox"/> M Maestro	<input type="checkbox"/> A Asociado
<input type="checkbox"/> B Bachiller	<input type="checkbox"/> U Auxiliar
Dedicación	EVALUACIÓN DOCENTE
<input type="checkbox"/> DE Exclusiva	Heteroevaluación <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> TC Completo	Coevaluación <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> TP Parcial	Autoevaluación <input type="text"/>

Matriz de Evaluación del Desempeño Docente

N°	Características del Docente							Evaluación Desempeño Docente		
	Código	Sexo	Grado Académico	Categoría	Dedicación	Facultad	Investigación	Heteroevaluación	Coevaluación	Autoevaluación
001										
002										
003										
004										
005										
006										
007										
008										
009										
010										
011										
012										
013										
014										
015										
016										
017										
018										
019										
020										

Anexo 3: Análisis de Confiabilidad

Confiabilidad del Instrumento Autoevaluación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
AD1P1	118.10	462.519	.482	.921
AD1P2	117.66	470.310	.439	.922
AD1P3	118.08	463.356	.499	.921
AD1P4	117.89	467.453	.472	.922
AD2P5	117.87	470.711	.410	.922
AD2P6	117.83	470.483	.400	.922
AD2P7	118.44	460.259	.424	.921
AD2P8	117.95	468.011	.444	.922
AD3P9	117.76	470.181	.439	.922
AD3P10	117.55	474.682	.298	.923
AD3P11	117.68	471.949	.365	.922
AD3P12	117.87	470.032	.336	.922
AD3P13	117.74	470.780	.328	.922
AD3P14	117.74	468.504	.413	.922
AD4P15	118.29	455.374	.519	.920
AD4P16	118.54	441.821	.673	.918
AD4P17	118.71	446.356	.622	.919
AD4P18	118.66	445.454	.650	.919
AD4P19	118.66	443.124	.617	.919
AD4P20	118.53	444.947	.594	.919
AD5P21	117.94	459.251	.564	.920
AD5P22	118.50	444.325	.585	.919
AD5P23	118.25	453.486	.452	.921
AD5P24	119.39	434.616	.545	.921
AD5P25	119.54	428.255	.583	.920
AD6P26	118.80	432.217	.660	.918
AD6P27	119.82	430.872	.602	.919
AD6P28	120.90	442.482	.505	.921
AD7P29	120.02	428.694	.576	.920
AD7P30	119.57	423.628	.678	.918
AD7P31	119.39	428.232	.651	.918
AD7P32	118.57	437.897	.658	.918

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	32

Confiabilidad del Instrumento Coevaluación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CD1P1	82.38	335.740	.522	.908
CD1P2	82.13	337.783	.531	.909
CD1P3	82.45	337.242	.591	.908
CD1P4	82.33	340.233	.518	.909
CD2P5	82.37	340.074	.552	.909
CD2P6	82.38	337.585	.583	.908
CD2P7	83.45	316.397	.572	.907
CD2P8	82.35	336.633	.601	.908
CD3P9	81.98	339.134	.542	.909
CD3P10	82.04	339.081	.444	.909
CD3P11	82.18	337.291	.599	.908
CD3P12	82.32	337.121	.616	.908
CD3P13	82.32	337.137	.595	.908
CD3P14	82.11	336.289	.571	.908
CD4P15	83.09	329.205	.448	.909
CD4P16	83.61	311.632	.650	.905
CD4P17	83.39	320.102	.561	.907
CD4P18	83.93	315.799	.585	.907
CD4P19	83.93	315.726	.581	.907
CD4P20	83.10	315.292	.639	.905
CD5P21	82.53	328.358	.641	.906
CD5P22	83.15	327.416	.466	.909
CD5P23	82.97	335.945	.252	.914
CD6P24	84.93	323.490	.454	.910
CD6P25	84.76	322.427	.426	.911
CD6P26	83.87	310.756	.612	.906
CD6P27	84.75	316.906	.566	.907

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	27

Confiabilidad del Instrumento Heteroevaluación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
HD1P1	93.34	111.830	.794	.981
HD1P2	93.34	111.683	.796	.981
HD1P3	93.50	111.622	.769	.981
HD1P4	93.35	111.458	.823	.981
HD1P5	93.51	111.942	.732	.981
HD2P6	93.36	111.631	.814	.981
HD2P7	93.33	111.251	.853	.981
HD2P8	93.40	111.612	.804	.981
HD2P9	93.36	111.106	.855	.981
HD2P10	93.34	111.704	.817	.981
HD3P11	93.40	110.920	.852	.981
HD3P12	93.29	111.794	.836	.981
HD3P13	93.42	110.935	.847	.981
HD3P14	93.52	111.685	.766	.981
HD3P15	93.51	111.685	.756	.981
HD3P16	93.38	111.014	.857	.981
HD3P17	93.42	110.788	.870	.981
HD3P18	93.42	111.107	.830	.981
HD3P19	93.32	111.893	.804	.981
HD4P20	93.32	111.791	.783	.981
HD4P21	93.30	112.149	.779	.981
HD4P22	93.23	113.001	.754	.981
HD4P23	93.25	112.450	.799	.981
HD4P24	93.34	111.826	.782	.981
HD5P25	93.36	111.100	.856	.981
HD5P26	93.50	111.582	.782	.981
HD5P27	93.30	112.146	.793	.981

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.982	27

Anexo 4: Análisis de Normalidad y Homogeneidad de Varianza

Pruebas de normalidad

Grado		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDD	Bachiller	.047	90	.200*	.992	90	.889
	Maestro	.036	196	.200*	.996	196	.865
	Doctor	.067	65	.200*	.987	65	.735

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Categoría		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDD	Contratado	.051	270	.092	.994	270	.332
	Auxiliar	.097	35	.200*	.981	35	.794
	Asociado	.136	13	.200*	.960	13	.753
	Principal	.055	33	.200*	.988	33	.966

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Dedicación		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDD	Tiempo Parcial	.052	187	.200*	.991	187	.269
	Tempo Completo	.057	154	.200*	.989	154	.291
	Dedicación	.124	10	.200*	.956	10	.745
	Exclusiva						

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Facultad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDD Ingeniería	.037	116	.200*	.994	116	.877
Ciencia de la Salud	.049	79	.200*	.990	79	.799
Ciencias Económicas y Administrativas	.135	49	.027	.948	49	.030
Educación y Humanidades	.071	29	.200*	.987	29	.968
Derecho y Ciencia Política	.118	33	.200*	.971	33	.503
Medicina Humana	.074	45	.200*	.993	45	.992

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Investigación	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDD No	.047	217	.200*	.995	217	.749
Si	.056	134	.200*	.992	134	.638

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de homogeneidad de varianza

Grado		Estadístico de			Sig.
		Levene	gl1	gl2	
EDD	Se basa en la media	.846	2	348	.430
	Se basa en la mediana	.866	2	348	.421
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	.866	2	344.148	.421
	Se basa en la media recortada	.857	2	348	.425

Prueba de homogeneidad de varianza

Categoría		Estadístico de			Sig.
		Levene	gl1	gl2	
EDD	Se basa en la media	1.358	3	347	.256
	Se basa en la mediana	1.377	3	347	.250
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	1.377	3	331.257	.250
	Se basa en la media recortada	1.356	3	347	.256

Prueba de homogeneidad de varianza

Dedicación		Estadístico de			Sig.
		Levene	gl1	gl2	
EDD	Se basa en la media	.656	2	348	.520
	Se basa en la mediana	.619	2	348	.539
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	.619	2	345.088	.539
	Se basa en la media recortada	.644	2	348	.526

Prueba de homogeneidad de varianza

Facultad		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
EDD	Se basa en la media	1.255	5	345	.283
	Se basa en la mediana	1.115	5	345	.352
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	1.115	5	323.199	.352
	Se basa en la media recortada	1.243	5	345	.289

Prueba de homogeneidad de varianza

Investigación		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
EDD	Se basa en la media	2.044	1	349	.154
	Se basa en la mediana	2.130	1	349	.145
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	2.130	1	342.083	.145
	Se basa en la media recortada	2.062	1	349	.152