

**EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE, FACULTAD DE OBSTETRICIA
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO, 2016**

**INTEGRAL EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE, OBSTETRICS FACULTY AT THE
HERMILIO VALDIZÁN NATIONAL UNIVERSITY HUÁNUCO 2016**

MITSI MARLENI QUIÑONES FLORES, Docente, Facultad de Obstetricia, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, E-mail: mmpq_1228@hotmail.com

CLARA FERNÁNDEZ PICÓN, Docente, Facultad de Obstetricia, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, **E-mail:** clarife1129@hotmail.com

JUSTINA ISABEL PRADO JUSCAMAITA, Docente, Facultad de Obstetricia, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, **E-mail:** iprado66@hotmail.com

JULIO TUEROS ESPINOZA, Docente, Facultad de Obstetricia, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, **E-mail:** chakima1@hotmail.com

HAYDEE HUAMÁN DE LA CRUZ, Docente, Facultad de Obstetricia, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, **E-mail:** goyah6@hotmail.com

ZÓCIMO SERRANO COZ, Docente, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, **E-mail:** zocimoserranocoz@hotmail

Recibido el 29 de abril 2016
Aceptado el 27 de agosto 2016

ISSN 1994 - 1420 (Versión Impresa)
ISSN 1195 - 445X (Versión Digital)

RESUMEN

El objetivo del estudio fue conocer la evaluación integral del desempeño docente de la Facultad de Obstetricia de la UNHEVAL 2016. El estudio fue descriptivo, prospectivo y transversal. Con 61 estudiantes, 18 docentes y un Director Académico, quienes respondieron los instrumentos de valoración y según consideraciones éticas. Los resultados de las evaluaciones del desempeño docente por el Director Académico 55.6%, autoevaluación docente 83.3%, pares 77.8% y opinión estudiantil 63.9%; siendo el promedio general de 70.1% con un calificativo de bueno; y con indicadores saber, saber hacer y saber estar por el Director Académico es excelente 77.8%, 66.7% y 44.4%; por autoevaluación es excelente 88.9%, 77.8% y 77.8%; por pares es excelente 77.8%, 50.0% y 44.4% y según opinión de estudiantes es excelente en un 63.9%, bueno 24.6%, mejorable 6.6% y deficiente 4.9%. La comprobación de hipótesis fue con la prueba Tau B de Kendall para un $p < 0.05$, apoyados en SPSS versión 22. Se concluye que al comparar los resultados de la evaluación integral del desempeño docente realizado por el director académico con los pares, autoevaluación docente y opinión estudiantes existen diferencias significativas, calculando un valor de $p = 0.008$, $p = 0.018$ y $p = 0.000$ respectivamente; por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Evaluación integral, desempeño docente, autoevaluación.

ABSTRACT

The objective of the study research was to know the comprehensive evaluation of the teaching performance of the Faculty of Obstetrics at the UNHEVAL 2016. The study research was descriptive, prospective and transversal. With 61 students, 18 teachers and one Academic Director, who answered the evaluation tools and according to ethical considerations. The results of the teaching performance evaluations were: Academic Director 55.6%, teacher self-evaluation 83.3%, peers 77.8% and student opinion 63.9%; being the general average of 70.1% with a qualification of good; and with indicators know, knowing how to do and knowing how to be: by the Academic Director is excellent 77.8%, 66.7% and 44.4%; by self-evaluation is excellent 88.9%, 77.8% and 77.8%; by pairs is excellent 77.8%,

50.0% and 44.4% and according to student opinion is excellent in 63.9%, good 24.6%, improvable 6.6% and deficient 4.9%. Hypothesis testing was performed using the Kendall Tau B test for $p < 0.05$, supported by SPSS version 22. It was concluded that when comparing the results of the academic evaluation with the peer, self-evaluation teacher and student opinion there are significant differences, calculating a value of $p = 0.008$, $p = 0.018$ and $p = 0.000$ respectively; therefore, the hypothesis research is accepted.

Keywords: Integral evaluation, teaching performance, self-evaluation.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) no es un fenómeno reciente ya que se ha venido realizando mediante diversos instrumentos de medición desde la década de los cuarentas. Sin embargo, son escasos los estudios que refieren los resultados obtenidos en las experiencias de intervención con los diferentes formatos empleados en cada caso¹.

Por otra parte, hay un reconocimiento más o menos generalizado del papel evaluador que deben jugar los alumnos en relación con el desempeño de los profesores, aunque pocos estudios refieren la pertinencia de la autoevaluación del profesor en su práctica docente^{2,3}.

Marchesi⁴, opina que la profesión docente debe tener un compromiso activo y positivo, mantener el optimismo y la esperanza en el futuro de las nuevas generaciones y de la humanidad, que los profesores deben vivir y transmitir la felicidad en su práctica docente pero solo pueden hacerlo cuando les gusta y se sienten satisfechos en su trabajo.

La educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje. Según, Orellana et al⁵, la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo⁶. Según Chiavenato⁷, define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

La Nueva Ley Universitaria N° 30220 en su Capítulo VIII Artículo 79. Sobre los docentes indica las funciones los docentes universitarios como son: la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde⁸.

De la misma manera las Universidades tienen como funciones sustantivas: docencia, investigación, proyección social y extensión universitaria. La misión fundamental es la docencia, entre los actores en este proceso está el docente que debemos valorar en su justa dimensión. Toda organización educativa debe necesariamente revisar de manera permanente y sistemática sus procesos de desempeño de la docencia, establecer un sistema eficiente de evaluación que se fundamente en hechos y opiniones de los distintos elementos del sistema, que nos conduzcan a la posibilidad de un diagnóstico de los procesos docentes, para planificar con base en estudios científicos para una mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje, que conduzcan a la formación de futuros profesionales⁸. No es posible evaluar el desempeño docente de manera objetiva e integral con los instrumentos tradicionales debido a las desventajas que cada una de las estrategias utilizadas tienen, sin embargo, como modo de superar parte de las dificultades presentadas se pueden combinar diferentes estrategias de evaluación para evaluar el desempeño docente de los profesores y así tener mayores elementos de juicio tal como sostiene Abrami y Cohen⁹.

En nuestra universidad Nacional Hermilio Valdizán Facultad de Obstetricia; existe la

evaluación de opinión de estudiantes y la evaluación por parte de los directivos. Sin embargo, esto representa una visión parcial del desempeño docente, por lo cual es importante en esta población de docentes realizar una investigación y proponer una evaluación integral que pueda contribuir a la mejora continua. El objetivo general de la investigación es Conocer la evaluación integral del desempeño docente de la Facultad de Obstetricia de la UNHEVAL 2016.

Chiavenato¹⁰, la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización. La evaluación del desempeño debe ser para: Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas, propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo, desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo, crear un propósito de dirección, futuro y mejora continuo de las personas, generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional y transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

Existen diferentes formas de evaluar el desempeño dependiendo de las políticas establecidas por la organización puede ser por el gerente, el propio individuo, el individuo y el gerente, el equipo de trabajo, un área específica o una comisión de evaluación. Asimismo, existen tendencias actuales de realizar una evaluación integral como la conocida como evaluación de 360°.

Por lo tanto, esta investigación de la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de nuestra institución.

Las limitaciones encontradas fue que los estudiantes todavía tienen el temor de evaluar

lo real a su docente por que pueden ser desaprobados, aun indicándolos que la evaluación es solo para realizar una investigación y que los resultados serán base para un proceso de capacitación de los docentes en el año posterior y los docentes fueron sorteados para evaluar a sus pares y muchas de ellas fueron docentes de su entorno y por ende evaluaron por la amistad.

MARCO TEÓRICO

Desempeño Docente

La evaluación del Desempeño Según Desler y Varela¹¹, evaluación del desempeño significa calificar el trabajo actual y/o anterior de un empleado en relación con sus estándares. Aunque "evaluar el desempeño" por lo general trae a la mente herramientas específicas de evaluación, como el formato de medición de la enseñanza, los formatos reales tan sólo son parte del proceso en su conjunto.

Esta evaluación también supone que se han establecido estándares de la misma, y que se dará a los trabajadores la retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desarrollo de sus actividades, o para que continúen actuando de forma sobresaliente¹¹. La evaluación del desempeño se puede definir como un proceso formal, sistemático y periódico, diseñado para evaluar la eficacia con que los integrantes de una organización llevan a cabo su trabajo^{12,13}.

Evaluación

En el proceso de formar seres humanos de calidad, la evaluación se manifiesta como un elemento fundamental. Para Sancho, se entiende como "la realización de un conjunto de acciones encaminadas a recoger una serie de datos en torno a una persona, hecho, situación o fenómeno, con el fin de manifestar un juicio valorativo"¹⁴.

Solano¹⁵, comenta que, aunque la evaluación no es una actividad nueva, su impacto en la vida de las sociedades es mayor en la actualidad por varias razones una es que ahora se habla más abiertamente de ella y el público y las instituciones esperan o demandan tener

acceso a sus resultados. Otra razón es que, ahora, las personas y las instituciones son evaluadas con más frecuencia y las consecuencias de este hecho son más claras.

El Docente

Díaz-Barriga y Hernández¹⁶, mencionan que "el profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículo en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo.

Consideran que la función central del maestro consiste en orientar y guiar la actividad mental construida de los alumnos, a quienes brindará apoyo pedagógico tomando en cuenta sus competencias.

Tavárez¹⁷, en México el maestro debe tener un dominio cabal de su materia de trabajo, por haber logrado una autonomía profesional que le permita tomar decisiones informadas, por comprometerse con los resultados de su acción docente, por evaluarla críticamente, por trabajar en conjunto con sus colegas y por manejar su propia información permanente.

El docente universitario dispondrá de capacidades que le permitan organizar el trabajo educativo, de diseñar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas con el fin de que todos sus educandos alcancen los propósitos de la educación, de reconocer la diversidad de los estudiantes que forman el grupo a su cargo. Atender a su enseñanza por medio de una variedad de estrategias didácticas que desarrollará de manera creativa. Reconocerá la importancia de tratar con dignidad y afecto a sus alumnos. Aprovechará los contenidos curriculares, las experiencias y conductas cotidianas en el aula y en la escuela para promover la reflexión y el diálogo sobre asuntos éticos y sobre problemas ambientales que disminuyen la calidad de vida de la población. Participará en el desarrollo moral autónomo de sus alumnos y favorecerá la reflexión y el análisis del grupo¹⁷.

Evaluación Docente

Con respecto a la evaluación educativa Olmedo¹⁸, expresa que es importante contemplarla en su totalidad, como un proceso dinámico y sistemático, además de ubicarla como parte fundamental de toda la acción educativa. Menciona que actualmente es necesario evaluar el sistema educativo en ámbitos administrativo, programas, resultados del alumnado, etcétera, con el fin de optimizar el funcionamiento de la actividad educativa.

Valdés¹⁹, define como el "proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas". Aclara también, que no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. La evaluación docente debe considerarse como una herramienta indispensable que retroalimenta el proceso educativo y dentro de éste al docente que es uno de los actores principales²⁰. Zúñiga y Llamas²⁰, señalan tres aspectos que se deben cuidar en la evaluación de la docencia: qué se evalúa, cómo se evalúa y qué uso se le da a la información.

Evaluación de 360°

El concepto de evaluación de 360° es claro y sencillo que consiste en que un grupo de personas valore a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos. Estos factores son comportamientos observables de la persona en el desarrollo diario de su práctica profesional. Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno, jefes, pares y subordinados.

Puede incluir otras personas como proveedores o clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad

del sistema. Por último, la herramienta 360 propone la autoevaluación. Los evaluadores u observadores serán siempre elegidos por el evaluado²¹.

Al respecto, Chiavenato²², comenta que es una innovación reciente en la apreciación del desempeño, según la cual cada persona es evaluada por las personas de su entorno; esto significa que cualquier persona con la que mantenga cierta interacción o intercambio participa en la evaluación de su desempeño.

Este tipo de evaluación refleja los distintos puntos de vista involucrados en el trabajo de la persona, el superior, los subordinados, los colegas, los proveedores internos y los clientes internos participan en la evaluación de su desempeño de modo que ésta refleje los puntos de vista de los diversos individuos involucrados en el trabajo de cada persona²².

El contar con un sistema de evaluación del desempeño docente congruente con un modelo de educación centrada en el aprendizaje reviste vital importancia, en tanto que a través de él se puede obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene en el logro de los resultados de aprendizaje de cada una de las diversas unidades de aprendizaje que constituyen los programas educativos. Así mismo, tiene la ventaja de propiciar la toma de decisiones de índole académica en torno a programas de capacitación y desarrollo del personal docente en función de los resultados obtenidos²³.

Trabajar por competencias obliga al docente a revisar sus propias aptitudes. Debe mejorar sus conocimientos, capacidades y actitudes para lograr una mayor competencia en temas pedagógicos. La evaluación se halla en la encrucijada didáctica, en el sentido de que es efecto, pero a la vez es causa de los aprendizajes. La evaluación orienta el currículum y puede, por lo tanto, generar un verdadero cambio en los procesos de aprendizaje²⁴.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación fue de enfoque cuantitativo,

nivel descriptivo explicativo, tipo de investigación prospectivo y transversal, diseño no experimental descriptivo simple. La muestra estuvo constituida por 61 estudiantes, 18 docentes y Director Académico de la Facultad de Obstetricia-UNHEVAL. La evaluación integral de desempeño docente se realizó a través de cuatro cuestionarios: opinión de estudiantes, autoevaluación docente, por pares y por el Director Académico, se evaluó con los indicadores saber, saber hacer y saber estar. Para el análisis de resultados se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22. Se aplicó estadística descriptiva, y análisis inferencial prueba no paramétrica Tau B de Kendall, para comparaciones de los resultados entre los grupos de evaluadores.

RESULTADOS

TABLA 1
Evaluación del según los indicadores saber, saber hacer y saber evaluado por el Director Académico UNHEVAL 2016.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	INDICADORES					
	SABER		SABER HACER		SABER ESTAR	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Excelente	14	77.8	12	67	8	44.4
Bueno	3	16.7	5	28	8	44.4
Mejorable	1	5.5	1	5.5	2	11.2
Deficiente	0	0	0	0	0	0,0
Total	18	100	18	100	18	100

Fuente: Facultad de Obstetricia Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2016

En la tabla 1 se observa que, en la evaluación del desempeño docente por el Director Académico, en el indicador **saber** y **saber hacer** presentan un mayor porcentaje en excelente 77.8% y 66.7%; mientras que, la evaluación deficiente no se presentó en ningún caso; en el indicador **saber estar** muestran a igual porcentaje para la evaluación excelente y bueno.

TABLA 2
Evaluación del desempeño integral indicador saber, saber hacer y saber estar según autoevaluación del docente UNHEVAL 2016.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	INDICADORES					
	SABER		SABER HACER		SABER ESTAR	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Excelente	16	88.9	14	78	14	77.8
Bueno	2	11.1	3	17	3	16.7
Mejorable	0	0.0	1	5.5	1	5.5
Deficiente	0	0.0	0	0	0	0.0
Total	18	100	18	100	18	100

Fuente: Facultad de Obstetricia Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2016

En el cuadro 2 se observa que, en la evaluación del desempeño docente en el indicador **saber**, **saber hacer** y **saber estar** en la autoevaluación, presentan un mayor porcentaje en excelente 88.9%, 77.8% y 77.8% respectivamente; mientras que, la evaluación deficiente no se presentó ningún caso, en el indicador **saber hacer** y **saber estar** muestra igual porcentaje para la evaluación mejorable 5.5%.

TABLA 3
Evaluación del desempeño docente integral indicador saber, saber hacer y saber estar según Pares UNHEVAL 2016.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	INDICADORES					
	SABER		SABER HACER		SABER ESTAR	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Excelente	14	77.8	9	50.0	8	44.4
Bueno	3	16.7	7	38.9	6	33.4
Mejorable	1	5.5	2	11.1	2	11.1
Deficiente	0	0.0	0	0.0	2	11.1
Total	18	100	18	100	18	100

Fuente: Facultad de Obstetricia Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2016

En el cuadro 3, se observa que, en la evaluación del desempeño docente en el indicador **saber**, **saber hacer** y **saber estar** por pares, presentan un mayor porcentaje en excelente 77.8%, 50.0% y 44.4%

respectivamente; mientras que, la evaluación deficiente no se presentó ningún caso en el indicador **saber** y **saber hacer** y en **saber estar** solo el 11.1%.

TABLA 4
Evaluación del desempeño integral del docente según opinión de estudiantes UNHEVAL, 2016

Válido	DEFICIENTE	Frecuencia		Porcentaje	
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
		3	4.9	4.9	4.9
	MEJORABLE	4	6.6	6.6	11.5
	BUENO	15	24.6	24.6	36.1
	EXCELENTE	39	63.9	63.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Fuente: Facultad de Obstetricia Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2016

En el cuadro 4, de los 61 sujetos sometidos al estudio en la evaluación desempeño integral del docente según opinión de estudiantes en la dirección de la Facultad, muestra que es excelente en un 63.9%, bueno 24.6%, mejorable 6.6% y deficiente 4.9%.

TABLA 5
Calificación general del desempeño docente de la Facultad de Obstetricia UNHEVAL, 2016

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN
Director Académico	55.6%
Autoevaluación docente	83.3%
Pares	77.8%
Opinión estudiantil	63.9%
Promedio general	70.1% (BUENO)

Fuente: Facultad de Obstetricia Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2016

En el cuadro 5, en autoevaluación docente se evidencia una evaluación excelente (83.3%), en pares una evaluación excelente (77.8%), en opinión estudiantil una evaluación bueno (63.9%) y en Director Académico una evaluación bueno (55.6%). Obteniéndose un promedio de evaluación general (70.1%) correspondiente a bueno.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa en la evaluación del desempeño docente por el Director Académico, en el indicador saber y saber hacer presentan un mayor porcentaje en excelente 77.8% y 66.7%; mientras que, la evaluación deficiente no se presentó ningún caso; en el indicador saber estar muestra igual porcentaje para la evaluación excelente y bueno. Según Barreto²⁵ en el instrumento coevaluación de los docentes realizados por el Inspector obtiene un puntaje de: 8.8/10 teniéndose como fortalezas la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, buena relación afectiva entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional y como aspectos negativos escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan.

En la evaluación del desempeño docente en el indicador saber, saber hacer y saber estar en la autoevaluación, presentan un mayor porcentaje en excelente 88.9%, 77.8% y 77.8% respectivamente; mientras que la evaluación deficiente no se presentó ningún caso, en el indicador saber hacer y saber estar muestra igual porcentaje para la evaluación mejorable 5.5%.

Según Barreto²⁵ en el instrumento autoevaluación de los docentes obtienen un puntaje de: 7.8/10 en el que se destacan como aspectos positivos el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, la motivación a los estudiantes para despertar el interés en la materia, fortalecimiento de trabajo en grupo y cumplimiento de normativa institucional y como aspectos negativos el escaso contacto con los padres de familia y la falta de preocupación por las faltas del estudiante.

En la evaluación del desempeño docente en el indicador saber, saber hacer y saber estar por pares, presentan un mayor porcentaje en excelente 77.8%, 50.0% y 44.4% respectivamente; mientras que, la evaluación

deficiente no se presentó ningún caso en el indicador saber y saber hacer y en saber estar solo el 11.1%. La evaluación de pares o colegas reduce la carga en los directivos, el aislamiento del maestro en el salón de clases y algunas veces el antagonismo y la hostilidad entre el personal docente y administrativo. Involucra a los maestros en la evaluación formal de otros maestros y los hace responsables de recomendaciones para la mejora del desempeño sostiene²⁶.

En la evaluación del desempeño docente según opinión de estudiantes en la dirección de la Facultad, muestra que es excelente en un 63.9%, bueno 24.6%, mejorable 6.6% y deficiente 4.9%. Según Barreto²⁵ en el instrumento evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la Institución obtiene un puntaje de: 17.9/ 24, reflejándose como aspectos positivos que los estudiantes consideran que sus docentes les tratan con cortesía y respeto y como negativo que los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clases y la evaluación del desempeño docente en la universidad, predomina la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, obtenida a través de cuestionarios; esta supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deben facilitar la participación de especialistas y el desarrollo de programas de formación profesional ad hoc. Aún son pocos los esfuerzos de evaluación vinculados con acciones institucionales de apoyo a los académicos para mejorar su labor como docentes.

En lo que respecta a la calificación general del desempeño docente, se encuentra para el Director Académico 55.6%, autoevaluación docente 83.3%, pares 77.8% y opinión de estudiantes 67.6% y el resultado de calificación general es de 71.1% que corresponde a bueno. Según Juárez²⁸ el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la región Callao - 2009 con respecto

a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno. Según Kelsy²⁹ menciona que el proceso de evaluación tuvo como objetivo el análisis, explicación y comprensión de la realidad académica del docente. En este sentido, el mejoramiento es un propósito explícito y un compromiso de la comunidad universitaria; en el 2004 González³⁰, plantea como imprescindible un alto nivel de cooperación entre autoridades, docentes y alumnos, que permitió a nivel institucional mejorar el valor de sus productos y servicios. Esto significa que la evaluación del docente debe propiciar la generación y desarrollo de acciones apropiadas para mejorar la eficiencia, eficacia y productividad del profesorado.

CONCLUSIONES

Las evaluaciones realizadas en la variable desempeño docente por el Director Académico 55.6%, autoevaluación docente 83.3%, pares 77.8% y opinión estudiantil 63.9%; siendo el promedio general de 70.1% con un calificativo de bueno.

Las evaluaciones que se obtuvieron con indicadores saber, saber hacer y saber estar por el Director Académico es excelente 77.8%, 66.7% y 44.4%; por autoevaluación es excelente 88.9%, 77.8% y 77.8%; por pares es excelente 77.8%, 50.0% y 44.4% y según opinión de estudiantes es excelente en un 63.9%, bueno 24.6%, mejorable 6.6% y deficiente 4.9%.

Finalmente, al comparar los resultados de la evaluación integral del desempeño docente realizado por el director académico con los pares, autoevaluación docente y opinión estudiantes existen diferencias significativas, calculando un valor de $p=0.008$, $p=0.018$ y $p=0,000$ respectivamente; por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Facultad de Obstetricia, en las personas docentes, estudiantes y Director Académico por brindarnos las facilidades para la ejecución del trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Rodríguez, C. R., Martínez, G. A., Ponce, R. R., Contreras, E., Colina, R. C. Cerritos, A. Una nueva estrategia para evaluar la calidad del desempeño docente en las IES. *Revista de la Educación Superior ANUIES*. 2000; 29(3):115.
- Martínez R. E. Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos. en *Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. 2004 Libros en línea de la ANUIES. <http://www.anui.es.mx/index1024.html>
- Martínez, C. M. E. y Coronado, R. G. Indicadores para la evaluación integral de la productividad académica en la educación superior." 2004. *Relieve*, v. 9, n. 1, p. 45-72. http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_2.
- Marchesi U. A. Sobre el bienestar de los docentes. *Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial; 2007.
- Orellana G.; Ramón M. & Bossio S. "Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación". 2009. Recuperado de: http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP_EJE2_Peru%20%20Orellana,%20Lulluy,%20Bossio.pdf.
- Sánchez, M y Teruel. La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*. 2004.
- Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill; 2010.
- Ley Universitaria N° 30220. Poder Legislativo. Congreso De La Republica. Ley N° 30220. www.unmsm.edu.pe/transparencia/archivos/NL20140709.PDF

- Abrami, P.C.; D'Apollonia, S. & Cohen, P. "Validity of Student Ratings of Instruction: What We Know and What We Do Not". *Journal of Educat Psychol.* 1990; 82 (2):219-231.
- Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos.* México: Mc Graw Hill; 2007.
- Dessler, G.; Varela, R. *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano.* México: Pearson; 2011.
- Juárez, O.; Carrillo, E. *Administración de la compensación sueldos, salarios, incentivos y prestaciones.* México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V., 2010.
- Byars y Rue la definen como "un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora".
- Sancho, J. *Evaluación en el aula.* Antología. Hermosillo: SEC, 2011.
- Solano, G. *La evaluación educativa. Un proyecto a largo plazo.* Educación 2001. *Revista de educación moderna para una sociedad democrática* (149), 2007.
- Díaz-Barriga, F.; Hernández, G. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista.* México: McGraw-Hill, 2002.
- Tavárez, M. *Perfil del docente latinoamericano ¿ M i t o o r e a l i d a d ?* URL : http://www.matematicaparatodos.com/Bol etines2005/Archivo_PDF_Boletin_26.pdf. (11.06.2014).
- Olmedo, J. *La evaluación educativa.* En *Antología: Evaluación en el aula.* México: SEC/SNTE, 1999.
- Valdés, V. H. *Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.* 2008. URL: <Http://www.oei.es/de/rifad01.htm>. (04.04.2016).
- Zúñiga, R.; Llamas, V. *Evaluación de la formación docente de los profesores de la academia de Tecnologías de Comunicación y Gestión de Información.* En E. Sifuentes, *Tronco Básico Universitario. Encuentro Interinstitucional de Experiencias*, pp. 243-256, Tepic: Universidad Autónoma de Nayarit, 2011.
- Alles, M. *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°.* Buenos Aires: Granica, 2005.
- Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A, 2000.
- Guzmán, M. [www.fimpes.org.mx. 2008. URL: http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2008.pdf](http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2008.pdf). (02.03.2016).
- Cano, M. E. *Evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado.* 2008.
- Barreto C. *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012.* [Tesis de Maestría]. Loja: 2012.
- Goldstein, J., & Noguera, P. (2006). *A Thoughtful Approach to Teacher Evaluation.* *Educational Leadership*, 63(6), pp. 31-37. Consultado el 27 de octubre de 2007 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=20034800&loginpage=login.asp&site=ehost-live>
- Mario Rueda Beltrán Rueda M. *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias REDIE.* *Rev. Electr. Investig. Educ.* 2009; 11(2):1-16.
- Juárez A. *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao.* [Tesis de Maestría]. Lima-Perú: 2012.
- Aldaba K. *Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado" Barquisimeto:* 2005.
- González, E. *Modelo de Mejoramiento Continuo para el Fortalecimiento de la Productividad Académica del Docente Universitario.* [Tesis Doctoral]. Universidad Santa María. Caracas. 2004.