

# Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios

**CLAUDIA QUIROZ PACHECO\***

Universidad Católica San Pablo - Perú

**DÉVORA FRANCO GARCÍA\*\***

Universidad Católica San Pablo - Perú

Recibido el 05-03-18; primera evaluación el 20-07-19;  
segunda evaluación el 14-08-19; aceptado el 15-08-19

## RESUMEN

La presente investigación tiene origen en el estudio de la calidad educativa como componente imprescindible del derecho a la educación que posee toda persona humana y de la misión formadora que se le encarga a la institución universitaria. Por ello, se ha investigado la relación entre los resultados académicos de los estudiantes universitarios y la formación docente de su profesorado. Los factores

---

\* Abogada, en la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santa María. Mtra. (Ca.) en Administración de la Educación en la Universidad Católica San Pablo. Es Conciliadora Extrajudicial. Posee especializaciones en Docencia Universitaria, Proyectos Educativos y Formación Humanística. Es Coordinadora del Departamento de Teología, Filosofía y Humanidades de la Universidad Católica San Pablo desde el año 2011 a la fecha. Es Docente Asociada de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa y ha participado en diversos Congresos de formación humanista en la Universidad Católica de Avila (España), la Universidad de Salamanca (España) y la Universidad Austral de Argentina. Correo electrónico: cquiroz@ucsp.edu.pe

\*\* Abogada, en la Facultad de Derecho de la Universidad Católica De Santa María (UCSM). Mtra. en Derecho Constitucional y Mtra. (Ca.) en Administración de la Educación, con diversas especializaciones en Investigación y Docencia Universitaria, Justicia Constitucional, Gestión de Recursos Humanos, Comercio Internacional y Aduanas, Derecho Mercantil y Derecho Laboral. Ha sido Jefa del Área Legal y Jefa de Personal de una Cadena de Empresas de Comercialización y de Transportes, Asesora Legal Externa del CEN (Centro de Emprendimiento de Negocios), Coordinadora del Área de Investigación de la Facultad de Derecho. Actualmente pertenece a la Alliance Defending Freedom Legal Academy, es docente asociada del ISUR y dicta diversos diplomados. Es docente tiempo completo de la UCSP habiendo realizado diversas publicaciones. Directora del Grupo de Investigación Francisco de Vitoria y del Círculo de estudios de Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Además, es entrenadora de Competencias Internacionales en Derechos Humanos. Correo electrónico: dfrnaco@ucsp.edu.pe



abordados comprenden: sexo, edad, formación académica, experiencia profesional de los docentes y la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de los mismos.

**Palabras clave:** derecho a la educación, calidad de la educación, educación superior, formación de profesores, evaluación académica.

### **Correlation between lecturer training and academic performance of university Students**

#### **ABSTRACT**

The following research originates within the study of educational quality as an indispensable component of the education rights that every human person possesses, and the shaping mission that every university is assigned with. Hence, the connection between the academic results of university students and the teaching preparation of its faculty staff has been researched. Addressed factors include; gender, age, academic preparation, professional experience of the professors, and the students' perception of the professors' performance.

**Keywords:** education right, educational quality, academic results, teaching preparation, academic assessment.

### **Relação entre a formação docente e o rendimento acadêmico dos estudantes universitários**

#### **RESUMO**

A presente investigação tem sua origem no estudo da qualidade educativa como componente imprescindível do direito à educação inerente a toda pessoa humana e da missão formadora encarregada à instituição universitária. Por esta razão, investigou-se a relação entre os resultados acadêmicos dos estudantes universitários e a formação docente do seu professorado. Os fatores abordados compreendem: sexo, idade, formação acadêmica, experiência profissional do docente e a percepção dos estudantes sobre o desempenho dos mesmos.

**Palavras-chave:** direito à educação, qualidade da educação, educação superior, formação de professores, avaliação acadêmica.

## 1. INTRODUCCIÓN

Dentro del constitucionalismo contemporáneo –caracterizado por ser principalmente antropocéntrico–, la persona humana constituye el fin supremo del Estado, y su dignidad, el supuesto ontológico que genera la existencia y la defensa de los derechos fundamentales de cada persona (Tribunal Constitucional Peruano, 2003).

Estos derechos fundamentales configuran un conjunto de bienes humanos debidos a la persona, cuya adquisición le permite alcanzar su pleno desarrollo, en la medida que con ello logra satisfacer necesidades y exigencias humanas (Castillo et al., 2009), conformando todo aquello que la persona puede reclamar, porque se le debe en justicia para poder desarrollar todas sus potencialidades.

La educación constituye un derecho fundamental intrínseco que tiene por finalidad el desarrollo integral, y garantiza la formación de la persona en libertad y con amplitud de pensamiento para gozar de una existencia humana plena, es decir, con posibilidades ciertas de desarrollo de las cualidades personales y de participación directa en la vida social (Tribunal Constitucional Peruano, 2005), con lo que queda claro que este derecho repercute en el ejercicio de otros derechos fundamentales y, con ello, en el proyecto de vida de la persona.

Esta situación ha dado lugar que a la educación se le reconozca un carácter binario: como derecho fundamental y como servicio público debido a su carácter prestacional (Tribunal Constitucional Peruano, 2010), cuyo contenido constitucionalmente protegido constituye el derecho a acceder a una educación; el derecho a la permanencia y el respeto a la dignidad; y el derecho a recibir una educación de calidad.

Respecto al tema que compete a esta investigación, educación universitaria, nuestro máximo interprete constitucional ha señalado que es un derecho que tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística, y la investigación científica y tecnológica (Tribunal Constitucional Peruano, 2010). Esta importante y ambiciosa tarea recae en las universidades y predica la enseñanza al más alto nivel, a fin de garantizar una educación integral, donde se va a generar una relación estudiante-docente que sin duda va a repercutir en la calidad de la educación.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Rendimiento académico y formación docente

La universidad es el lugar donde deben formarse las dimensiones superiores del ser humano, particularmente su inteligencia (Bicocca, 2015), siendo la

verdadera tarea de la universidad formar a los estudiantes una visión estructurada de la realidad y no fragmentada (Briel, 2017).

Esta investigación gira en torno a la educación universitaria y al derecho a recibir una educación de calidad, a partir de la relación entre rendimiento académico de estudiantes y la formación de los docentes universitarios. Docentes que, sin ser educadores de profesión, provienen de diferentes áreas de especialización y que incursionan en la docencia universitaria por su capacidad, experiencia y convicción personal de trascendencia en su ejercicio profesional. El docente universitario junto con la vocación de educador deberá desarrollar una sólida formación personal y profesional para manifestar la autenticidad que requiere esta profesión (Martínez y Ferraro de Velo, 2013).

Por esta razón, se abordaron en referencia a docentes universitarios, los factores de sexo, edad, formación académica y pedagógica, experiencia profesional y la percepción de la evaluación de su desempeño, así como las notas obtenidas por parte de los estudiantes universitarios.

Una forma de medir el logro del aprendizaje, alcanzado por los estudiantes, es a través del análisis del rendimiento académico, como factor elemental para evidenciar la calidad en la educación superior como parte del núcleo del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la educación.

Es importante evidenciar que un indicador importante del rendimiento académico son las notas obtenidas por los estudiantes, aunque no el único, pues existen otros indicadores como la satisfacción con la carrera, la tasa de abandono, la duración media de finalización de los estudios, la tasa de eficiencia y la tasa de éxito. Ello muestra la complejidad del concepto de rendimiento académico en el contexto universitario (Martín, García, Torbay y Rodríguez, 2008).

Rodríguez (1995, citado en Cartagena, 2008) menciona que el rendimiento académico es el resultado medible de un proceso educativo que muestra la variación que se ha producido en el estudiante, en relación con los objetivos propuestos. Estos cambios no solo se refieren al aspecto cognoscitivo, sino que involucran al conjunto de hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, ideales, intereses, inquietudes, realizaciones, etc., que el alumno debe adquirir.

Sin embargo, el rendimiento académico no gira únicamente en torno al estudiante, debido a que involucra otros factores y espacios temporales que intervienen en el proceso de aprendizaje de un alumno. Estos factores son i) determinantes personales como autoconcepto académico, motivación, bienestar psicológico, tipo de inteligencia, aptitudes, autoestima; y ii) determinantes académicos e institucionales como la infraestructura, servicios de

apoyo, condiciones cognitivas, asistencia a clases, formación académica previa a la universidad y formación de los docentes.

El logro de un óptimo rendimiento académico no solo es resultado de los determinantes personales de los estudiantes, sino también comprende otros aspectos que pueden ser controlados y mejorados por las instituciones universitarias a fin de brindar una educación de calidad. Apoyando lo afirmado, Cartagena (2008) considera que el rendimiento académico está influenciado por múltiples factores, como el alumno, el profesor, la metodología, el sistema de evaluación, entre otros, de los cuales el más importante es la correlación entre el alumno y el maestro, donde la función del maestro es formar o educar a los alumnos.

Esta investigación no pretende hacer un análisis de cada uno de los factores que intervienen en el rendimiento académico. Lo que busca es encontrar la relación entre este y los docentes universitarios, con el objeto de definir un perfil idóneo, que no solo debe contemplar grados académicos, experiencia laboral, experiencia en investigación, que son importantes para cualquier universidad, sino, además, debe incluir ciertas cualidades personales y determinados conocimientos en pedagogía que en la actualidad constituyen una debilidad para las universidades, debido a que no todos los docentes universitarios son educadores de profesión.

En esta misma línea, Bartra (1997) ha afirmado que la docencia es un proceso organizado, intencional y sistemático que orienta los procesos de enseñanza–aprendizaje, demanda del profesor el dominio de su especialidad, así como del conocimiento de las estrategias, técnicas y recursos psicopedagógicos que promuevan la interacción didáctica y los aprendizajes significativos en los estudiantes y que, para ello, es importante que todos los docentes reciban una formación que les permita comprender los procesos, necesidades y objetivos de aprendizaje de sus alumnos, a fin de poder conducirlos. Queda claro entonces que un reto actual es la formación y actualización del profesor universitario en su disciplina, sus capacidades didácticas y pedagógicas, en suma, en su formación para la docencia, que se sitúan en primer plano (Pestana, 2003).

Dicha consideración no puede desligarse de una correcta comprensión de la persona, pues educar quiere decir llevar a otras personas a ser lo que deben ser, por tanto, resulta esencial comprender su naturaleza, su vocación, hacia dónde se le ha de conducir y cuáles son los posibles caminos a seguir (Stein, 2007). Todo esto conducirá a que las universidades puedan formar a personas competentes, responsables y comprometidas con el desarrollo social, lo cual trasciende al esquema de solo poseer conocimientos y habilidades para desempeñarse (González, 2000).

Si bien el actual escenario social viene exigiendo a las universidades la creación de una cultura que permita a los nuevos profesionales responder a diferentes desafíos, no necesariamente existe una reflexión acerca de ello. La intencionalidad educativa no pocas veces se enmarca en exigencias utilitaristas de mercado laboral que distorsionan el fin último de la misión de la universidad: la formación de personas en una visión integral de la realidad que les permita transformarla y humanizarla cada vez más.

Al respecto, Newman (2011) menciona que existen personas quienes insisten constantemente en que la educación debe limitarse con un objetivo particular y concreto, y terminar en un resultado que se pueda cuantificar. Sin embargo, paralela a esta práctica insuficientemente intencionada, aparece la conciencia de formar personas con visión y posiciones claras, integrales e integradoras del hombre y del mundo.

En efecto, si el rol de quienes forman parte de este proceso es tan importante, cabe preguntarse: ¿cómo debiera ser la formación de un docente de calidad, capaz de educar a futuros profesionales para llevarlos a ser las personas que están llamadas a ser?, ¿Qué cualidades personales y profesionales debe poseer?

A tales cuestionamientos, Palomero (2003) propone una triple misión: educadora, docente e investigadora que permite vislumbrar las características que aparecen insoslayables en un profesor universitario: i) dominio de su materia, ii) capacidades para la investigación, iii) formación psicopedagógica, iv) capacidad comunicativa, v) gestión de recursos y grupos, y vi) experiencia laboral.

En tal escenario, conviene determinar si existe relación entre rendimiento académico y formación docente, pues de ser así, las medidas que puedan implementarse en beneficio de la formación de los docentes universitarios, sin duda repercutirán en la una educación de calidad.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño de investigación**

Esta investigación ha utilizado una metodología cuantitativa basada en el método descriptivo-correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), debido a que pretende encontrar la relación entre el rendimiento académico de los estudiantes (notas promedio de los estudiantes por grupo) y sexo, edad, formación y apreciación del desempeño de los docentes universitario.

### **3.2. Participantes**

Con este objeto, se tomó una muestra de estudio de 601 datos, el cual representa la totalidad de docentes de las carreras profesionales de psicología, educación, ingeniería industrial, ingeniería de telecomunicaciones, ciencia de la computación, administración de negocios, contabilidad y derecho. Ellos tenían a su cargo grupos conformados por más de 35 estudiantes de una universidad privada de Arequipa – Perú.

### **3.3. Instrumentos**

#### ***3.3.1. Ficha de recolección de datos***

Se elaboró una ficha de recolección de datos en la que se recogió información contenida de la hoja de vida de cada docente universitario (que constituye la muestra de estudio) registrada por el área de Desarrollo Humano de una universidad de Arequipa.

La ficha de recolección consta de diez preguntas de tipo dicotómicas y de tipo cerrada con respuestas precisas, puntuadas en una escala de 0 a 20 puntos que fueron asignados en función a grados académicos: maestrías, doctorados, formación académica; diplomados de su especialidad; capacitaciones en el extranjero; experiencia en docencia universitaria e investigación; años de experiencia laboral; y si pertenece a sociedades académicas reconocidas. Toda esta información ha sido validada, por lo que configura información de carácter confiable.

#### ***3.3.2. Encuesta al desempeño de evaluación docente***

La encuesta al desempeño de evaluación docente utilizada en la investigación fue aplicada a estudiantes universitarios (de los docentes que constituyen nuestra muestra de estudio) de una privada de Arequipa – Perú, sin la presencia del docente a cargo del grupo y de forma anónima.

Esta encuesta permite la evaluación de los docentes a través de una escala de respuesta de tipo Likert de cuatro puntos, aplicada de forma semestral por parte de la universidad, con el objeto de conocer la apreciación del desempeño de los docentes.

Los criterios utilizados y que son objeto de medición en cuanto al desarrollo del curso hacen referencia a la explicación del sílabo por parte del docente al inicio del curso, a la correspondencia entre lo programado en el sílabo, y el avance y contenido desarrollados, a los conocimientos actualizados del docente en la materia que imparte, a la claridad en las explicaciones para

facilitar la comprensión del curso, así como a las herramientas pedagógicas utilizadas por el docente.

De igual modo, se evalúa si el docente es cercano y está atento a orientar a los estudiantes en su formación integral (persona y profesional).

Sobre la motivación para el aprendizaje, se evalúa si el docente procura hacer interesante el curso, si explica con claridad la importancia del curso en la formación humana y profesional, si motiva la participación crítica y activa en el desarrollo de la clase y si fomenta el interés por investigar y profundizar los contenidos del curso.

Sobre la evaluación en sí misma, consiste en si el docente explica claramente a los estudiantes cómo van a ser evaluados, si las tareas, trabajos y exámenes ayudan a la comprensión del curso, si la evaluación se ajusta a los contenidos trabajados durante el curso y si es puntual en la entrega y explicación de las notas obtenidas. Se evalúa también el grado de exigencia y la relación con los estudiantes.

### **3.4. Procedimiento**

Se procedió a solicitar la autorización de las autoridades de la universidad para tener acceso a las notas de los estudiantes y a la información necesaria de los docentes. Con la aprobación, se procedió a recolectar la información de los docentes, en relación con su edad, sexo, currículum vitae, calificación en la evaluación de desempeño y nota promedio de los estudiantes. Se calificó el currículum vitae de los docentes en una escala de 0 a 20, sobre la base de sus grados académicos, experiencia laboral, entre otros. Del mismo modo, se extrajeron la cantidad años de experiencia del docente.

Posteriormente, se calculó el promedio de notas de los estudiantes por docente para obtener un promedio general por grupo. Una vez calculado el promedio por grupo, se procedió a crear una base de datos en una hoja de cálculo con todos los datos necesarios ordenados. Una vez creada la base de datos, se procedió a procesar la información en el programa estadístico JASP 0.8.3.1 (Bartlett, 2017), donde se aplicó estadística descriptiva para resumir los datos, calcular correlaciones y comparar muestras independientes.

## **4. RESULTADOS**

La muestra del estudio fue dividida por sexos, siendo un total de 113 docentes varones que corresponde al 65.3% de la muestra, mientras que las docentes mujeres fueron en total 60, siendo el 34.7% de la muestra de estudio. De los

análisis descriptivos se pudo observar que la edad mínima de los docentes es de 26 años, siendo bien jóvenes y la edad máxima fue de 87 años, resultando una edad promedio de 44.57 con una desviación estándar de 11.42. Los docentes evaluados para este estudio obtuvieron un puntaje promedio de 16.78 en su evaluación docente, con una desviación estándar de 1.422, teniendo en general una buena puntuación para haber recibido un promedio alto, en una escala de 0 a 20 puntos.

Con respecto al promedio de los estudiantes, estos presentan un promedio de notas de 12.73, con una desviación estándar de 1.763, siendo un promedio bajo en la escala de 0 a 20 puntos. Por último, el *curriculum vitae* de los docentes fue evaluado en una escala de 0 a 20, obteniendo un promedio de 9.984 con una desviación estándar de 3.428, siendo un promedio por debajo de la mitad. Esto podría indicar que los *curriculum vitae* evaluados han obtenido la mayor cantidad de puntajes por debajo del punto medio.

**Tabla 1. Descriptivos distribuidos entre hombres y mujeres.**

	Femenino		Masculino	
	M	DE	M	DE
Edad	42.04	10.40	45.83	11.73
Promedio de Encuesta	16.61	1.575	16.88	1.331
Promedio de alumnos	12.43	1.599	12.89	1.831
CV calificado	9.745	3.200	10.106	3.547

Fuente: Encuesta de investigación. Elaboración propia.

En la tabla 1, se pueden ver los datos de la muestra, pero distribuidos entre hombres y mujeres. Se puede apreciar que la edad promedio de las docentes mujeres es de 42.04, mientras que la edad promedio de los docentes varones es de 45.83, por otro lado, se puede mencionar que el puntaje mayor de la evaluación del *curriculum vitae* es de por lo menos un docente varón, sin embargo, también la calificación más baja tiene al menos un docente varón.

Asimismo, se puede apreciar que los docentes varones tienden a tener los alumnos con más altos promedios, siendo el promedio de estos 17.15. Por último, se puede ver que la evaluación docente no tiene mayor variación entre ambos sexos.

En la tabla 2, se aprecia la correlación entre las variables observadas de edad de los docentes, encuesta docente, formación docente y el rendimiento académico. Se puede concluir que no existe correlación entre la edad de los docentes y la encuesta docente.

Tabla 2. Correlación entre variables

	Edad	Encuesta docente	Promedio de alumnos	Formación docente
Edad	1.00			
Encuesta docente	.108	1.00		
Promedio de alumnos	.092	.166*	1.00	
CV calificado	.205**	-.148	.016	1.00

Fuente: Encuesta de investigación. Elaboración propia. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

Del mismo modo, se observa que entre la edad de los docentes y el promedio de notas de los estudiantes no existe correlación. Sin embargo, se puede apreciar que, entre la edad de los docentes y su formación, si existe una correlación estadísticamente significativa, pudiéndose concluir que mientras más edad tiene un docente, mejor sería su formación.

Asimismo, se puede observar la relación entre el promedio de la evaluación docente y el promedio de notas de los estudiantes, notándose que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas, concluyéndose que los docentes puntuarán mejor en sus encuestas de evaluación si los estudiantes tienen mejores notas o viceversa.

Por otro lado, se observa la correlación entre la formación docente y el promedio de la evaluación docente, observándose que no existe relación significativa entre ambas. Sin embargo, se puede apreciar una tendencia negativa en la relación, por lo que se puede decir que mientras más puntaje tenga un docente en su *curriculum vitae*, menor será su puntaje en la evaluación docente.

Tabla 3. Comparación por sexo de Formación docente y promedio de alumnos

	Femenino		Masculino		P
	M	DE	M	DE	
CV calificado	9.745	3.200	10.106	3.547	0.527
Promedio de alumnos	12.43	1.599	12.89	1.831	0.100

Fuente: Encuesta de investigación. Elaboración propia. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

En la tabla 3, se muestra la comparación entre la calificación del *curriculum vitae* con respecto al sexo del docente. Como se aprecia, no existe diferencia significativa, por lo que se concluye que el sexo del docente no define si el *curriculum vitae* tiene mayor o menor calificación. Asimismo, se puede apreciar la comparación entre el promedio de alumnos y el sexo del docente, obser-

vándose que no existen diferencias entre ambos grupos, por lo que se puede concluir que el sexo del docente no determina las notas de los estudiantes.

## 5. DISCUSIÓN

De este estudio, se puede apreciar que el sexo del docente universitario es un aspecto irrelevante a tener en consideración al momento de contratar a profesores a nivel universitario, debido a que tanto varones como mujeres tienen una calificación similar tanto en la evaluación del *curriculum vitae* como en los resultados de la encuesta de evaluación al desempeño docente. Esto es corroborado por José María García Garduño, al señalar que varios estudios han encontrado que no existen diferencia entre las evaluaciones a las mujeres respecto de los varones, que se refieran a su desempeño o efectividad en el aula (García, 2000) – sin embargo, hay investigaciones como la realizada por Elvira Carpintero, las cuales señalan que sí hay diferencia, su trabajo muestra que los varones obtuvieron un puntaje más alto que las mujeres en la evaluación formativa, en tanto que en las dimensiones integración, contexto y relación educativa personalizada fueron las mujeres las que presentaron resultados superiores– (Carpintero, Gonzalez y Cabezas, 2014). No obstante, cabe destacar que, si bien pueden existir algunas investigaciones que muestran que sí hay relación entre sexo del docente y su desempeño, es tan mínima que no puede ser tomada en consideración.

Asimismo, la edad si constituye un aspecto importante a tenerse en cuenta al momento de contratar a profesores a nivel universitario. En la investigación realizada por Martha Artunduaga (2008), se afirma que hay autores que señalan que tal relación no existe, en tanto que otros señalan que la antigüedad del profesor es un gran predictivo del rendimiento académico positivo de sus estudiantes (p. 5). El trabajo realizado muestra que los docentes que tienen mayor edad también tienen mayor puntaje en el *curriculum vitae* y las notas promedio de los estudiantes son mejores. Esto se atribuye a que con el transcurrir de los años, los profesionales obtienen mayores grados académicos, capacitaciones, especialidades y adquieren mayor experiencia laboral, lo que hace, sin lugar a dudas, que los conocimientos transmitidos a los estudiantes universitarios sean más enriquecedores y significativos en comparación a los docentes universitarios que tienen poca o nula experiencia en el ámbito laboral. Por ello, sumarán méritos para ser profesor universitario no solo la formación a nivel académico, sino también la experiencia profesional.

De la investigación realizada, se desprende que resulta –en general– nocivo para el aprendizaje de los estudiantes contratar a profesionales muy jóvenes,

dada su escasa experiencia laboral y formación profesional, lo cual es corroborado por la baja calificación en su *curriculum vitae*. Pues, aun, si tuvieran grados académicos, estos no suplen la deficiencia de la experiencia laboral y la enseñanza puramente teórica está alejada de su aplicación práctica, ya que se prescinde de experiencias que todo ejercicio profesional exige.

Queremos dejar en claro que para ejercer la docencia universitaria no solo basta tener los grados académicos exigidos y experiencia en el ámbito laboral, –pues sería una posición ilusoriamente reduccionista–, además, resulta necesario que el docente posea habilidades investigativas, pedagógicas, sociales y una recta visión antropológica con sentido profundo de quién es la persona humana, *ratio* por la que es labor de las universidades preocuparse por generar espacios de reflexión y dotar de herramientas pedagógicas para que los docentes puedan planificar sus clases, elaborar objetivos, sílabos, evaluar correctamente sobre la base de objetivos y competencias, establecer metodologías adecuadas de enseñanza, entre otros.

Los resultados de la encuesta de evaluación al desempeño docente y nota promedio de los estudiantes por grupo guardan relación directa, es decir, que en tanto los alumnos hayan obtenido mejores notas en el curso, mejor han evaluado a los docentes. Esto es ratificado por José María García Garduño (2000), citando a Feldman, quien encontró que las notas de los alumnos sí afectan la evaluación del profesor (p. 10). Por otro lado, los docentes que tienen mejor evaluado el *curriculum vitae* obtuvieron menor nota en los resultados de la encuesta de evaluación al desempeño docente. Esto nos llevaría a replantear el valor que una universidad debe darles a las encuestas que se realizan a los estudiantes respecto a la evaluación al desempeño docente, pues del estudio se desprende que tienden a ser subjetivas y no guardan correspondencia con la evaluación del *curriculum vitae*, por ello, este no debe ser el único criterio, o al menos el más importante, que determine si el docente continúa o no enseñando en la universidad.

Podría pensarse entonces que es posible reducirse el grado de subjetividad a esta encuesta, si es que solo es llenada por estudiantes que conformen el tercio o quinto superior, sin embargo, esta medida podría ser calificada de discriminatoria. Consideramos que si el objetivo es conservar las encuestas al desempeño docente, lo que debe replantearse –en este caso– es su contenido a preguntas más objetivas y que, además, se eliminen los datos extremos –el mejor y el peor puntaje– a nivel estadístico al momento de procesar la información.

Al margen de lo señalado, una medida más adecuada sería que los directores de las escuelas profesionales se entrevisten periódicamente con algunos

estudiantes que reúnan ciertas características que no registren inasistencias, que hayan aprobado todos los cursos en primera matrícula, entre otros aspectos, a efecto de indagar sobre el desempeño de sus docentes, y por otro lado, que se cree una cultura donde los estudiantes tengan la certeza que van a ser atendidos por los directores ante cualquier eventualidad que se pueda presentar con los docentes, y que se va a dar solución al problema.

El contenido, constitucionalmente protegido del derecho a la educación, implica el derecho a acceder a una educación y a que ese servicio sea de calidad. Bajo esta premisa, toda institución educativa debe garantizar el cumplimiento de estándares de calidad, y un aspecto importante dentro de ellos es la formación académica y experiencia profesional de los docentes universitarios.

Consecuencia de lo afirmado, es que resulta imperioso incorporar al perfil del docente universitario aspectos como la edad mínima, años exigibles de experiencia profesional, solvencia moral, habilidades sociales e investigativas, entre otros requerimientos propios de cada escuela profesional. Asimismo, que las universidades se preocupen en formar a sus docentes en aspectos pedagógicos y antropológicos, para que adquieran habilidades que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes y posean una recta visión con sentido profundo de quién es la persona humana, que dará como resultado un docente formado integralmente.

## 6. CONCLUSIONES

- a. El contenido, constitucionalmente protegido del derecho a la educación, implica el derecho a acceder a una educación y a que ese servicio sea de calidad. Bajo esta premisa, toda institución educativa debe garantizar el cumplimiento de estándares de calidad, y un aspecto importante dentro de ellos es la formación académica y experiencia profesional de los docentes universitarios.
- b. El sexo es un factor irrelevante a tener en consideración al momento de contratar a docentes universitarios, ya que tanto varones como mujeres obtuvieron una calificación similar en la evaluación del *curriculum vitae*, así como en los resultados de la encuesta de evaluación al desempeño docente.
- c. La edad de los docentes es un aspecto importante a tenerse en cuenta al momento de contratar a docentes universitarios, ya que existe relación positiva y directa entre:

- Edad y formación docente, a mayor edad los docentes universitarios tienen mayor puntaje en el *curriculum vitae*
  - Edad y notas de los estudiantes, a mayor edad los docentes universitarios, los estudiantes obtienen mayores notas.
- d. La encuesta de evaluación al desempeño docente es un aspecto que debe replantearse, en cuanto a su contenido y al valor que se le debe de asignar, debido a que tal como se desprende del estudio realizado, esta tiende a ser muy subjetiva al haberse probado que:
- Existe relación positiva entre la encuesta de evaluación al desempeño docente y notas de los estudiantes, mientras mejores notas obtengan los estudiantes mejor evalúan a los docentes.
  - Existe relación negativa entre la encuesta de evaluación al desempeño docente y el *curriculum vitae* de los docentes, ya que los docentes que han obtenido mayor puntaje en el *curriculum vitae* son los que han obtenido menor nota en la encuesta de desempeño docente.
- e. Resulta imperioso incorporar al perfil del docente universitario aspectos como la edad mínima, años exigibles de experiencia profesional, solvencia moral, habilidades sociales e investigativas, entre otros requerimientos propios de cada escuela profesional.
- f. Las universidades deben preocuparse en formar a sus docentes en aspectos pedagógicos y antropológicos, para que adquieran habilidades que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes y posean una recta visión con sentido profundo de quién es la persona humana, que dará como resultado un docente formado integralmente.
- g. Se debe elaborar encuestas a la evaluación del desempeño docente diferenciadas por áreas del conocimiento, sin que la encuesta constituya el criterio más importante en la evaluación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artunduaga, M. (2008). *Variables que influyen en el rendimiento académico en la Universidad* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Bartlett, J. (2017). *An introduction to JASP: A free and user-friendly statistics package*. Recuperado de <https://osf.io/p2hgz/?action=download...1...JASP..01...pdf>
- Bartra, F. (1997) Innovación y calidad de la docencia universitaria: hacia un desarrollo docente universitario en la PUCP. *Revista Educación*, 6(11), 30-40.



- Newman, J. (2011). *Discursos sobre el fin y la naturaleza de la educación universitaria*. España: EUNSA.
- Palomero, J. (2003). Enseñar y aprender en la Universidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(2), 17-20. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/274/27417202.pdf>
- Pestana, N. (2003). Nuevas visiones sobre la formación del docente: El caso de la reestructuración de un programa de actualización de los profesores universitarios. *Revista EDUCERE*, 6(21), 40-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35662107.pdf>
- Stein, E. (2007). *La estructura de la persona humana*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos.
- Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia , 0091-2005-PA/TC (18 de febrero de 2005).
- Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia, 00017-2008-PI/TC (15 de junio de 2010).
- Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia, 010-2002-AI-TC, (3 de enero de 2003).
- Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia, 04146-2009-PHD/TC (28 de mayo de 2010).