



# CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO AL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO<sup>1</sup>

**Recibido:** enero 26 de 2015 / **Revisado:** marzo 20 de 2015 / **Aceptado:** mayo 5 de 2015  
Por: **Luis Alfredo Carvajal Pérez<sup>2</sup>**

## Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este artigo

Carvajal, L. (enero-junio, 2015). Habilidades sociales en pre-adolescentes y su relación con las prácticas educativas. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, VI (1), 72-86. doi: <http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG15.05060106>

## RESUMEN

La evaluación de desempeño docente en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y, específicamente, en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional, es un proceso enmarcado en el cumplimiento de los artículos 151 y 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), los cuales hacen referencia a una evaluación periódica integral a la cual los profesores deben someterse, con base en criterios que se apeguen al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, del Consejo de Educación Superior (2012), y que incluye la participación estudiantil en dicha evaluación. Para ello se ha establecido una evaluación semestral que considera los siguientes componentes: Evaluación del estudiante al docente (EED), Autoevaluación (A), Evaluación del directivo al docente (EDD) y Evaluación por pares (EPP). Como conclusión se tiene que el promedio en la evaluación total para el periodo marzo – septiembre de 2014, de los docentes de la ECEYNCI fue superior al 90%, logrando una mejora en las siguientes competencias: desarrollo de saberes conscientes, desarrollo de actitudes conscientes, desarrollo de habilidades y destrezas, desarrollo de la capacidad de investigar y evaluación de aprendizajes.

**Palabras clave:** autoevaluación, competencias, cultura evaluativa institucional, evaluación de desempeño docente.

<sup>1</sup> El presente artículo se deriva del proyecto “Evaluación de desempeño docente en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y, específicamente, en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional, enmarcado en el cumplimiento de los artículos 151 y 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior” (2010).

<sup>2</sup> Magister en Administración de Empresas con Mención en Negocios Internacionales; Diplomado Superior en Docencia Universitaria; Ingeniero Comercial Mención Administración de Empresas; Licenciado Contador Público autorizado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Ibarra. Docente Ocasional MT desde el 2010 y Docente Titular Auxiliar TC desde el 2012 en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Gerente de Banco Finca 2005 – 2012. Tulcán-Carchi-Ecuador. Correo electrónico: [luis.carvajal@upec.edu.ec](mailto:luis.carvajal@upec.edu.ec)



## CONTRIBUTION OF THE EVALUATION OF PERFORMANCE TO THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF UNIVERSITY TEACHER

### ABSTRACT

Evaluation of teaching performance in the State Polytechnic University of Carchi and, specifically, at the School of Foreign Trade and International Trade Negotiation, is a process framed in compliance with articles 151 and 155 of the Organic Law of Higher Education (2010), which refer to a comprehensive periodic assessment which teachers must undergo, based on criteria that adhere to the Regulation of Career and Scale of the Professor and Researcher of the System of Higher Education of the Council of Higher Education (2012), and that includes student participation in such an assessment. For it has been established a bi-annual evaluation that considers the following components: Evaluation of the student to the teacher (EST), Self-assessment (S), evaluation of the directive to the teacher (EDT) and peer evaluation (PE). As conclusion, it has that the average in the total assessment for the period March–September 2014 of the SFTITN teachers was greater than 90%, achieving an improvement in the following competencies: development of conscious knowledge, development of conscious attitudes, development of skills and abilities, the development of ability to investigate and evaluation of learning.

**Key words:** self-assessment, competences, institutional evaluative culture, evaluation of teaching performance.

## CONTRIBUIÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

### RESUMO

A avaliação do desempenho docente na Universidade Politécnica Estatal del Carchi e, especificamente, na Escola de Comércio Exterior e Negociação Comercial Internacional, é um processo enquadrado em conformidade com os artigos 151 e 155 da Lei Orgânica de Educação Superior (2010), que referem-se a uma avaliação periódica abrangente para os professores, com base em critérios que aderem à regulação da Carreira e Escala do Professor e Pesquisador do Sistema de Ensino Superior, do Conselho de Educação Superior (2012) e que inclui a participação dos alunos na avaliação. Para isso, se tem estabelecido uma avaliação semestral que considera os seguintes componentes: Avaliação do estudante ao professor (AEP), Auto-avaliação (A), Avaliação do diretivo ao professor (ADP) e Avaliação por pares (APP). Em conclusão, se tem que a média na avaliação global no período de março a setembro de 2014, dos professores da ECEYNCI foi superior a 90%, alcançando uma melhoria nas seguintes competências: desenvolvimento de saberes conscientes, desenvolvimento de atitudes conscientes, desenvolvimento de habilidades e competências, desenvolvimento da capacidade de investigação e avaliação da aprendizagem.

**Palavras-chave:** Auto-avaliação, competências, cultura de avaliação institucional, avaliação de desempenho docente.



# INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (1989):

La calidad de la educación superior es un concepto multidimensional que debería comprender la enseñanza, programas académicos, investigación y becas, dotación de personal, alumnos, infraestructura y entorno académico... Las instituciones de educación superior de todas las regiones han de someterse a evaluaciones internas y externas realizadas con transparencia, llevadas a cabo abiertamente por expertos independientes. (p. 27).

Así mismo, según Tünnerman (2008):

Se ha avanzado en la cultura de evaluación de educación superior en la mayoría de países latinoamericanos, superando las tensiones de los primeros años de la década de los noventa respecto a la autonomía universitaria en relación con la evaluación y la acreditación. (p. 27).

Por tal razón, en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior se consideró que debe existir pertinencia en los procesos de evaluación, que incluyan normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica, articulados a los problemas de la sociedad, el mundo en el trabajo, objetivos y necesidades sociales en los que se desenvuelve la Educación Superior, para garantizar una evaluación que favorezca la calidad docente.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), en su artículo 13 establece que es una función del Sistema de Educación Superior "Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia", para lo cual existen organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior, como son: a) El Consejo de Educación Superior, y b) El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Igualmente, en el Capítulo I del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (2012), el artículo 64 señala que:

La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica.



Los instrumentos y procedimientos de evaluación integral deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior, con base a la normativa expedida por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, considerando los componentes indicados en el artículo 67 del mismo reglamento:

1. Autoevaluación. Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

Peña (2013), en su análisis: *Tensión entre la autoevaluación y la evaluación del estudiante al docente*, manifiesta que: "la autoevaluación de los catedráticos debería ser un proceso de autocrítica riguroso que permita evidenciar las propias debilidades, lo cual generaría hábitos enriquecedores de reflexión sobre la realidad personal y profesional del autoevaluado" (p. 31); en tal sentido, se ha concientizado al personal docente sobre la necesidad de realizar un proceso de autoevaluación honesto y serio, que evidencie sus potencialidades o debilidades, con fines de desarrollar planes de mejora que permitan superarlos o eliminarlos.

2. Coevaluación. Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.

3. Heteroevaluación. Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Con estos antecedentes, la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, para dar cumplimiento legal al desarrollo de la evaluación de desempeño docente en los períodos de septiembre 2012 – febrero 2013, marzo – agosto 2013, septiembre 2013 – febrero 2014 y marzo – septiembre 2014, estructuró el procedimiento y los parámetros estipulados en el Reglamento de la Comisión General de Evaluación Interna de la UPEC (2014).

En este proceso, la evaluación del desempeño y sus componentes de autoevaluación, coevaluación

y heteroevaluación, con base en los resultados obtenidos, permitieron realizar un seguimiento y control de los procesos de aprendizaje-enseñanza que permitan identificar las necesidades de actualización de conocimientos de los profesores de la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional, superar las debilidades detectadas y aplicar estrategias para mejorar el nivel académico.

Además, la Evaluación del Desempeño Docente que la Comisión General de Evaluación Interna realiza desde hace cinco años, toma en cuenta criterios de evaluación tanto de alumnos, par académico, director de escuela y, por supuesto, autoevaluación docente, realizadas con alto criterio de honestidad y transparencia; evidenciando, al mismo tiempo, un deber de los estudiantes "Evaluar semestralmente a los docentes; así como los logros del aprendizaje", tipificados en el artículo 88, literal (u) del Reglamento General de Estudiantes de la UPEC, haciéndolo partícipe y actor principal en la mejora de la calidad académica en las universidades y escuelas politécnicas que exige el Estado ecuatoriano.

Al hablar de la Evaluación de desempeño docente, se toma en consideración el criterio de Cayo (2013), en cuanto a que la evaluación docente es "el proceso continuo, integral y participativo, que identifica las debilidades (problemáticas) y fortalezas, mediante el análisis de información relevante, con el objeto de emitir juicios de valor para el mejoramiento de la calidad de la educación" (p. 96). De la misma manera, indica que dicho proceso evalúa y retroalimenta las operaciones y metas programadas en base a una reflexión, análisis y juicios de valor, como insumos elementales para incentivar a los actores o sujetos activos, a propiciar la búsqueda de la calidad educativa, entendida como la transferencia de conocimientos entregados y asumidos que provocan cambios eficientes, eficaces y efectivos con valor agregado en docentes, estudiantes y la sociedad.

Por su parte, Aranda (2013), en cuanto a evaluación manifiesta:



Debe servir siempre para mejorar la calidad de los procesos académicos, orientados hacia la excelencia, y por tanto, sus resultados estarán encaminados a implementar acciones de mejora, a partir de la identificación de fortalezas y debilidades, y no como medio para impulsar actos punitivos ni sancionadores. (p. 108).

Por otro lado, Aldeán (2009) considera que la evaluación es un proceso sistemático, por el cual se quiere valorar el efecto educativo de los docentes, enmarcado en el desarrollo de sus competencias en docencia e investigación -iniciativa, creatividad, uso de tecnologías de información y comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y otras, que les permita construir conocimiento para un desempeño social exitoso de los estudiantes en diferentes entornos-, vinculación con la colectividad, así como compromiso institucional. Por tanto, la evaluación debe obtener resultados confiables para tomar decisiones, ejecutar planes de mejora acompañados de un cambio de actitud favorable de los docentes, para superar sus debilidades y coadyuvar al cumplimiento de la misión institucional, para lograr un impacto positivo en la comunidad universitaria y la sociedad, centrados en el desarrollo de la capacidad profesional, pedagógica y práctica de valores.

Fernández y Coppola (2008b) sostienen que "la evaluación de la docencia universitaria se transforma en un aspecto esencial de la universidad, tanto para la mejora de su calidad como para la toma de decisiones políticas, académicas y administrativas" (p. 12).

De acuerdo a Félix y Núñez (2013), para que la evaluación del docente universitario "contribuya a su desarrollo profesional es preciso que la gestión de su evaluación tenga como uno de sus presupuestos la cultura evaluativa institucional, la que según sus manifestaciones puede incidir positiva o negativamente a ese fin" (p. 106); en tal sentido está la importancia y necesidad de generar una cultura de evaluación en las Instituciones de Educación Superior, concebida como un elemento a nivel de toda la organización que coadyuve al desarrollo y calidad educativa.

Así entonces, la evaluación del desempeño al tener carácter esencialmente normativo, sus reglamentaciones y procedimientos institucionales deben contribuir al desarrollo profesional docente. Un estilo directivo democrático brinda la posibilidad de que los profesores participen en la gestión del proceso, y favorezca un liderazgo compartido mediante una comunicación afectiva, con ética y responsabilidad, que, a su vez, logre un ambiente organizacional favorable para la evaluación, integrando características individuales y sociales del ambiente de trabajo, conjugando comportamientos individuales y grupales en relación a la cultura evaluativa y evaluación del desempeño docente.

Es indispensable, por tanto, manifestar que en esa cultura y proceso de evaluación, deben existir valores compartidos como la transparencia, honestidad, espíritu crítico, autocrítico y participativo que coadyuven para que el profesor deje de ser objeto de la evaluación y se convierta en sujeto y gestor del proceso, que sumado al criterio de los demás involucrados (directivos, pares y estudiantes) logre un autoconocimiento, reflexión, autovaloración y autorregulación de su actuación y aceptación de la evaluación como parte de su desarrollo personal y profesional.

Almuíñas y Galarza (2009) manifiestan que "la gestión del personal docente en las IES debe ser cada vez más científica, moderna y de rigor, para que sea favorecedora de nuevas transformaciones conducentes a estadios de calidad cualitativamente superiores" (p. 8). Así también, es indispensable considerar varios factores que pueden conducir a resultados incorrectos en la evaluación "subjetivismo, resistencia al cambio... mala interpretación y poca claridad de los propósitos y objetivos de la evaluación, inseguridad y temor, insuficiencias en la aplicación de las técnicas y dificultades para obtener consenso sobre los criterios para evaluar el desempeño" (p. 12); al considerar además que "la autoevaluación se convierte en un factor fundamental para que el profesor pueda tomar conciencia de lo que está haciendo y asumir la responsabilidad de reflexionar críticamente sobre su propia práctica, con el fin de conducirla mejor y con mayor autonomía" (p. 13).



Las estrategias relacionadas con la gestión del personal docente, deben estar en concordancia con la planeación estratégica y cultura organizacional, de modo que se diseñen políticas y procedimientos de evaluación permanente como un reto de las IES para fortalecer la evaluación educativa, en un círculo de mejoramiento continuo que permita fortalecer y alcanzar la calidad de la educación superior, una cultura institucional democrática e inclusiva en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas, para promover en los estudiantes aprendizajes, competencias y habilidades para la vida.

La evaluación del desempeño docente en la Educación Superior, Caso ECOTEC, Ecuador, analizado por Amechazurra, Márquez y Passailaigue (2013), muestra que:

La aplicación de enfoques integrativos, que recogen no sólo los criterios e indicadores aislados de la preparación del docente y del proceso de su actuación en actividades académicas, sino también toman en cuenta su visión... y más allá de eso se propone la construcción de concepciones y soluciones compartidas; abre un espacio de oportunidad en la profundización de la evaluación del docente y la utilización de esta como agente de cambio y perfeccionamiento de la calidad del servicio académico en la Educación Superior (p. 112).

En tal sentido, se convierte en un proceso global, con enfoque nacional e internacional, tendiente a la aplicación de planes, recursos, estrategias y voluntades, así como el uso de tecnología como elementos para fortalecer un proceso de mejoramiento de las competencias de docentes que, en muchos casos, son excelentes profesionales con limitada formación pedagógica, responsables del proceso de formación académica de los estudiantes en un entorno retador y exigente dentro de la política gubernamental de reducir las brechas del conocimiento, en un entorno de calidad y calidez, orientado al cambio del futuro como nación.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para realizar la investigación, en primer lugar, se recurrió a un estudio exploratorio que permitió obtener la información referente al proceso de evaluación existente en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, y, de manera específica, en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional, así como también sobre los encargados del proceso, las políticas existentes y el uso de los resultados obtenidos.

Posteriormente, a través del ensayo descriptivo derivado del análisis histórico exploratorio, se determinó las características del proceso de evaluación básico, inicialmente realizado de manera manual y que en base a la influencia de los resultados en la mejora continua, incorporó mecanismos tecnológicos que permitieron recoger, tabular y analizar los resultados del desempeño docente percibido por los involucrados: estudiantes, docentes, directivos y pares.

Seguidamente, se relacionó la información del desempeño de los docentes de la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional (ECEYNCI), en el período septiembre 2012 – 2014, para desarrollar un análisis comparativo de indicadores de percepción que permitió establecer diferencias estadísticamente significativas, es decir, se llegó a correlacionar los diferentes periodos de evaluación versus los desempeños de los docentes evaluados en el mismo periodo. Con ello se evidenció que las estrategias desarrolladas con la información de evaluación, han permitido progresivamente fortalecer el proceso educativo de calidad.

Finalmente, se desarrolló una investigación explicativa, pues se diagnosticó los factores positivos y negativos en el proceso académico en la planta docente de la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional, los mismos que fueron informados a las autoridades para justificar cada elemento evaluado y las causas para las diferencias estadísticas en cada caso analizado, a



través de lo cual se planteó planes de mejoramiento que permitan corregir deficiencias pedagógicas y fortalecer el proceso, así como retroalimentar mediante jornadas de capacitación a la planta docente, a la vez que tales resultados se compararon con las políticas institucionales y nacionales, con el fin de estimular a los docentes con mejores desempeños y retroalimentar a quienes no lograron los mínimos exigidos.

La población de estudio estuvo conformada por 16 docentes de la ECEYNCI con dedicación a tiempo completo.

En el proceso de evaluación se utilizó el sistema informático *Quanto*, que se ajusta al modelo de evaluación integral de la UPEC (2011) y consta de los siguientes parámetros:

**Tabla 1.** Parámetros de evaluación

Competencias del desempeño académico del docente	
Competencias indispensables	Desarrollo de saberes conscientes
	Desarrollo de actitudes conscientes
	Desarrollo de habilidades y destrezas
	Desarrollo de la capacidad de investigar
Competencia necesaria	Evaluación del aprendizaje
	Cumplimiento de la normativa institucional

Fuente: Comisión de Evaluación Interna de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (2011).

Estos parámetros permitieron elaborar diferentes cuestionarios de medición de desempeño que fueron calificados por el propio docente, estudiantes, autoridades y pares.

La evaluación integral del docente, consta de los siguientes cuatro componentes:

#### a) Evaluación del estudiante al docente (EED)

Los estudiantes de cada nivel contestan la encuesta por cada asignatura ingresada al sistema usado para la evaluación. La encuesta permite que los estudiantes den respuestas a las diferentes al-

ternativas, sin que los evaluados puedan identificar la calificación individual de los estudiantes.

#### b) Autoevaluación (A)

Cada profesor contesta con absoluta reserva, libertad y responsabilidad el cuestionario que automáticamente queda registrado en el sistema al concluir todas las preguntas.

#### c) Evaluación del directivo de escuela al docente (EDD)

El Director de la escuela evalúa, de cada docente, el cumplimiento de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica. Se trata de una evaluación cara a cara que permite a los involucrados realizar y recibir retroalimentación, a la vez que da la oportunidad de disminuir un criterio unilateral del directivo al docente.

#### d) Evaluación por pares (EPP)

La Comisión General de Evaluación Interna de la UPEC, designa a un docente por área, afín a los docentes que serán evaluados y con un nivel académico profesional igual a superior, para evaluar los resultados alcanzados durante el semestre, así como el compromiso institucional, perfil académico y competencias ético-profesionales. Esta evaluación se realiza cara a cara entre los involucrados.

Para el proceso de evaluación en período analizado, se aplicaron reactivos diseñados en el sistema informático *Quanto*, que permiten a los involucrados contestar las encuestas desde un navegador web, que incluye: la evaluación del estudiante al docente (26 reactivos), la autoevaluación docente (26 reactivos), la evaluación por pares (10 reactivos) y la evaluación de directivos a docentes (10 reactivos).

Una vez registradas las respuestas de estudiantes, docentes, directivos y pares, el sistema genera un reporte de cada docente, considerando las ponderaciones por componente y el puntaje total, como se muestra en la siguiente fórmula:



$$T = 0.15(A) + 0.35(EED) + 0.25(EPP) + 0.25(EDD)$$

Los resultados obtenidos reflejan el nivel de calidad del desempeño docente o grado de cumplimiento de las competencias profesionales; con esta información se puede sugerir la implementación de cursos, seminarios u otras estrategias que contribuyan a superar las falencias detectadas.

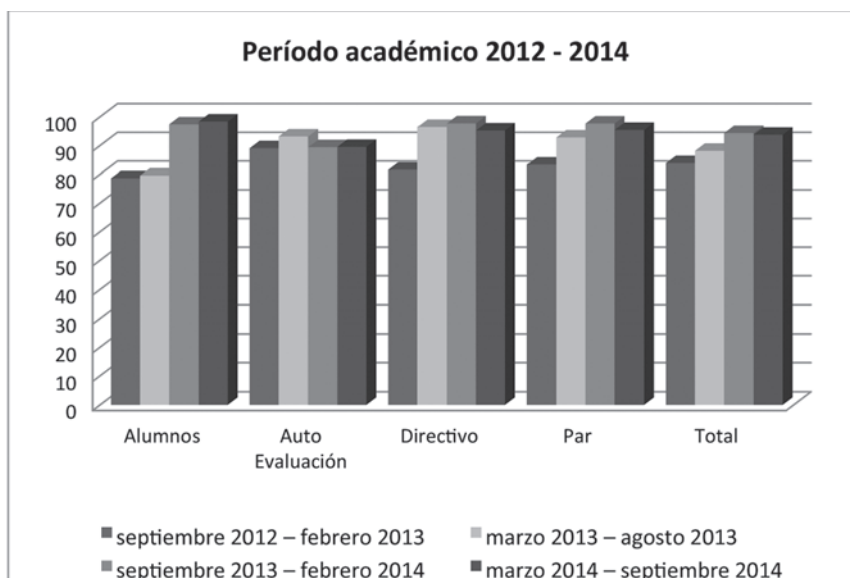
Posteriormente, se obtiene del sistema *Quanto*, una base de información en formato Excel con los resultados de los docentes evaluados de cada escuela, para que los miembros de la Comisión General de Evaluación Interna de la UPEC, realicen el análisis e interpretación de resultados, generando cuadros y gráficos de acuerdo al tipo de evaluador.

Se usa, adicionalmente, el sistema estadístico SPSS v19, para efectuar cruce de información, con indicadores de media, moda, desviación estándar; con base a estos resultados, se determinan los docentes que desarrollan buenas prácticas pedagógicas, mismas que se retroalimentan con el resto de docentes; a la vez para aquellos docentes

que han obtenido resultados deficientes en su evaluación, se elaboran planes de mejora, programas de formación y capacitación docente que consecuentemente contribuyen a disminuir o eliminar las deficiencias detectadas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la figura 1 se observa que la evaluación total de los docentes de la ECEYNCI durante el período de análisis, está por encima de los 70 puntos exigidos de acuerdo al reglamento de la UPEC, y superior al 60% que es el mínimo permitido por el Consejo de Educación Superior (2012) en las evaluaciones al personal académico titular, caso contrario podría ser cesado en sus funciones, según lo determinado en el artículo 74 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior de Ecuador.



**Figura 1.** Evaluación del Desempeño Docente – ECEYNCI. Adaptado de “Comisión de Evaluación Interna UPEC”, 2014, p. 7.





El promedio general de la evaluación docente, en los periodos considerados, fue de 88,13 puntos, lo cual indica un desempeño aceptable en las actividades de docencia y gestión académica.

Se determina que los resultados promedio de evaluación docente, muestran diferencias estadísticamente significativas que incluyen una mejora de resultados, excepto en el período marzo-septiembre 2014. Esta tendencia puede ser producto de la reforma realizada a las preguntas incluidas en las encuestas y en la ponderación dada para cada criterio, al evaluar el desempeño mostrado en las actividades efectuadas por el docente:

Criterio	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Casi nunca
Calificación	100%	85%	60%	45%

Por otro lado, los resultados obtenidos del proceso de evaluación, son conocidos por autoridades y docentes de la universidad, para determinar conjuntamente con Vicerrectorado, el programa de capacitación respectivo que tiene como objetivo la mejora constante y desarrollo de las competencias del equipo docente de la Escuela de Comercio.

En la figura 2 se presenta la puntuación promedio obtenida por los docentes en cada semestre. Si se compara la evaluación efectuada por los estudiantes versus la autoevaluación, se puede apreciar que los puntos de la figura, se separan en muchos casos, lo que quiere decir que no hay coincidencia entre el criterio de los docentes en su autoevaluación y el criterio de la evaluación realizada por el estudiante al docente; esa diferencia se reduce en el período marzo – septiembre 2014, ya que existen mayores coincidencias que tienen que ver con el rigor del docente al momento de autoevaluarse.

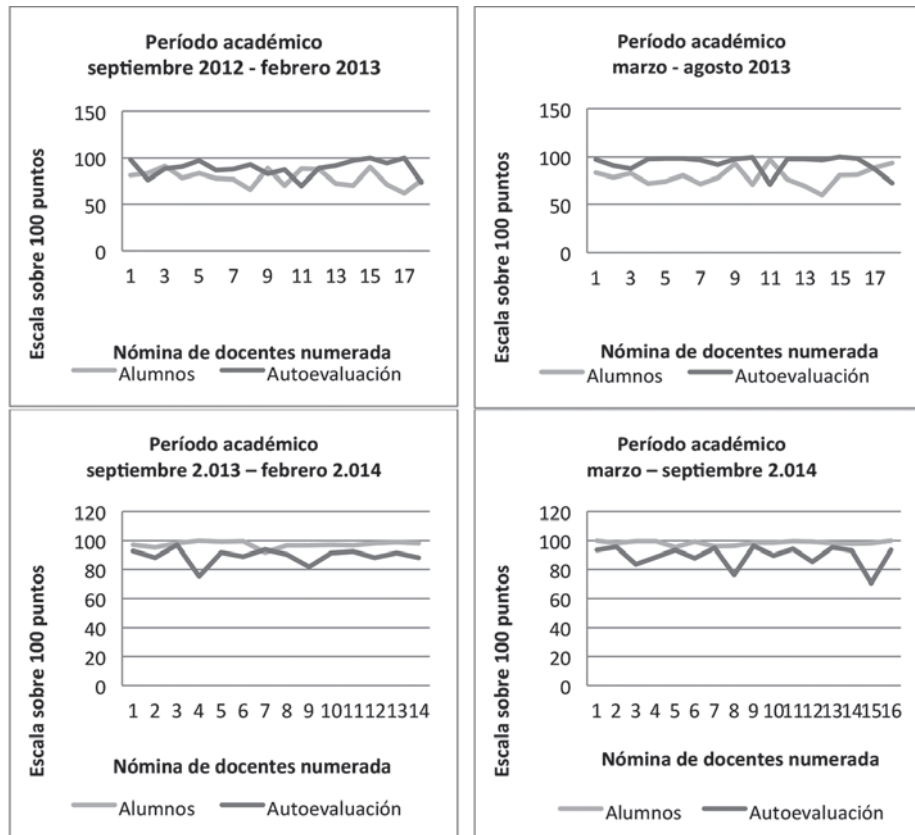


Figura 2. Autoevaluación vs. Evaluación del alumno. Adaptado de “Comisión de Evaluación Interna UPEC”, 2014, p. 10.



En la autoevaluación, el 100% de docentes registra mejor nota que la de los alumnos. El promedio de la diferencia entre las dos evaluaciones, fue de 8,83 puntos, la mínima es de 0,93 y la máxima es de 27,68; esta diferencia significativa representa que el docente se sobrevalora respecto a la evaluación de los alumnos.

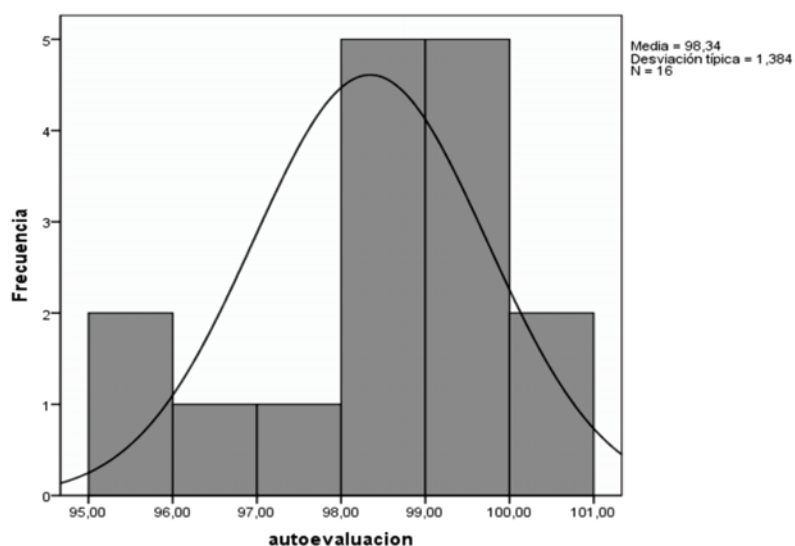
En ese mismo período, el 69% de los docentes estuvieron por encima del promedio (93,74 puntos) de la evaluación total, y el 31% estuvieron por debajo. Se evidencia una adecuada evaluación de los docentes.

Dado que la planta docente de la ECEYNCI, registró una evaluación elevada, no exigió un plan de acción individualizado. Así mismo, es pertinente una difusión permanente sobre los reactivos y proceso de evaluación, adoptando procesos y prácticas pedagógicas para mejorar constantemente la calidad de la educación en la comunidad universitaria.

Rueda (2008) considera que la evaluación de desempeño docente requiere sólidos conocimientos técnicos de quienes son responsables del proceso de evaluación; por ello, es necesario que

las universidades cuenten, inclusive, con la supervisión de especialistas o acompañamientos académicos con responsabilidades similares a las de entidades con trayectoria en evaluación, ya que parte del proceso corresponde al desarrollo de programas de formación profesional, para lograr los estándares de calidad requeridos.

Del mismo modo, se debe considerar que es necesario generar un ambiente de seriedad, compromiso y confianza en un proceso transparente y, a la vez, sensible, que se debe apoyar, y los involucrados ejecutarlo con imparcialidad, enfocados en el objetivo final de realizar una evaluación responsable de la práctica docente y aplicar estrategias para el mejoramiento de la calidad de la educación superior, al respecto, Montenegro (2007) dice que: "un modelo de evaluación debe contar con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué" (citado por, García et al, 2013, p. 41). Así mismo, Almuiñas (2008) comenta: "La gestión del personal docente en las IES debe ser cada vez más científica, moderna y de rigor, para que sea favorecedora de nuevas transformaciones conducentes a estadios de calidad cualitativamente superiores" (p. 34).

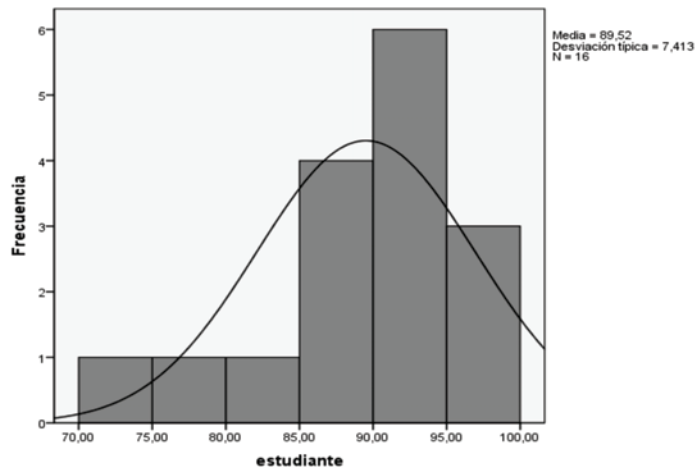


**Figura 3.** Docentes que en su autoevaluación, están por encima y por debajo del promedio. Adaptado de "Comisión de Evaluación Interna UPEC", 2014, p. 12.

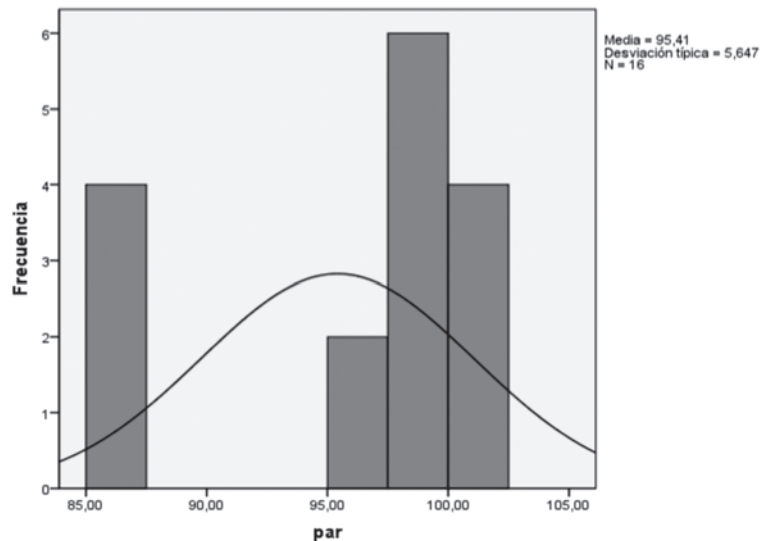


El 56% de docentes, obtuvo en su autoevaluación un resultado superior al promedio general de 98,34 puntos, es decir, cerca de 9 de 16 docentes de la Escuela de Comercio, calificaron sus competencias por encima del promedio, entendiéndose, por tanto, que la mayoría sobrevaloraron su calificación, de cierto modo se sobreentiende tal tendencia al considerar el criterio sancionatorio con el que pudieran tomarse los resultados de la evaluación.

La evaluación de los estudiantes mostró que el 63% de docentes, recibió una calificación superior al promedio de 89,52. En principio se observó que la calificación del estudiante al docente fue exigente y, por ende, menor que el promedio de la autoevaluación. Además, cerca de 10 docentes recibieron una calificación cercana al promedio, entendiéndose que existe menor dispersión respecto a éste.



**Figura 4.** Docentes que en la evaluación del estudiante, están por encima y por debajo del promedio. Adaptado de “Comisión de Evaluación Interna UPEC”, 2014, p. 13.



**Figura 5.** Docentes que en la evaluación del par, están por encima y por debajo del promedio. Adaptado de “Comisión de Evaluación Interna UPEC”, 2014, p. 13.



El par académico, por su parte, evaluó al 75% de docentes con una calificación superior al promedio de 95,41. Esta calificación es superior, incluso, a la del estudiante, e indica que alrededor de 12 docentes tuvieron evaluaciones cercanas al promedio, manifestadas por un criterio menos subjetivo, con equidad, al considerar, además, la conducta y formación profesional adecuada; sin embargo, no consensuada con el evaluado a pesar de estar reglamentado en el artículo 23 literal (d) de la Comisión General de Evaluación Interna de la UPEC (2015).

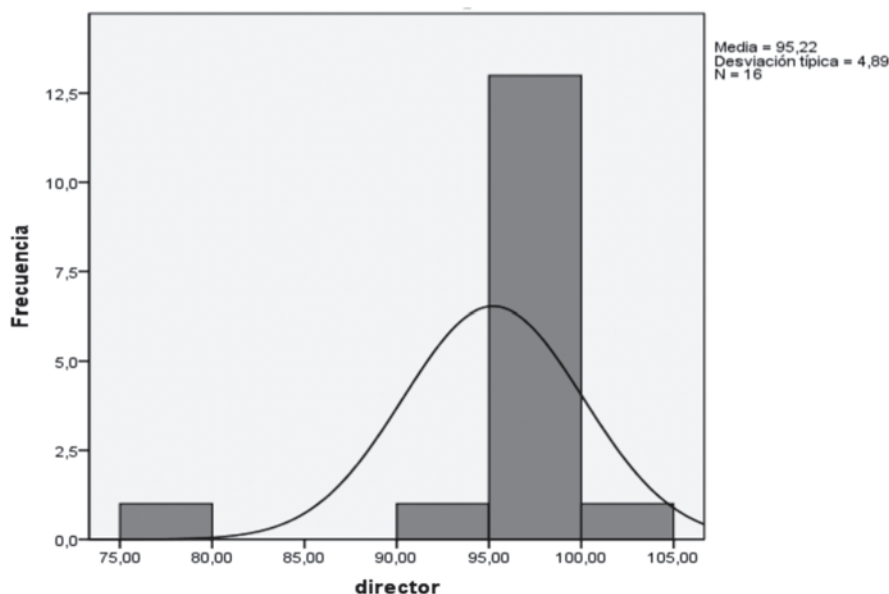
En todos los casos es necesario considerar que la experiencia del evaluador es diferente a la del evaluado, por ende, se requiere disponer de una lista de comportamientos muy estructurada, complementaria al cuestionario de evaluación existente en el sistema *Quanto*.

Este proceso requiere un mejoramiento continuo, para fomentar una cultura de evaluación institucional, eliminando progresivamente la resistencia y tendencia a sobrevalorar la calificación de la autoevaluación o, a su vez, subvalorar el desempeño por parte de los evaluadores, así como concientizar

a los involucrados, en cuanto a que la finalidad de la evaluación no es sancionar o reprender al docente, sino, por el contrario, para construir, capacitar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, la evaluación del Director de Escuela indicó que el 63% de docentes obtuvieron una evaluación superior al promedio de 95,22. Esta evaluación fue menor que la evaluación del par, cerca de 10 profesores recibieron una calificación superior al promedio, lo que representa que los seis profesores restantes recibieron una calificación reducida y con mucha dispersión.

No se ha logrado establecer un proceso de evaluación libre de subjetividad, actualmente está centrado en responder cuestionarios a través de un software y, en muchas ocasiones, con una visión sesgada ya que no se han considerado otros criterios de evaluación, como: observación en aula, informes escritos, resúmenes, listas de comportamientos medibles, materiales didácticos empleados, selección y adaptación de métodos pedagógicos, así como sus relaciones en trabajo con colegas y la comunidad universitaria.



**Figura 6.** Docentes que en la evaluación del directivo, están por encima y por debajo del promedio. Adaptado de "Comisión de Evaluación Interna UPEC" (2014), p. 14.



## CONCLUSIONES

La evaluación del desempeño docente es un proceso permanente, establecido en la Constitución, por esto las instituciones de Educación Superior deben propiciar su cumplimiento para mejorar la calidad de la Educación Superior.

El logro de la calidad docente y mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje, no corresponden únicamente a la evaluación de desempeño, debe ser el resultado de diversos procesos que van desde el diseño del perfil del profesor que requiere la universidad, reclutamiento, selección, incorporación y preparación inicial, formación y desarrollo (promoción), organización y aseguramiento de las condiciones de trabajo, retribución y reconocimiento de modo que se pueda verificar, retroalimentar y superar las deficiencias en el desempeño académico.

En el proceso de evaluación, al docente se debe enfocar como un sujeto colectivo e individual,

respetando su identidad, autonomía, la complejidad de sus actividades, el marco regulatorio y condiciones laborales, de modo que su desarrollo académico y profesional se logre con base a procesos flexibles y adaptados a distintas necesidades a partir de los resultados de sus evaluaciones.

La evaluación del docente universitario, debe enfocarse hacia las necesidades y cambios proyectados en las tendencias educativas internacionales, sin olvidar el elemento humanista que incluya el desarrollo de la institución y aquellas necesidades relacionadas con el desarrollo profesional, de satisfacción, de motivación y de crecimiento personal.

Un proceso de evaluación planificado en función de un plan institucional, involucra procesos, personas y recursos destinados para delinear los mecanismos adecuados con base en indicadores internacionales, y, a la vez, de desarrollo de talentos, estructurado en conjunto de modo que el docente pueda establecer sus propias metas ajustadas a los requerimientos de calidad siempre crecientes.



## REFERENCIAS

- Aldeán, W. (2009). *Proyecto de evaluación del desempeño docente*. Loja: UNL.
- Almuiñas, J. & Galarza, J. (2008). *La evaluación del docente universitario sustentada en el análisis prospectivo*. La Habana: Colección Ecotec.
- Amechazurra, O., Márquez, F. & Passailaigu, R. (2013). *La evaluación del desempeño docente en la Educación Superior. Caso ECOTEC, Ecuador*. Guayaquil, Ecuador: Senefelder.
- Aranda, A. (2013). *La evaluación de desempeño del docente universitario: una visión desde la experiencia ecuatoriana*. Guayaquil. Ecuador: Senefelder.
- Asamblea Nacional. (2010, 12, octubre). Ley Orgánica de Educación Superior LOES. *Por la cual se aprobó el proyecto de ley*. Registro Oficial No 298. Quito.
- Cayo, A. (2013). *Evaluación docente en la Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho" de Tarija-Bolivia*. Guayaquil. Ecuador: Senefelder.
- Comisión de Evaluación Interna. (2011). *Sistema de Evaluación Docente*. Tulcán: UPEC.
- Comisión de Evaluación Interna. (2013). *Informe de Evaluación Docente de la ECEYNCI, período académico marzo-agosto 2013*. Tulcán: UPEC.
- Consejo de Educación Superior. (2012). *Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior*. Quito: CES.
- Félix, L. & Núñez, M. (2013). *Importancia de la cultura evaluativa en la gestión de la evaluación del profesor universitario*. Ecuador: Imprenta Offset Samari.
- Fernández, L. & Coppola, N. (2008b). La evaluación de la docencia universitaria en Argentina. Situación, problemas y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 96-123. Recuperado de [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art7.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art7.pdf)
- García, I., Rosero, M. & Almeida, D. (enero – junio, 2013). Evaluación del desempeño docente universitario. *Revista AXIOMA 1 (10)*, 38-44.
- Peña, L. (octubre, 2012 - marzo 2013). Tensión entre la autoevaluación y la evaluación del estudiante al docente. *Revista Ciencia y Tecnología*, 1(4), 30-40.
- Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>
- Tünnerman, C. (2008). *La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998*. Cali: lesalc-Unesco.



UNESCO. (1989). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI*. Presentado en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, París, Francia.

Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC). Consejo Superior Universitario Politécnico. (2015, 23, enero). *Reglamento de la Comisión General de Evaluación Interna*. Carchi, Ecuador: La Universidad.