

Instrumento valorativo del desempeño docente para institutos superiores tecnológicos ecuatorianos

AUTORES: Mariuxi Maricela Palacios Cedeño¹
Yanelis Ramos Alfonso²

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: mariuxipalacios@gmail.com

Fecha de recepción: 13 - 09 - 2020

Fecha de aceptación: 6 - 11 - 2020

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente es un tema que cobra vital importancia en el contexto educativo actual cada vez más exigente con la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje. La presente investigación tuvo como objetivo desarrollar una propuesta metodológica para la evaluación y mejora continua del desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores (ITS). Se aplicó el método Delphi, para la obtención de los instrumentos, con los posteriores análisis estadísticos de los resultados obtenidos, expresados de forma general en un índice integral valorativo del desempeño docente (IleDd). La aplicación de la propuesta en el Instituto Superior Tecnológico de Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro evidenció un rendimiento destacado, con un valor de IleDd de 0,95. Se identificaron como variables con posibilidades de mejora el cumplimiento de la planificación en los sílabos y la utilización de la tecnología.

PALABRAS CLAVE: Evaluación del docente; calidad de la educación; Educación superior.

Assessment instrument for teaching performance for ecuadorian higher technological institutes

ABSTRACT

The evaluation of teacher performance is a subject of vital importance in the current educational context that is increasingly demanding with the quality of the teaching-learning process. The objective of this research was to develop a methodological proposal for the evaluation and continuous improvement of teaching performance in Higher Technological Institutes (HTI). The Delphi

¹ Licenciada en Auditoría. Maestranda en Gerencia de la Calidad e Innovación. Instituto de Posgrado. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. <http://orcid.org/0000-0001-8583-9830>

² Docente. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. Email: yanelis.ramos@utm.edu.ec <http://orcid.org/0000-0001-8383-1245>

method was applied to obtain the instruments, with subsequent statistical analyzes of the results obtained, expressed in a general way in an integral evaluative index of teaching performance (IleDd). The application of the proposal in the Religious Sciences and Values Education 'San Pedro' Higher Technological Institute, showed an outstanding performance, with IleDd of 0.95 value. The fulfillment of planning in syllables and the use of technology were identified as variables with possibilities of improvement.

KEYWORDS: Teacher evaluation; Education Quality; Higher education

INTRODUCCIÓN

La educación, factor determinante para el desarrollo, adquiere mayor relevancia delante de la transformación y desafíos del mundo actual, impulsado en gran medida por el avance de la ciencia, desarrollo de medios y tecnología. Para las economías modernas el conocimiento se torna en un sector importante de la producción, ratificado así por el Convenio de Reconocimiento de Lisboa desde 1997.

La calidad es el conjunto de características que posee un producto o servicio, así como su capacidad de satisfacción de los requerimientos del usuario (Cuatrecasas & González, 2017). En consecuencia, el producto o servicio deberá cumplir con las funciones y especificaciones para los que ha sido diseñado y que deberán ajustarse a las expresadas por los consumidores o clientes de este.

La gestión de la calidad en la educación es un medio para lograr la mejora continua, es una síntesis de características que permiten reconocer un programa académico o una institución y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como éstas prestan servicio y el óptimo que corresponde a su naturaleza (Espinoza & González, 2018).

A partir de 1920 algunas universidades empezaron a pedir a los estudiantes que evaluaran el desempeño de los profesores. Las prácticas de evaluación de las IES están más cercanas al modelo por objetivos de Tyler y, por tanto, tienden al uso de cuestionarios cuantitativos desde la percepción de los alumnos, frecuentemente como único instrumento (Gómez & Valdés, 2019).

Dado este interés por la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de los profesores, en las bases de datos se encuentra una gran cantidad de estudios que se han realizado sobre la validez de los cuestionarios, la agrupación de los ítems, las prioridades de los estudiantes que evalúan, etcétera. Por citar sólo algunos ejemplos, Durán-García y Durán-Aponte (2015), elaboraron un modelo explicativo con siete reactivos agrupados en dos factores denominados: actitud y organización. Cortés, Campos y Moreno (2014).

Para que la evaluación pueda ser comprendida como un medio del aprendizaje profesional y permita al profesor orientar y fortalecer su actividad, se ha de considerar como un proceso que requiere de una precisa definición en sus modelos de partida, así como de una adecuada sistematización (Vaillant, 2008).

En ese sentido los nuevos modelos plantean la necesidad de evaluación del docente desde varias perspectivas, como fue antes mencionada por ser de vital importancia, desde el criterio de los estudiantes (heteroevaluación); a ello se suma el criterio de pares evaluadores docentes (coevaluación); la evaluación otorgada al docente por el coordinador o jefe inmediato superior; sin desestimar la importante autoevaluación.

Dichos elementos son ratificados por la Ley de Carrera y Escalafón del Docente Investigador de las Instituciones de Educación Superior (Artículo 87).

Esta consideración evidencia la necesidad de que cada IES pueda delinear y definir un marco de la docencia desde dónde los diferentes actores que participan en la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación cuenten con criterios e indicadores claros que faciliten la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente.

El desempeño docente es la actuación del profesor de acuerdo con las competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente (Martínez, Guevara, & Valles, 2016). Conocer las debilidades y fortalezas que tiene un docente con el fin de detectar la problemática que afecta al proceso de enseñanza aprendizaje, para implantar un proceso de mejora continua, es la finalidad de la evaluación del desempeño docente.

Las exigencias de estudiantes, familia y la propia comunidad para las IES, son cada vez mayores, en la formación de profesionales integrales, conocedores, respetuosos del medio ambiente y los valores sociales, con las competencias técnicas y tecnológicas que exigen las disímiles responsabilidades que tienen los puestos de trabajo que ocupan.

En función de ello, se desarrollan en todo el mundo procesos de acreditación de la calidad en las IES, para estandarizar, controlar y mejorar los procesos sustantivos que tienen lugar en dichas instituciones, dígame docencia, investigación, vinculación, lo que tiene un impacto significativo en la satisfacción de estudiantes, familia, sociedad, expresado en indicadores como satisfacción de egresados, empleadores y comunidad; divulgación de resultados científicos, índices de eficiencia, entre otros.

El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa que tiene a su cargo la regulación, planificación y coordinación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación en Ecuador.

Dicho organismo realiza evaluaciones sistemáticas a las IES, identificando sus fortalezas y falencias en función de lo cual estas instituciones deben enfocar sus estrategias tendientes a la mejora continua. En dichas estrategias, siempre la célula fundamental lo constituye el capital humano, el docente, que con su

competencia es el único capaz de impulsar a la organización hacia el alcance de sus metas. Es por ello, es de vital importancia la valoración efectiva del desempeño de los docentes como base para una retroalimentación permanente y la mejora continua como principio inviolable de la gestión de la calidad.

La calidad en la educación, es una síntesis de las características que permiten reconocer un programa académico o una institución y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como éstas prestan servicio y el óptimo que corresponde a su naturaleza (Espinoza & González, 2018); el desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje impacta en la calidad de educación ya que afecta el rendimiento académico de los estudiantes por lo que es necesario que el docente tenga “Competencia lo que significa el buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores” (Rivera, 2016). Por consiguiente, el desempeño docente debe ser evaluado porque constituye uno de los principales factores de calidad del sistema educativo. En consecuencia, el objetivo de esta investigación lo constituye desarrollar una propuesta metodológica para la evaluación y mejora continua del desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores (ITS).

DESARROLLO METODOLÓGICO

La propuesta metodológica que se realiza se muestra en la figura 1, la misma establece seis fases, se parte de la conformación de un grupo de expertos de amplia experiencia en la academia y su administración, hasta la concepción de un plan de mejoras para la consolidación de la formación del personal docente. Posteriormente se detallan las fases de la presente propuesta.

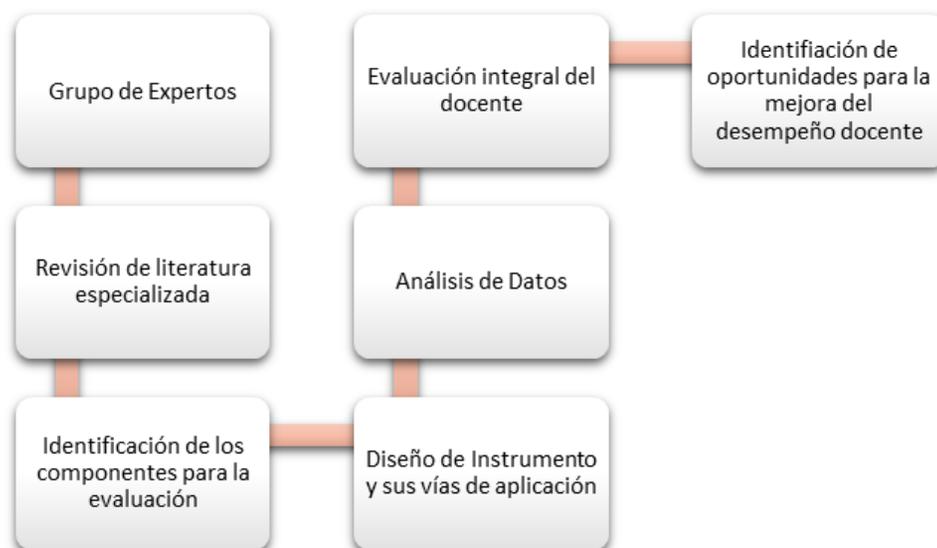


Figura 1: Diseño Metodológico de la Investigación Fuente: Elaboración propia.

1. Conformación de un grupo de expertos y planificación de la actividad

Los expertos constituyen personas que tienen un conocimiento elevado de una determinada temática que se estudia Ramírez y Toledo (citados en Michalus, Sarache y Hernández, 2015, p. 3). Para la selección de estos se proponen los siguientes pasos:

a. Determinación de los candidatos y confección del listado de expertos tomando como perfil para su inclusión:

- Trayectoria académica destacada.
- Interés demostrado por el conocimiento, la investigación y la docencia.
- Grado de conocimiento profundo del tema.
- Experiencia en la toma de decisiones.
- Haber demostrado imaginación, creatividad y pensamiento crítico.

b. Obtención del consentimiento del experto para participar en la valoración grupal anónima y de la estadística grupal.

c. Determinación del índice de experticia IE a partir de los coeficientes de conocimiento (Kc) y argumentación (Ka) del experto. Dichos coeficientes se establecen mediante la autoevaluación presentada en escala creciente del 1 al 10, en torno a su calificación científica académica, años de experiencia, resultados alcanzados y el conocimiento general que posee sobre las temáticas a valorar.

d. Selección de los expertos, en consideración a la inclusión de aquellos que posean un IE superior a 0,7.

e. Se concibe un cronograma de trabajo para la realización de reuniones sistemáticas para la capacitación del grupo de expertos en las herramientas y técnicas a emplear en el desarrollo de la investigación; además de crear el espacio para el intercambio y trabajo en equipo.

2. Revisión de la literatura especializada

Se identificarán los referentes teórico-metodológicos en la temática; para la recolección de la información y determinación de las variables para la evaluación integral y los atributos y variables útiles para la evaluación del desempeño docente. En ese sentido, deben considerarse las Resoluciones, Reglamentos (Marco legal y reglamentario del país y el sector educativo). En Ecuador, dado su significado en la tenencia de competencias y resultados por parte del docente, es de vital importancia el Reglamento de Escalafón Docente clima de aprendizaje, comunicación pedagógica, diseño curricular, uso de las TIC's.

3. Identificación de los componentes para la evaluación

En la realización de la evaluación cualitativa y subjetiva, a partir de entrevistas y cuestionarios, por lo general se utilizan y contrastan criterios desde diferentes perspectivas, corroborando y comparando resultados. El grupo de expertos, en función de los hallazgos de la literatura analizada identifican los actores del proceso de evaluación en cada caso. La figura 2 permite identificar como actores del proceso de evaluación a los coordinadores de carrera (evaluación del coordinador); el propio docente mediante la autoevaluación y la evaluación realizada sobre el mismo docente por pares académicos (Coevaluación) y los estudiantes a través de la heteroevaluación. En los dos primeros casos las variables a considerar son más técnicas y específicas a las competencias de los docentes; en tanto la heteroevaluación debe considerar un lenguaje más sencillo, entendible por los estudiantes.

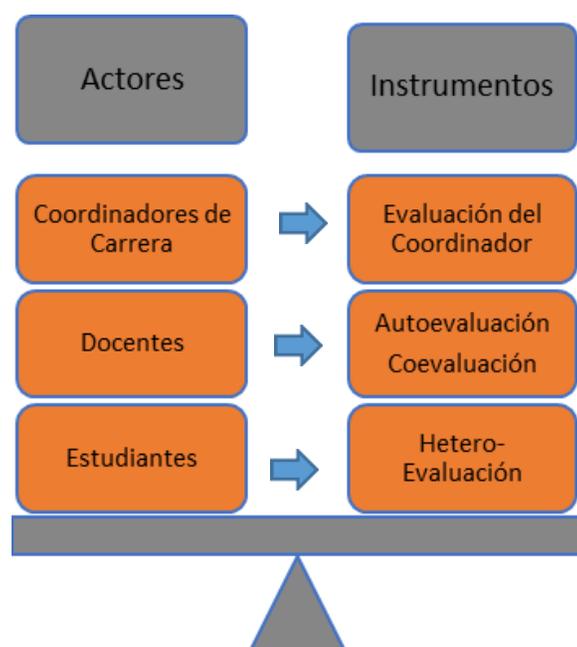


Figura 2. Actores e instrumentos a considerar en la Evaluación Integral.

Fuente: Elaboración propia

4. Diseño de los instrumentos y sus vías de aplicación

Para el diseño de los instrumentos útiles para la evaluación docente por parte de los actores representados en la figura 2, se requiere de la identificación de los atributos y variables a fines en cada caso. La recolección de datos, diseño y aplicación de dichos instrumentos se establece de acuerdo con (Montecinos, Aravena, & Tagle, 2016), como sigue:

- a. Definición de los objetivos de la encuesta o estudio.
- b. Definición de las variables.

- c. Definición del cómo recolectar los datos y los esquemas de medición de datos. Esto incluye el marco del muestreo, los procedimientos de muestreo, el tamaño muestra y el dispositivo de medición de datos a través de cuestionario.
- d. Validación el instrumento de recolección de información
- e. Recolección de la muestra, seleccionar los sujetos a muestrear y recolectar datos.

Los atributos y variables (items) a considerar por cada atributo se generan a partir del conocimiento del grupo de expertos, atendido a la aplicación del método Delphi, en consideración a un nivel de concordancia superior al 80 %. Se propone la utilización de una escala de Lickert .

Los cuestionarios serán validados mediante el establecimiento de un Alpha de Conbrach y Regresión Lineal (R²) superiores a 0,7; indicativos de la presencia de una escala consistente y un instrumento con validez de constructo, que mide lo que se quiere medir.

5. Análisis de datos

Para el análisis de la información recopilada en los cuestionarios, se propone la utilización de la media como medida de tendencia central y la gran media por atributo. Lo que dará lugar a la identificación de atributos y variables con falencias de acuerdo con la escala utilizada; así como las fortalezas que deben ser expuestas por la institución.

6. Evaluación integral del docente

La valoración integral del docente se realizará a partir de lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, en la sección V, Título IV, Capítulo I, De la Evaluación Integral de Desempeño del personal Académico, art. 87 que determina las componentes y la ponderación para el componente de docencia. Los pesos relativos se establecen de acuerdo a lo definido por el propio Reglamento, expresado en el intervalo [0; 1] de la siguiente forma: HETEROEVALUACIÓN (0,4); AUTO-EVALUACIÓN (0,2); CO-EVALUACIÓN

(0,2) y EVALUACIÓN DEL COORDINADOR (0,2).

Se utiliza una función aditiva, mediante el método analítico jerárquico, para establecer un índice único para la evaluación del desempeño docente. Para su valoración general se aplica el método de rango y amplitud (Alava, 2008), que establece iguales intervalos en el rango entre 0 y 1. El Índice de Evaluación del desempeño del docente (IleDd) se expresa en la fórmula 1.

(1)

Donde:

IleDd: Índice integral de evaluación del desempeño del docente

Pj: Peso relativo del componente del instrumento j.... $\forall j = 1; 2; 3; 4$.

Ej: Evaluación general del componente del instrumento j (Se establece mediante la relación de la gran media obtenida en el procesamiento de instrumento en función del óptimo valor de la escala utilizada [4]).

Para la valoración general mediante el índice se propone una escala valorativa coherente con lo establecido en el Reglamento como se aprecia en la tabla 2.

Valor de <i>IleDd</i>	Valoración
[0; 70)	RENDIMIENO NO SATISFACTORIO
[70; 80]	RENDIMIENTO SATISFACTORIO
(80; 90]	RENDIMIENTO COMPETENTE
(90; 100]	RENDIMIENTO DESTACADO

Tabla 2. Escala valorativa del Índice de desempeño docente

Valor de <i>IleDd</i>	Valoración
[0; 70)	RENDIMIENO NO SATISFACTORIO
[70; 80]	RENDIMIENTO SATISFACTORIO
(80; 90]	RENDIMIENTO COMPETENTE
(90; 100]	RENDIMIENTO DESTACADO

Fuente: Elaboración propia

7. Identificación de oportunidades para la mejora del desempeño docente

Luego de aplicado el instrumento, se identificarán las falencias de los docentes mediante aquellas variables evaluadas deficientemente o con posibilidades de mejora, de acuerdo con la escala utilizada. En función de dichas limitaciones, se realiza un análisis causal para alinear las estrategias de mejora con las causales raíces de estas.

RESULTADOS

Seguidamente se presentan los resultados de aplicar la anterior propuesta metodológica en el Instituto Superior Tecnológico de Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro.

1. Conformación de un grupo de expertos y planificación de la actividad

Se constituyó un grupo de constituido por nueve (9) expertos que incluyó docentes y administrativos de más de 10 años de experiencia en el sector educativo y en el Instituto Superior Tecnológico de Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro, con valores de IE superior a 0,7 en todos los casos.

2. Revisión de la literatura especializada

Se valoraron diferentes propuestas de modelos de evaluación del desempeño docente como (Sánchez & Tarazaga, 2017) que consideran que en los docentes deben evaluarse las competencias personales, sociales y metodológicas.

(Villaroel,V; Bruna,D, 2017) consideran importante la tenencia de competencias comunicativas y tecnológicas, además de las antes mencionadas, con las que coinciden (Rangel , 2015) y (Ríos Ariza & Gómez Barajas, 2013). Las anteriores propuestas, unido al Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor investigador de Educación Superior, constituyeron los referentes teórico-metodológicos del estudio; de donde se establecen como objeto de evaluación los componentes de auto-evaluación, hetero- evaluación, coevaluación y evaluación por el coordinador.

3. Identificación de los componentes a evaluar

Los atributos a considerar para cada uno de los componentes antes mencionados se generan por el grupo de expertos, por un consenso superior al 80 %. Los mismos se muestran en la figura 3, en función de los componentes antes establecidos.



Figura 3. Representación de atributos a considerar en la evaluación integral del docente
Fuente: Elaboración propia

4. Diseño de los instrumentos y sus vías de aplicación

En función de los componentes y atributos mostrados en la figura 2, fueron generados un grupo de variables para cada atributo. La selección final para cada instrumento se realizó análogamente con la aplicación del método Delphi, mediante un nivel de concordancia superior al 80%. La escala utilizada establece cuatro categorías para medir el grado de frecuencia en el cumplimiento de la variable en estudio: Nunca, pocas veces, casi siempre, siempre; de acuerdo con lo abordado por (Elejabarrieta e Íñiguez, 1984, p. 32). Su consistencia y validez fueron confirmadas mediante el procesamiento de Alpha de Conbrach y Regresión Lineal (R2) superiores a 0,7.

5. Análisis de datos Evaluación integral del docente

Los instrumentos se aplicaron al 100 % de los 18 docentes del primer ciclo académico de la Carrera de Promoción Social Comunitaria del Instituto Superior Tecnológico San Pedro, evaluando las siete asignaturas correspondientes. El período estuvo comprendido entre Noviembre 2019 – Abril 2020.

La tabla 2 muestra los valores medios por ítems y atributos correspondientes a las componentes heteroevaluación y evaluación del coordinador.

AFIRMACIONES DE LA HETEROEVALUACIÓN	Media	Gran media	DIMENSIONES	AFIRMACIONES DE LA EVALUACIÓN DEL COORDINADOR	Media	Gran media
X			PLANIFICACIÓN	Presenta la planificación (sílabo) en el tiempo requerido	3,74	3,68
				Se cumplieron las actividades según cronograma presentado en el sílabo	3,53	
				Realiza y cumple el plan de clase o práctica	3,84	
				La planificación se basa en el diagnóstico del grupo	3,63	
				Entrega a los estudiantes el sílabo al inicio del semestre	3,68	
La clase empieza y termina en el tiempo establecido.	3,82	3.88	CLIMA DE APRENDIZAJE	Respeto el tiempo total de clases o prácticas	3,89	3,82
El ambiente del aula de clases es de respeto y confianza.	3,92			Asiste puntualmente	3,89	
Mantengo una relación cordial con el docente.	3,91			Genera un ambiente de confianza y respeto en clase o en la práctica	3,74	
El docente promueve la comunicación entre los estudiantes.	3,93			Mantiene una relación cordial con los estudiantes	3,68	
Las relaciones son incluyentes cuando los estudiantes no participan	3,84			Logra una buena comunicación entre los estudiantes	3,89	
El docente responde apropiadamente ante conductas inadecuadas de los alumnos.	3,97			Utiliza un lenguaje claro y preciso	4,00	
Antes de comenzar un nuevo tema, el docente resume los anteriores.	3,80					

		3,9	COMUNICACIÓN PEDAGÓGICA			3,97
Las explicaciones se hacen en forma ordenada y con claridad.	3,91			Posee una actitud apropiada para solventar las inquietudes de los estudiantes	3,89	
El docente mostró disponibilidad para aclarar dudas en la clase.	3,96			Está actualizado en la temática que imparte	4,00	
Las clases son generalmente comprensibles.	3,89					
El docente domina los temas de la asignatura	3,95			Domina los temas de la asignatura	4,00	
El docente utiliza diferentes estrategias para ayudarme a comprender el tema tratado.	3,90					
El docente da a conocer el sílabo y lo entrega al inicio del ciclo académico	3,93			Conoce y aplica el modelo educativo del ISTSPE	3,89	

		3.9	DISEÑO MICRO CURRICULAR			3,31
Las evaluaciones son congruentes con los objetivos y contenidos del sílabo	3,93			Maneja de manera ordenada y secuencial la información del curso	3,63	
El sílabo expuesto al inicio del ciclo académico fue cubierto de manera satisfactoria	3,92			Utiliza diferentes técnicas y métodos en clase o en la práctica para el aprendizaje.	4,00	
Existe en las clases material de apoyo apropiado.	3,94			Utiliza el portafolio docente	4,00	
Los métodos utilizados en la clase van con mis estilos de aprendizaje.	3,88			Utiliza en las clases o en las prácticas material de apoyo apropiado	3,74	
Estoy avanzando en mis conocimientos.	3,92			Atiende positivamente a las recomendaciones y sugerencias de las visitas de monitoreo a la actividad docente y las aplica	4,00	
Mantuve el interés en las clases de ésta asignatura.	3,90					
El docente se preocupa de que yo esté haciendo las cosas bien y tengo información sobre lo que necesito mejorar.	3,92			Cumple con el cronograma para el asentamiento de notas	3,84	
El docente socializa las calificaciones al finalizar la asignatura.	3,85					
El docente promueve un aprendizaje efectivo a través de la utilización de las TIC's. Tecnologías de Información y Comunicación.	3,92	3,75	MATERIAL VIRTUAL DEL APRENDIZAJE			

El docente sugiere páginas web según los temas tratados.	3,75					
Tengo contacto con el docente vía email para aclarar dudas.	3,68					
El docente facilita links de artículos científicos de revistas indexadas	3,68					
			USO DE TIC's PARA GESTIÓN EDUCATIVA	Utiliza las TIC's en el proceso de aprendizaje	3,95	
						3,79
				Sugiere páginas web, artículos científicos según los temas tratados	3,47	
				Apoya a los estudiantes vía internet	3,79	
				Promovió la búsqueda de información e investigación en bases de datos de revistas indexadas	3,95	
TOTAL	3,92	0,98			3,68	0,92

Análogamente la tabla 3 muestra los valores medios por ítems y atributos para los casos de auto y coevaluación.

Tabla 3. Valores medios de ítems y atributos en la auto-evaluación y co-evaluación Fuente: Elaboración propia

AFIRMACIONES DE LA AUTOEVALUACIÓN	Media	Gran media	DIMENSIONES	AFIRMACIONES DE LA COEVALUACIÓN	Media	Gran media
Presenté la planificación (sílabo) en el tiempo requerido	3,58	3,72	PLANIFICACIÓN	La planificación del docente evaluado (sílabo) fue entregada en el tiempo requerido	3,74	3,71
Ejecuté mis actividades según cronograma presentado en el sílabo	3,63			El cronograma del docente evaluado fue presentado en el sílabo	3,63	
Realice un diagnóstico del grupo	3,95			El docente evaluado realizó un diagnóstico del grupo	3,84	
Di a conocer a los estudiantes el programa y lo entregué al inicio de clases	3,68			El docente evaluado dio a conocer a los estudiantes el programa y lo entregó al inicio de clases	3,68	
Las evaluaciones son congruentes con los objetivos y contenidos del sílabo	3,79			Las evaluaciones aplicadas por el docente evaluado son congruentes con los objetivos y contenidos del sílabo	3,68	
Respeto el tiempo de clases o prácticas	3,89	3,81	CLIMA DE APRENDIZAJE	El docente evaluado respetó el tiempo de clases o prácticas	3,89	3,81
Mantengo una relación cordial con los estudiantes	3,89			El docente evaluado mantiene una relación cordial con los estudiantes	3,89	
Promuevo la comunicación entre los estudiantes	3,74			El docente evaluado promueve la comunicación entre los estudiantes	3,74	
Respondo apropiadamente ante conductas inadecuadas de los alumnos	3,74			El docente evaluado responde apropiadamente ante conductas inadecuadas de los alumnos	3,74	

Utilizo un lenguaje claro y preciso	3,84	COMUNICACIÓN PEDAGÓGICA	El docente evaluado utilizó un lenguaje claro y preciso	3,84
Respondo a las preguntas que los estudiantes plantean	4,00		El docente evaluado responde a las preguntas que los estudiantes plantean	4,00
Estoy actualizado en la temática que brindo a mis estudiantes	3,89		El docente evaluado está actualizado en la temática que brindó a los estudiantes	3,89
Las clases o prácticas son generalmente comprensibles	4,00		Las clases o prácticas que desarrolla el docente evaluado son generalmente comprensibles	4,00
Domino los temas de la asignatura	4,00		El docente evaluado dominó los temas de la asignatura	4,00
Utilizo diferentes estrategias metodológicas de aprendizaje para ayudar a comprender el tema tratado o practicado	3,89		El docente evaluado utilizó diferentes estrategias metodológicas de aprendizaje para ayudar a comprender el tema tratado o practicado	3,89
Conozco y aplico el modelo educativo del ISTSPE	3,63		El docente evaluado conoce y aplica el modelo educativo del ISTSPE	3,63
3,93				3,93

		3,88	DISEÑO MICRO CURRICULAR		3,87
Manejo sistemáticamente la información del silabo	4,00			El docente evaluado manejo sistemáticamente la información del silabo	4,00
Me preocupo por hacer las cosas bien y obtengo información sobre lo que necesita mejorar el estudiante	4,00			El docente evaluado se preocupó por hacer las cosas bien y otorgó por la información sobre lo que necesita mejorar el estudiante	4,00
Utilizo el portafolio docente	3,79			El docente evaluado utilizó el portafolio docente	3,74
Utilizo en las clases o prácticas material de apoyo apropiado	4,00			El docente evaluado utilizó en las clases o prácticas material de apoyo apropiado	4,00
Promuevo el aprendizaje través de la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación, TIC's	3,84	3,91	USO DE TIC's PARA GESTIÓN EDUCATIVA	El docente evaluado promovió el aprendizaje a través de la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación, TIC's	3,84
Subo la información de la asignatura o material de apoyo a blogs, páginas, correo, etc.	4,00			El docente evaluado compartió la información de la asignatura o material de apoyo a blogs, páginas, correo, etc.	4,00
Sugiero páginas web según los temas tratados o practicados	3,84			El docente evaluado utilizó páginas web según los temas tratados o practicados	3,47
Apoyo a los estudiantes vía internet (correo electrónico) y sugiero	3,89			El docente evaluado apoyó a los estudiantes por medio de internet (correo electrónico)	3,79
Promuevo la búsqueda de información e investigación en bases de datos de revistas	4,00			El docente evaluado promovió la búsqueda de información e investigación en bases	3,95

indexadas			de datos de revistas indexadas	
TOTAL	3,84		0,96	3,8

6. Evaluación integral del docente

De forma general se puede apreciar una evaluación adecuada en todos los componentes, atributos y variables. Seguidamente se presenta el cálculo del IieDd.

$$\text{IieDd} = 0,4 \cdot 0,96 + 0,2 \cdot 0,92 + 0,2 \cdot 0,96 + 0,2 \cdot 0,95 = 0,95$$

El Índice Integral de evaluación del desempeño docente (IieDd) es de 0,95; lo que de acuerdo con la escala valorativa propuesta evidencia de forma general un rendimiento destacado.

7. Identificación de oportunidades para la mejora del desempeño docente

La manifestación de una valoración destacada de desempeño docente no excluye la posibilidad de mejora, mediante el examen de los ítems y atributos peor valorados.

La Heteroevaluación con una gran media de 3,92 resultó ser el componente mejor evaluado y la Coevaluación y evaluación del coordinador con valores medios de 3,84 y 3,8, respectivamente.

En la Heteroevaluación el atributo peor evaluado lo constituye el material virtual de aprendizaje (3,75), seguido por el Clima de aprendizaje con una puntuación de 0,88, notando dificultad en el ítem: "La clase empieza y termina en el tiempo establecido".

Evaluaciones como la de 3,74 en la respuesta ante conductas inadecuadas de los estudiantes y la comunicación asertiva, sugieren la necesidad de fomentar competencias comunicativas y emocionales en los docentes para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y la satisfacción de los estudiantes.

Dentro de las evaluaciones más bajas con relación a la Autoevaluación, coevaluación y evaluación del coordinador se encuentran en la Planificación. La Autoevaluación refleja una puntuación mínima promedio de 3,58 en el ítem a: "Presenté la planificación (sílabo) en el tiempo requerido". En la Coevaluación se observa una puntuación mínima promedio de 3,63 en el ítem: "El cronograma del docente evaluado fue presentado en el sílabo"

Los ítems mejor evaluados relacionados a la auto y la coevaluación son: Las clases o prácticas son generalmente comprensibles y el dominio los temas de la asignatura. En la Evaluación del Coordinador los ítems mejor evaluados lo constituyen la utilización de un lenguaje claro y preciso, la actualización en la temática impartida y el dominio de los temas de la asignatura; por lo que deben

ser potenciados desde las comunicaciones hechas por la Institución para su adecuada imagen.

DISCUSIÓN

Existen diferentes perspectivas del desempeño laboral de los docentes, en el siglo pasado enseñaban a los estudiantes contenidos que eran válidos para toda la vida, el docente del siglo XXI debe estimular y crear competencias de desarrollo personal y académicas, encaminadas a enfrentar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento (Aguilera & Perales, 2016).

Se coincide con Bisquerra y Hernández (2017) al plantear que en los centros donde se han implementado programas de educación emocional, los docentes reportan múltiples beneficios como: mejoras del clima de aula, disminución de los conflictos y violencia y mejora en los resultados académicos. Dando importancia al clima de aprendizaje como factor determinante en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Entre los elementos innovadores más destacados que puede tener una institución educativa se puede mencionar, una educación de calidad que garantice los servicios educativos para todos los estudiantes, es decir que haya un máximo aprendizaje educativo a través de un buen desempeño laboral de los docentes (González & López, 2018).

En cuanto a las estrategias utilizadas para llevar a cabo la evaluación docente, a partir de los resultados de los diversos estudios referidos, se ha reconocido que en las universidades se realiza principalmente por medio de cuestionarios dirigidos a los estudiantes, sin embargo, existen otros instrumentos que contribuyen al análisis y valoración de dicha práctica. (Beltrán, 2018)

Los autores Aguilar, Carbonell y Cisneros-Cohernour (2014) presentan una experiencia en dos universidades públicas de contextos diferentes; que valoran la práctica docente, entendiendo su complejidad y diversos aspectos involucrados en su desarrollo, así mismo consideran necesario tener varias fuentes de información que brinden mayores elementos al proceso para tomar decisiones basadas en conclusiones objetivas.

La experiencia cubana considera la auto-evaluación, resultados de evaluaciones previas y la evaluación de los estudiantes, en función de los cuales se establece la valoración del coordinador quien propone un plan de mejoras con las recomendaciones brindadas para perfeccionar su desempeño. Se integran seis fuentes de información: la observación de clases; la encuesta de opiniones profesionales; el test de desarrollo humano y ejercicios de rendimiento profesional, observados en pocos sistemas de evaluación; también considera el portafolios de evidencias; la autoevaluación y las pruebas objetivas (Rueda, 2018).

Igualmente, el sistema de evaluación de la docencia en Chile considera criterios de evaluación como la cantidad de cursos impartidos, el desarrollo de material didáctico, la atención brindada a los alumnos, tesis seminarios o prácticas, en

general se privilegian criterios cuantitativos. Además se incluyen diversas fuentes e instrumentos tales como cuestionarios de opinión estudiantil, autoevaluación, la evaluación por pares, y la evaluación de superiores, sin embargo, no se encuentra documentada la implementación de los sistemas en dichos términos (Montoya, Arbesú, Contreras, & Conzuelo, 2016).

En el caso de Colombia, en un contexto de autonomía de las instituciones de educación superior, donde sólo algunas universidades tienen sistemas de evaluación de la docencia, prevalece el establecimiento de criterios de evaluación que valoran aspectos relacionados con el desempeño, con la productividad académica y las funciones de la universidad: la docencia, la investigación y la extensión o servicio, para definir el salario y la promoción (Montoya, Arbesú, Contreras, & Conzuelo, 2016).

CONCLUSIONES

Los anteriores contextos, permite establecer la coincidencia con países del contexto latinoamericano en la evaluación cualitativa (mediante cuestionarios) desde diferentes perspectivas como la autoevaluación, la coevaluación, la heteroevaluación y del coordinador; razón por la cual se establece el aporte metodológico y práctico de la actual propuesta al permitir la operativización en las IES ecuatorianas, dejando un espacio para que cada entidad pueda generar sus propias variables y atributos.

El instrumento propuesto además establece un Índice Integral de evaluación del desempeño docente a partir de la autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y evaluación por el coordinador; dejando brechas para futuras investigaciones a la articulación de los instrumentos con indicadores cuantitativos para la valoración del desempeño docente, como en el contexto chileno, colombiano o cubano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar Riveroll, Á. M., Carbonell Duménigo, A., & Cisneros-Cohernour, E. J. (2014). La evaluación de la docencia en dos universidades públicas Lationamericanas: Cuba y México.

Aguilera, D., & Perales, J. (2016). Metodología participativa en Ciencias Naturales: Implicación en el rendimiento académico y la actitud hacia la Ciencia del alumnado de Educación Primaria. *ReiDoCrea*, 119-129.

Alava, A. (18 de 12 de 2008). Obtenido de http://www.cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276475560_1547633048_5025/tratamientoinformacion-1.pdf

Beltrán, M. R. (2018). Los retos de la evaluación docente en la universidad. 17.

Bisquerra, R. & Hernández, S. (2017). Psicología Positiva, Educación Emocional y El Programa Aulas Felices. *Papeles del Psicólogo*, 38 (1), 58-65. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2822.pdf>

Cortés, E., Campos, M., & Moreno, M. P. (2014). Priorización De Las Dimensiones De Evaluación Al Desempeño Docente Por El Estudiante, En Tres Áreas Del Conocimiento. *Formación Universitaria*, 7(2), 3–10. Doi: <http://doi.org/10.4067/S0718-50062014000200002>

Cuatrecasas, L., & González, J. (2017). *Gestión integral de la Calidad*. Barcelona: Profit Editorial I de Educación Superior, C. (2012). Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec>

Durán-García, M., & Durán-Aponte, E. (2015). Adaptación y validez de un instrumento para la evaluación de docencia universitaria: escala de desempeño docente institucional (EDDI). *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 54(1), 75-89. <http://doi.org/10.4151/07189729-Vol.54-Iss.1-Art.306>

Elejabarrieta, F. J. e Íñiguez, L. (1984). Construcción de escalas de actitud tipo Thurst y Likert. Consultado en <http://antalya.uab.es/liniguez/Materiales/escalas.pdf>

Espinoza, O., & González, L. E. (2018). Calidad en la educación superior: concepto y modelos. *Calidad en la Educación*, 248-276.

Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515 <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

Guayasamín-Cantos, K. X., & Ramos-Alfonso, Y. (2020). Determinación de las competencias y su forma de evaluación en docentes de Instituciones Fiscales del Nivel Medio en Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 406-421-421. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i7.1526>

Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134.

Michalus, J.; Sarache, W.; Hernández, G. (2015) Método de expertos para la evaluación ex-ante de una solución organizativa. *Revista Visión de futuro*. Vol 19, Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082015000100001.

Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016). *Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones*. Chile: Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Montoya Vargas, J., Arbesú García, I., Contreras Pérez, G., & Conzuelo Serrato, S. (2016). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 7(2e). Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/3111>

Rivera, C. A. (2016). Determinando el nivel inicial de la competencia de trabajo en equipo con mapas conceptuales: una experiencia con radio estudiantil. . *Proceedings of the Seventh International Conference on Concept Mapping* (Vol. 2, pp. 83-92).

Rangel, B. A. (2015). Competencias Docentes Digitales: Propuesta de un Perfil. *Revista de Medios y Educación*, 235-248.

Ríos Ariza, J. M., & Gómez Barajas, E. R. (2013). Relación entre competencias básicas de los estudiantes y competencias del profesorado. *Revista Fuentes*, 209-230

Rueda, M. (2018). Los retos de la evaluación docente en la universidad. *Publicaciones*, 48(1), 143-159. doi:10.30827/publicaciones.v48i1.7334

Sánchez, L., & Tarazaga, V. (2017). Las Competencias Docentes del Profesor de educación Secundaria. *Universitat Jaume*, 1-451.

Vaillant, D. (2016). Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2) 7-22. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4663/5100>.

Villaroel, V; Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. Concepción, Chile: Universidad del Desarrollo, Facultad de Psicología, Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación.

