

Evaluación del desempeño docente universitario

Iván García
Maribel Rosero
Diego Almeida

Autor para correspondencia: ivan.garcia@upec.edu.ec; maribel.rosero@upec.edu.ec; diego.almeida@upec.edu.ec

Docentes titulares de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)
Tulcán-Ecuador

Manuscrito recibido el 14 de abril de 2013. Aprobado tras revisión el 20 de mayo de 2013

RESUMEN

La Educación Superior en el Ecuador ha cambiado radicalmente en pro del aseguramiento y mejoramiento de la calidad educativa. Las instituciones de educación son conscientes de la prioridad de la evaluación de la función del docente, de tal forma que valore y propenda a la excelencia académica.

El objetivo del presente estudio es exponer los resultados de la evaluación del desempeño docente de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing (EAEM) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) en el período académico septiembre 2012 – febrero 2013, cuya finalidad es identificar las debilidades en el proceso de aprendizaje-enseñanza y contribuir a mejorar la eficacia docente en la comunidad universitaria. Para esto se ha utilizado un instrumento de evaluación integral que emplea un modelo matemático y está automatizado en el programa informático *Quanto*.

Palabras Claves: Evaluación, desempeño docente, Educación Superior, Quanto.

ABSTRACT

Higher Education in Ecuador has changed radically in favor of the assurance and improvement of educational quality. Educational institutions are aware of the priority of the evaluation of the role of the teacher, so as to value and to tend toward academic excellence.

The aim of this study is to report the results of the teacher evaluation of the School of Business Administration and Marketing (EaeM) State Polytechnic University Carchí (UPEC) in the academic period September 2012 - February 2013. It is aimed at identifying weaknesses in the teaching-learning process and to help improve teacher effectiveness in the university community. For this we used a comprehensive assessment tool that uses a mathematical model and is automated in the software Quanto.

Keywords: Evaluation, teacher performance, Higher Education, Quanto

INTRODUCCIÓN

Los diversos niveles académicos del sistema educativo superior ecuatoriano se encuentran en un proceso de cambio y adaptación a las exigencias de eficiencia y eficacia, orientadas a la armonización de los currículos y perfil de salida de los profesionales. Siendo así, la responsabilidad recae en las universidades, ya que constituyen el último eslabón profesionalizante. Por lo tanto, es pertinente evaluar la calidad con que el docente desempeña sus funciones, ya que es uno de los actores fundamentales dentro del proceso educativo y un referente de la calidad de las instituciones educativas.

La evaluación docente debe considerarse como fuente de retroalimentación, que redunde en cambios proactivos y propositivos, propiciando el perfeccionamiento de los procesos de enseñanza y los resultados de logros de aprendizaje de los educandos.

La evaluación como tal no solo se debe valorar en función del conocimiento adquirido por parte de los alumnos, sino también medir el cumplimiento de la finalidad pedagógica y social, de tal manera, que se evidencie toda la actividad universitaria como la docencia, investigación, gestión y vinculación con la colectividad. Como lo menciona Valcárcel et al (2003, citado por Pozo, Giménez y Bretones, 2009), "sería necesario disponer de un sistema

integral de evaluación que permitiera considerar toda esa variedad de actividades, ya que la escasa disponibilidad de tiempo hace que en algunas ocasiones tengan que ser alternativas contrapuestas, abandonando unas para poder ocuparse adecuadamente de otras. Por otro lado, cada una de estas actividades requeriría diferentes descriptores e indicadores de medida de distinto grado de complejidad” (p. 46).

Los instrumentos de evaluación implementados por las diferentes instituciones educativas deben ser elegidos cuidadosamente, a fin de determinar las falencias de los profesores y de los modelos educativos, es decir, se debería evitar una posición sancionadora que inhibe y atemoriza al docente, limitando a su vez la innovación y la aplicación de nuevas estrategias pedagógicas.

Según Muñoz, Ríos de Deus y Abalde (2002), “La evaluación sistemática tampoco proporcionaba demasiada información, realizándose, en la mayoría de los casos, bajo un enfoque sancionador y fiscalizador, que provocaba la negación, rechazo y aversión del propio profesorado hacia todo aquello que tuviese algo que ver con evaluación, proporcionando mecanismos de defensa, que impedirían tomar las decisiones válidas y oportunas para valorar su labor educativa” (p.104).

La finalidad de la evaluación debe estar orientada a suministrar información sistemática y científica que permita analizar los resultados, dotando a las autoridades de las instituciones educativas, instrumentos para la toma de decisiones y acciones que estimulen y refuercen las prácticas positivas y desechen aquellas menos eficaces, es decir, aprovechar todos los recursos, tiempo y los esfuerzos individuales y colectivos en pro del mejoramiento de la calidad educativa e institucional.

Según Tejedor (1996 citado por Muñoz et. al, 2002), la evaluación así entendida se puede considerar como útil y viable, ayudando a la toma de decisiones válidas y justificadas, permitiendo, además, establecer procedimientos para la mejora educativa y labor docente, controlando la calidad de los mismos.

Es necesario aclarar que la evaluación debe ser susceptible a la complejidad de la docencia y que por sí misma no puede solucionar todos los problemas del sector educativo. Los resultados de esta evaluación deben encadenarse a programas de formación continua y actualización docente, tendientes a obtener procesos eficientes de aprendizaje-enseñanza.

El marco legal de la evaluación de la educación superior ecuatoriana está encuadrado en los principios de calidad y pertinencia establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior - LOES (2010).

Art. 93.- Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del

conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Art. 107.- Principio de pertinencia.- El principio consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

Como parte importante del proceso de mejoramiento de la educación tenemos principalmente la evaluación del desempeño docente, debido a que los profesores son actores fundamentales en el proceso de aprendizaje-enseñanza para facilitar el cumplimiento de los resultados o logros del aprendizaje y el perfil de egreso a alcanzar por los estudiantes.

Según el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior - Ceaaces (2011), los logros de aprendizaje describen lo que se espera que los estudiantes conozcan y sean capaces de hacer al momento de graduarse, al terminar una asignatura o un grupo de las mismas. Se dividen en específicos (propios de la carrera) y genéricos (para ser un buen ciudadano y profesional).

La LOES (2010), en su artículo 151 y 155, título VII, capítulo 1, hace referencia a la “evaluación periódica integral” y evaluación del desempeño docente, considerando como un parámetro importante la evaluación de estudiantes a los docentes.

La evaluación del desempeño del personal docente en la EAEM de la UPEC es un proceso planificado y sistemático basado en el Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor(a) e Investigador(a) de la UPEC (2011), artículos 47-54, cuyo objetivo fundamental es contribuir a elevar el nivel en las actividades de aprendizaje-enseñanza de la comunidad universitaria. La evaluación del docente posibilita una retroalimentación y una fuente vital de información para una adecuada toma de decisiones y construcción de estrategias planificadas, que redunden en una mejora institucional.

MATERIALES Y MÉTODOS

La evaluación del desempeño docente de la EAEM se realizó durante el período académico septiembre 2012–febrero 2013 utilizando el programa *Quanto*, que se ajusta al modelo de evaluación integral de la UPEC (2011), el cual

costa de seis parámetros de evaluación que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. 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.
	Evaluación del aprendizaje.
COMPETENCIA NECESARIA	Cumplimiento de la normativa institucional

Fuente: Modelo de evaluación integral UPEC (2010) Elaboración propia

La población de docentes de la EAEM estuvo conformada por 21 profesores que tuvieron la mayor carga horaria en la carrera. No se consideraron tres docentes que laboraron con una mínima carga horaria, ya que ellos pertenecen a otras Escuelas.

La evaluación integral del docente consta de cuatro componentes:

- a) La heteroevaluación (alumnos): (EED)
- b) La autoevaluación: (A)
- c) La evaluación del directivo: (EDD)
- d) La evaluación del par académico: (EPP)

El componente a) (el estudiante evalúa a sus docentes) consta de 45 ítems.

El componente b) (los docentes se autoevalúan) consta de 47 ítems.

El componente c) (directivo evalúan al docente) consta de 14 ítems.

El componente d) (par académico evalúa al docente) consta de 16 ítems.

El directivo en este caso se refiere al director de la EAEM y el par académico es un docente de la carrera, designado de una terna enviada al Consejo Superior Universitario Politécnico.

Modelo matemático:

La ponderación de cada componente y el cálculo del puntaje total se muestran en el siguiente modelo matemático:

$$T=0.25 (A)+0.40 (EED)+0.20 (EPP)+0.15 (EDD)$$

La evaluación docente se aplicó en línea, utilizando los laboratorios de computación. Lo que permitió procesar automáticamente los datos y obtener los informes individuales de los docentes en formato pdf, los mismos que fueron enviados al correo institucional de cada uno de ellos.

Para el análisis e interpretación de los resultados globales se utilizó los paquetes informáticos MS. Excel 2010 y SPSS Statistics v19.

Resultados y discusión

Los resultados de la evaluación integral de los docentes de la EAEM se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Calificaciones de la evaluación del desempeño docente

DOCENTES	Alumnos	Autoevaluación	Directivo	Par Académico	Total
Docente 1	83.61	99.48	100.00	97.21	92.76
Docente 2	76.91	91.5	93.52	74.85	82.64
Docente 3	76.99	79.95	96.36	96.72	84.58
Docente 4	80.52	87.35	100	100	89.05
Docente 5	92.77	93.09	100	97.17	94.82
Docente 6	67.21	94.62	99.19	91.58	83.73
Docente 7	77.53	98.87	96.36	84.97	87.18
Docente 8	67.85	90.74	76.93	84.89	78.34
Docente 9	85.15	99.48	94.33	100	93.08
Docente 10	77.55	98.68	100	97.17	90.12
Docente 11	69.75	83.09	99.19	100	83.55
Docente 12	68.85	96.62	98.38	86	83.65
Docente 13	78.58	95.45	98.38	99.06	89.86
Docente 14	67.78	95.28	99.19	97.17	85.24
Docente 15	92.95	95.48	91.5	97.17	94.21
Docente 16	81.55	95.43	100	100	91.48
Docente 17	74.5	90.07	91.5	97.17	85.48
Docente 18	67.52	90.32	94.33	94.33	82.60
Docente 19	72.4	100	94.33	100	88.11
Docente 20	66.43	90.98	88.67	97.17	82.05
Docente 21	91.01	100	91.5	97.17	94.56
Promedio	77.02	93.64	95.41	94.75	87.48
Mínimo	66.43	79.95	76.93	74.85	78.34
Máximo	92.95	100.00	100.00	100.00	94.82

Fuente: Comisión de Evaluación Institucional (CEI-UPEC) Elaboración propia

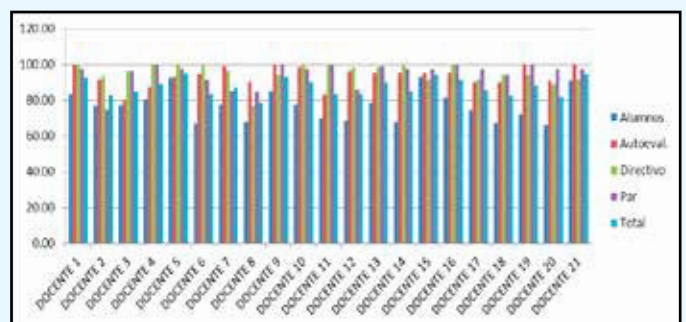


Gráfico 1. Calificaciones de la evaluación del desempeño docente

Se puede observar que todos los docentes de la EAEM tienen un puntaje sobre los 75 puntos en la evaluación total, tal como exige la reglamentación de la UPEC. El promedio de la evaluación general de los docentes es 87.48 puntos, que se puede traducir en un desempeño aceptable que han tenido los docentes en las actividades de docencia y gestión académica. El puntaje mínimo que se obtuvo en la evaluación total es de 78.34 y el máximo es de 94.82; estos resultados reflejan que un modelo de evaluación debe “contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué” (Montenegro, 2007, p. 31).

La evaluación al docente debe propiciar la participación y reflexión de los involucrados, con el fin último de llegar a niveles óptimos de calidad.

Al agrupar las evaluaciones totales de los docentes en rangos tenemos:

Rango	F	%
75-80	1	5%
80-85	7	33%
85-90	6	29%
90-95	7	33%
Total	21	100%

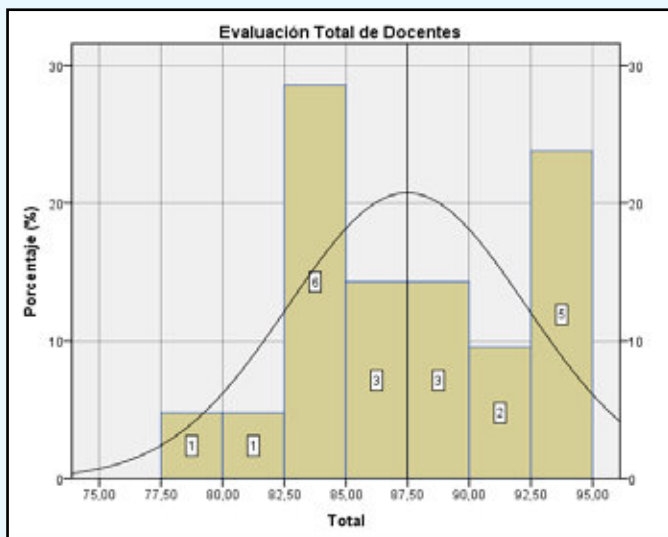


Gráfico 2. Evaluación total de los docentes por grupos

Se observa que la minoría (5%) de los docentes tiene una puntuación total por debajo de los 80 puntos; la mayoría (62%) entre 80-90 puntos y el resto (33%) sobre los 90 puntos.

¿Qué docentes están por encima y debajo del promedio en la evaluación total?

Descripción	f	%
Sobre el promedio	10	48%
Bajo el promedio	11	52%
TOTAL	21	100%

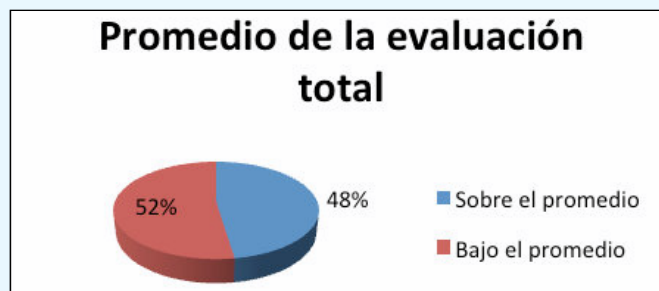


Gráfico 3. Promedio de la evaluación total

El 48% de los docentes se encuentra por encima del promedio (87.48 puntos) de la evaluación total y el 52% están por debajo. Hay que considerar que el promedio de los docentes es alto y por ello se tenga a más de la mitad de profesores debajo de la misma.

¿Qué docentes se encuentran por debajo de los 75 puntos en la evaluación del alumno?

Descripción	f	%
Sobre 75	12	57%
Bajo 75	9	43%
TOTAL	21	100%

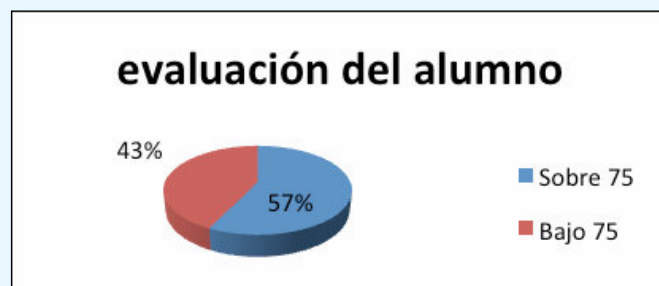


Gráfico 4. Evaluación de los alumnos

El 43% de los docentes obtuvo en la evaluación de los alumnos un puntaje menor a los 75 puntos y el 57% está por encima, que son considerados como satisfactorios según el reglamento de la UPEC. Aunque en la evaluación general, todos los docentes superan el límite (75 puntos), habría que considerar el primer grupo para realizar una entrevista o plan de mejoras, con la finalidad de mejorar en el próximo período académico. El puntaje mínimo que se obtuvo en la evaluación de los alumnos es de 66.43 y el máximo es de 92.95.

¿Cuánta diferencia existe entre la evaluación del alumno y la autoevaluación del docente?

#	DOCENTE	Autoevaluación	Alumnos	Diferencia
1	Docente 1	99.48	83.61	15.87
2	Docente 2	91.5	76.91	14.59
3	Docente 3	79.95	76.99	2.96
4	Docente 4	87.35	80.52	6.83
5	Docente 5	93.09	92.77	0.32
6	Docente 6	94.62	67.21	27.41
7	Docente 7	98.87	77.53	21.34
8	Docente 8	90.74	67.85	22.89
9	Docente 9	99.48	85.15	14.33
10	Docente 10	98.68	77.55	21.13
11	Docente 11	83.09	69.75	13.34
12	Docente 12	96.62	68.85	27.77
13	Docente 13	95.45	78.58	16.87
14	Docente 14	95.28	67.78	27.50
15	Docente 15	95.48	92.95	2.53
16	Docente 16	95.43	81.55	13.88
17	Docente 17	90.07	74.5	15.57
18	Docente 18	90.32	67.52	22.80
19	Docente 19	100	72.4	27.60
20	Docente 20	90.98	66.43	24.55
21	Docente 21	100	91.01	8.99
PROMEDIO				16.62
MÍNIMO				0.32
MÁXIMO				27.77

Comparando con la interpretación del coeficiente de correlación (véase anexo a), el valor de $r = 0.30$, corresponde a una correlación positiva baja. Ahora $(r)^2 = (0.30)^2 = 0.09 = 9\%$, que corresponde al coeficiente de determinación, que en este caso significa que, solamente, el 9% de los docentes (~ dos) coincide la autoevaluación con la evaluación que realizan los alumnos.

La evaluación basada en la opinión del estudiante es una de las más utilizadas por cuanto se considera que los estudiantes es la primera fuente que nos permite conocer sobre el proceso de aprendizaje - enseñanza y cumplimiento de la planificación académica del docente. Sin embargo, estos parámetros de evaluación son controvertidos, ya que existen casos en los cuales se evidencia que los juicios de valor no son objetivos, ni miden la dificultad y la totalidad del desempeño docente. Si se reflexiona sobre este aspecto, se puede entender la discrepancia entre los dos valores (autoevaluación y evaluación estudiantes).

Mateo (1996, citado por Copola, 2008) menciona que es aconsejable el uso combinado de métodos de evaluación, autoevaluación, evaluaciones por pares, etc. y de distintas técnicas para atender las particularidades de los docentes que son evaluados y la necesaria contextualización de los datos e informaciones resultantes.

¿Cuánta diferencia existe entre la evaluación del directivo y la del par académico?



Gráfico 5. Evaluación de los alumnos

La autoevaluación en todos los casos es mayor que la evaluación de los alumnos. El promedio de la diferencia es de 16.62 puntos; la mínima es de 0.32 y la máxima de 27.77. Esto muestra que en algunos casos existe una diferencia significativa, es decir, el docente se sobrevalora con respecto a sus alumnos.

Calculando el coeficiente de correlación y el coeficiente de determinación tenemos los siguientes datos:

Coefficiente	Valor
Correlación	0.30
Determinación	9%

#	DOCENTE	Directivo	Par Académico	Diferencia
1	Docente 1	100.00	97.21	2.79
2	Docente 2	93.52	74.85	18.67
3	Docente 3	96.36	96.72	0.36
4	Docente 4	100	100	0.00
5	Docente 5	100	97.17	2.83
6	Docente 6	99.19	91.58	7.61
7	Docente 7	96.36	84.97	11.39
8	Docente 8	76.93	84.89	7.96
9	Docente 9	94.33	100	5.67
10	Docente 10	100	97.17	2.83
11	Docente 11	99.19	100	0.81
12	Docente 12	98.38	86	12.38
13	Docente 13	98.38	99.06	0.68
14	Docente 14	99.19	97.17	2.02
15	Docente 15	91.5	97.17	5.67
16	Docente 16	100	100	0.00
17	Docente 17	91.5	97.17	5.67
18	Docente 18	94.33	94.33	0.00
19	Docente 19	94.33	100	5.67
20	Docente 20	88.67	97.17	8.50
21	Docente 21	91.5	97.17	5.67
PROMEDIO				5.10
MÍNIMO				0.00
MÁXIMO				18.67



Gráfico 6. Evaluación del directivo vs el par académico

La evaluación del directivo en algunos casos es mayor que el del par académico y en otros al revés. El promedio de la diferencia es de 5.10 puntos, la mínima es de 0.00 y la máxima de 18.67. En algunos casos existe una diferencia muy significativa entre las dos evaluaciones.

Calculando el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación tenemos los siguientes datos:

Coeficiente	Valor
Correlación	0.33
Determinación	11%

Observando la interpretación del coeficiente de correlación (véase anexo a), el valor de $r = 0.33$, corresponde a una correlación positiva baja. Ahora $(r)^2 = (0.33)^2 = 0.11 = 11\%$, que corresponde al coeficiente de determinación, que en este caso significa que, solamente, el 11% de los docentes (~ dos) coincide la evaluación del directivo con la evaluación que realiza el par académico.

CONCLUSIONES

- La evaluación del desempeño docente en la EAEM es un proceso sistemático con base legal en la LOES y el Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor(a) e Investigador(a) de la UPEC (2011) y que permite el mejoramiento continuo en el proceso de aprendizaje-enseñanza.
- Todos los docentes obtuvieron puntajes superiores a 75 puntos en la evaluación total, tal como se exige en el reglamento de la UPEC.

- El 52% de los docentes está por debajo del promedio (87.48 puntos) en la evaluación total y el 48% por encima.
- El 43% de los docentes en la evaluación de los alumnos está por debajo de los 75 puntos y el 57% están por encima.
- La autoevaluación del docente en todos los casos es mayor que la evaluación de los alumnos. La máxima diferencia es de 27.77 puntos.
- El coeficiente de correlación entre la autoevaluación y la evaluación de los alumnos es de 0.30, que corresponde a una correlación positiva baja.
- El coeficiente de determinación entre la autoevaluación y la evaluación de los alumnos es del 9%, es decir, dos docentes coinciden las evaluaciones.
- El coeficiente de correlación entre la evaluación del directivo y el par académico es de 0.33, que corresponde a una correlación positiva baja.
- El coeficiente de determinación entre la evaluación del directivo y el par académico es del 11%, es decir, dos docentes coinciden las evaluaciones.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere realizar una entrevista con los nueve docentes (43%) que obtuvieron un puntaje inferior a los 75 puntos en la evaluación de los alumnos para identificar los inconvenientes suscitados en las aulas de clase y proponer alternativas de mejora.
- Los docentes deberían tener hasta tres asignaturas diferentes a su cargo en el distributivo docente con la finalidad de mejorar su desempeño laboral.
- Los cursos deberían tener hasta 25 estudiantes cada uno con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje-enseñanza.
- Los resultados de la evaluación se deben manejar con sigilo para no herir susceptibilidades en los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ceaaces, (2011). *Modelo para la evaluación de carreras de ingeniería con fines de acreditación*, CO-NEA – CEAACES, Quito, Ecuador.
- Copola, N. (2008). *Pensar la Universidad en sus Contextos*. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Argentina.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010, 12 de Octubre). *Registro Oficial*, Suplemento No. 298.
- Martínez, C. (2006). *Estadística Básica Aplicada*, 3ª.ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de Desempeño Docente*, Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá. Colombia
- Muñoz, C., J.M., Ríos de Deus, M.P y Abalde, E. (2002). Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, v. 8, n. 2, pp. 103-134. http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm Consultado en (21- 06-2013)
- Peña, L. (Octubre 2012). Tensión entre la autoevaluación y la evaluación del estudiante al docente. *UTEG, Revista ciencia y tecnología*. 4. pp. 30-40.
- Pozo, C., Giménez, L y Bretones, B. Nieto (2009). *La Evaluación de la calidad docente en el nuevo marco de EEES*, Unidad de Calidad de la Universidad de Almería. España. <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/download/.../790> Consultado (21-06-2013)
- Reglamento de la comisión de Evaluación Interna de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (2012, 22 de Noviembre), *Resolución*, No. 324-C SUP-2012.
- Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor(a) e Investigador(a) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. (2011, 16 de noviembre), *Resolución*, No. 222-CSUP-2011.

ANEXOS

Interpretación del coeficiente de correlación

En Peña (2012) se indica que el coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores oscilan entre los valores $-1 \leq r \leq 1$. Cuanto más cerca de 1 se encuentren los datos, mayor suele ser la correlación, y menor cuanto más cerca de cero.

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez (2006)