

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU CONTRIBUCIÓN AL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA 2015 - 2016

THE EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE AND ITS CONTRIBUTION TO THE QUALITY ASSURANCE OF SANTA ELENA PENINSULA STATE UNIVERSITY 2015 - 2016

Jacqueline Bacilio Bejeguen¹

Walter Orozco Iguasnia¹

Lorena Reyes Tomalá¹

¹ Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. jbacilio@upse.edu.ec

RESUMEN

Las instituciones de educación superior del Ecuador, tienen como misión la formación de profesionales competentes e innovadores a través de la investigación y la Universidad Estatal Península de Santa Elena no es la excepción. Desde esta perspectiva los profesionales que prestan sus servicios docentes en estas instituciones realizan una función importante que debe ser evaluada. Este trabajo muestra la evaluación del desempeño docente desde las funciones asignadas por periodo académico, dejando de lado los méritos que han alcanzado como títulos y experiencia, el proceso de evaluación mide el cumplimiento de las diferentes actividades, sean estas de docencia, gestión, investigación o vinculación con la colectividad; además, el procedimiento de aplicación de instrumentos de evaluación, resultados preliminares, apelaciones, resultados finales y retroalimentación, contribuyendo de esta manera a la mejora continua, vinculando los resultados con: incentivos, contrataciones, escalafón, entre otros.

Palabras clave: Evaluación de desempeño docente, Funciones, Componentes de evaluación, Instituciones de Educación Superior

ABSTRACT

The institutions of higher education in Ecuador have the mission of training competent and innovative professionals through research and the Santa Elena Peninsula State University is no exception. From this perspective, professionals who provide their services in these institutions perform an important function that must be evaluated. This work shows the evaluation of the teaching performance of the tests assigned by the academic period, leaving aside the merits that reached as titles and experience, the evaluation process measures the fulfillment of the various activities, Linkage with the community; In addition, the procedure for applying evaluation instruments, preliminary results, appeals, final results and feedback, thus contributing to continuous improvement, linking the results with: incentives, hiring, ladder, among others.

Keywords: Assessment of teaching performance, functions, components of evaluation, Institutions of Higher Education.

Recibido: 23 de marzo de 2017

Aceptado: 30 de junio de 2017

Publicado: 31 de julio de 2017

Introducción

La era del conocimiento y los logros alcanzados durante los últimos seis años, a través del

cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador¹, Ley Orgánica de Educación

Superior², Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior³, Reglamento de Régimen Académico⁴, Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir⁵, Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior⁶, y Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente de la UPSE 2015⁷; han dado las directrices del rol que tiene la educación superior en el proceso de cambio en el país; y, los avances del proceso de reforma de la educación superior y los retos para el período 2013-2017.

La evaluación integral del desempeño docente es un proceso institucional y sistemático que se aplica al profesor – investigador en las funciones asignadas en el periodo académico, como una forma de mejorar los niveles de aprendizaje en el marco del aseguramiento de la calidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Se ejecuta continuamente con la finalidad de recabar información para medir la productividad académica centrada en las funciones de docencia, gestión, vinculación con la colectividad e investigación. Sus resultados se reflejan en este trabajo, el cual está asociado a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas. Por tanto, no basta con determinar los problemas y dificultades en la docencia, sino que también es necesario asociar las propuestas de acción para el mejoramiento, la definición y seguimiento de los mecanismos considerados para elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, en el marco de las nuevas tendencias que en la actualidad se están dando en la educación superior.

El presente documento evidencia las actividades, resultados y conclusiones de la propuesta “Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente de la Universidad Estatal Península de Santa Elena 2015 - 2016.” El mismo que ha sido ejecutado por la Comisión Integral de Evaluación de Desempeño Docente de la UPSE, liderada por la Directora de la Unidad Operativa de Acreditación, durante los años 2015 y 2016, con el aporte de autoridades y docentes y que fue iniciado por la necesidad de establecer criterios y mecanismos para la evaluación y reconocimiento de las tareas asignadas a los docentes, incluyendo participación de pares académicos y de sus alumnos.

En los periodos anteriores, la evaluación del desempeño docente era ejecutada por el Vicerrectorado Académico, y en las evaluaciones realizadas por el CEAACES fue calificada como “Cumplimiento Parcial” de conformidad al informe, en el que se obtuvo la

Acreditación en el año 2013, esta cualificación evidencia el siguiente estándar “Si la evaluación de las actividades asignadas al docente está reglamentada, pero es aplicada de manera discrecional (no se evalúan a todos los docentes), o no participan todos los actores (autoridades, pares académicos y estudiantes).”

Además del diagnóstico, también se consideró necesario actualizar la normativa y procedimientos que contemplen la aplicación de los reglamentos e instructivos emitidos por las entidades regulatorias; se creó una plataforma informática que permitió el registro de datos en línea a través del internet y la tabulación de datos de manera más eficiente y eficaz.

A continuación, se presenta el desarrollo, resultados y las principales conclusiones, lo que permite evidenciar aspectos importantes que deben ser fortalecidos en la UPSE.

Desarrollo

Bretel⁸ manifiesta que la evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistémico y continuo que se realiza a todos los docentes que forman parte de la UPSE, con la finalidad de contribuir al aseguramiento de la calidad a través del perfeccionamiento docente, tal como menciona Brito⁹, el propósito de esta evaluación ha consistido hasta ahora en la identificación individual de fortalezas y debilidades del trabajo docente, todo ello en perspectiva de elaborar programas de capacitación que posibiliten el mejoramiento de la acción académica-pedagógica del docente en el marco del desarrollo institucional; el mismo que se logra obteniendo insumos como el diagnóstico de la calidad de catedráticos que tiene una institución, reconocer las debilidades y tomar decisiones correctivas que fortalezcan continuamente el desempeño y por ende el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para la planificación de este proceso, se aplicó una metodología participativa, organizando mesas de trabajo con autoridades académicas (Decanos, Directores de Carreras) y docentes

seleccionados con perfiles pedagógicos y de especificidad.

Para el diagnóstico se hizo levantamiento de datos, tales como:

- ✚ Distributivo de carga horaria
- ✚ Dedicación docente
- ✚ Relación laboral de docentes

- ✚ Actividades y números de horas académicas de los docentes
- ✚ Estudiantes matriculados
- ✚ Estructura administrativa – académica
- ✚ Relación de estudiantes, asignatura y docente

Este trabajo se elaboró en las siguientes fases:

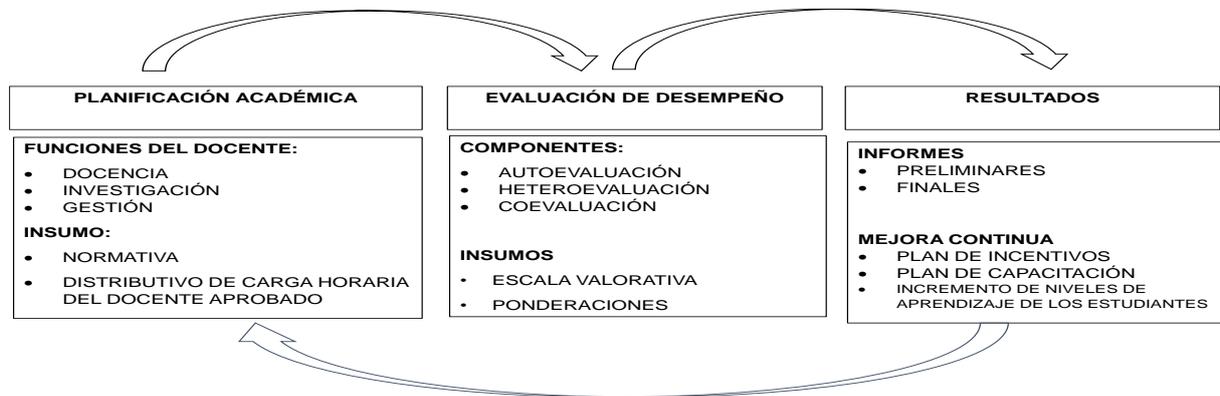


Figura 1. Fases de la metodología aplicada

Planificación académica: Se elabora y aprueba el plan de evaluación por periodo en el cual se incluye: actualización de los instrumentos, se establece las ponderaciones por componentes, actualización del sistema de distribución de carga horaria de docentes y se socializa los componentes y criterios de evaluación al inicio de cada periodo académico; para el desarrollo de esta etapa es importante disponer de documentos actualizados como: distributivo de carga horaria (docente, asignatura, paralelo), datos de estudiantes, funciones y dedicación asignadas a los docentes.

Ejecución: es la transformación de juicios críticos a datos cuantitativos de la evaluación del desempeño del docente; se realiza mediante tres criterios que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La autoevaluación es la apreciación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

La coevaluación es la calificación que realizan: la Comisión de Evaluación Áulica en calidad de pares académicos; y, el Director de la Carrera respecto a las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión.

La heteroevaluación es la valoración que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Estos instrumentos miden el desempeño docente en 3 fases: Planificación, proceso de aprendizaje y evaluación, las mismas que son complementarias y se interrelacionan.

Actores y ponderación

Los actores de acuerdo a los componentes son los siguientes:

- ✓ **Autoevaluación:** docentes que forman parte del distributivo de carga horaria del periodo académico.
- ✓ **Coevaluación:** Director de Carrera; la Comisión de Evaluación Áulica, está conformada por un representante de la Unidad de Desarrollo Académico (UNODEA), un pedagogo y un docente especialista de la Carrera y el Director de los departamentos de Investigación, Vinculación con la colectividad o Jefe inmediato superior para los docentes que tienen dedicación a tiempo completo y actividades complementarias asignadas.
- ✓ **Heteroevaluación:** estudiantes matriculados en el periodo académico.

Tabla 1. Actores y componentes en la evaluación

COMPONENTES	AUTO-EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN			HETERO-EVALUACIÓN	TOTAL
		DIRECTIVO	PARES FUNCION	PARES COMISION		
DOCENCIA	15	20	0	25	40	100
VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	15	20	12.5	12.5	40	100
INVESTIGACIÓN	15	35	25	25	0	100
DIRECCIÓN O GESTIÓN ACADÉMICA	15	40	15	15	15	100

La valoración del trabajo y desempeño de los profesores se expresó cualitativa y cuantitativamente como se indica en el cuadro siguiente:

Tabla 2. Evaluación cualitativa y cuantitativa

Evaluación cualitativa	Evaluación cuantitativa
a. Excelente	De 95 a 100
b. Muy bueno	De 85 a 94
c. Bueno	De 70 a 84
d. Regular	De 60 a 69
e. Insuficiente	De 0 a 59

Los resultados como última fase de este proceso, comprenden los informes preliminares y finales por docente, insumos para el plan de incentivos y de capacitación de acuerdo a las calificaciones obtenidas.

Los informes preliminares, se realizan por: docente, carrera, asignatura, componente y criterio, detallando cada una de las calificaciones obtenidas, sin un resultado general, con la finalidad de que las apelaciones sean de inconformidad al criterio y no a la calificación final.

Tabla 3. Instrumento de evaluación

INFORME PRELIMINAR DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CARRERA:
DOCENTE:

Nº	ITEM	VALOR
AUTOEVALUACIÓN		
1.	Asiste puntualmente a clase	2.00
2.	Evidencia el plan de clase	3.00
3.	Inicia el contenido de la clase a partir de conocimientos previos	3.00
4.	Plantea claramente los resultados de aprendizaje al inicio de la clase	3.00
5.	Demuestra dominio de la temática planteada	3.00
6.	Mantiene el interés de la clase	3.00
7.	Aplica la metodología interactiva	3.00
8.	Utiliza las aulas virtuales, los recursos didácticos y de apoyo disponibles en función de los temas y objetivos de la clase	3.00
9.	Optimiza debidamente el tiempo	3.00
10.	Permite la intervención del estudiante para reforzar el aprendizaje	3.00
11.	Genera un clima de confianza, disciplina y respeto en el aula	3.00
12.	Utiliza un lenguaje claro y de fácil comprensión	3.00
13.	Ejemplifica los temas tratados y los adecúa la contexto de los estudiantes	3.00
14.	Cumple con la secuencia lógica de la clase	3.00
15.	Contesta satisfactoriamente las preguntas planteadas referentes al tema	3.00
16.	Incentiva el interés de investigar, leer y hacer trabajos independientes	3.00
17.	Presenta las evidencias del portafolio electrónico en el aula virtual institucional	3.00
18.	Aplica valores éticos y morales en la convivencia estudiantil	3.00
19.	Realiza un resumen al final de cada tema	3.00
20.	Evalúa a sus estudiantes durante el desarrollo y al final de la clase	3.00

Tabla 3. Instrumento de evaluación (continuación)

COMISIÓN

1.	Asiste puntualmente a clase	2.00
2.	Evidencia el plan de clase	3.00
3.	Inicia el contenido de la clase a partir de conocimientos previos	3.00
4.	Plantea claramente los resultados de aprendizaje al inicio de la clase	3.00
5.	Demuestra dominio de la temática planteada	3.00
6.	Mantiene el interés de la clase	3.00
7.	Aplica la metodología interactiva	3.00
8.	Utiliza las aulas virtuales, los recursos didácticos y de apoyo disponibles en función de los temas y objetivos de la clase	3.00
9.	Optimiza debidamente el tiempo	3.00
10.	Permite la intervención del estudiante para reforzar el aprendizaje	3.00
11.	Genera un clima de confianza, disciplina y respeto en el aula	3.00
12.	Utiliza un lenguaje claro y de fácil comprensión	3.00
13.	Ejemplifica los temas tratados y los adecúa la contexto de los estudiantes	3.00
14.	Cumple con la secuencia lógica de la clase	3.00
15.	Contesta satisfactoriamente las preguntas planteadas referentes al tema	3.00
16.	Incentiva el interés de investigar, leer y hacer trabajos independientes	3.00
17.	Presenta las evidencias del portafolio electrónico en el aula virtual institucional	3.00
18.	Aplica valores éticos y morales en la convivencia estudiantil	3.00
19.	Realiza un resumen al final de cada tema	3.00
20.	Evalúa a sus estudiantes durante el desarrollo y al final de la clase	3.00

Este es un ejemplo de informe preliminar, el cual se entrega a todos los docentes para que conozca las calificaciones alcanzadas en cada criterio evaluado de conformidad a la escala propuesta; en este caso se muestra la autoevaluación y coevaluación en la cual la máxima es 3 y en los dos componentes se evalúan 20 ítems.

Posterior al periodo de apelaciones se emiten los informes finales en el que se detalla la calificación ponderada institucional, alcanzada en cada uno de los componentes evaluados y se culmina con la entrega del informe final al docente.

Tabla 4. Ejemplo de informe de evaluación.

ITEM	VALOR
AUTOEVALUACIÓN	14.75
DIRECTOR	35.00
COMISIÓN	25.00
FUNCIÓN INVESTIGACIÓN	25.00
NOTA FINAL	99.75

“EXCELENTE”

Con la metodología aplicada se obtienen datos institucionales por: unidades académicas, componentes, instrumentos y por funciones, que permiten la toma de decisiones oportunas, período a período.

La figura 2 es un ejemplo de informe institucional en el que se puede visualizar la utilidad promedio por componentes e instrumentos en relación al modelo propuesto, el mismo que permite el análisis de la integridad

del docente en su autoevaluación, la objetividad del Director de Carrera en su evaluación, el comportamiento, conocimiento y experticia del docente en el aula cuando es evaluado por pares académicos; la responsabilidad del cumplimiento de las funciones asignadas en la medición del desempeño de la función, y, la práctica docente cuando es valorado por los estudiantes.

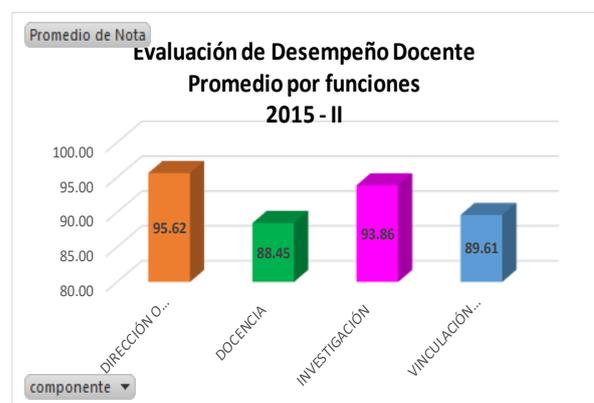


Figura 2. Datos institucionales obtenidos de las evaluaciones

Tabla 5. Ejemplo de informe institucional.

ACTIVIDADES	AUTOEVALUACIÓN		COEVALUACIÓN						HETEROEVALUACIÓN		TOTAL
			DIRECTOR		PARES						
	EVALUACIÓN	MODELO	EVALUACIÓN	MODELO	COMISIÓN		FUNCIÓN				
					EVALUACIÓN	MODELO	EVALUACIÓN	MODELO			
DIRECCIÓN O GESTIÓN ACADÉMICA	14.25	15	38.34	40	14.25	15	14.75	15	13.32	15.00	94.90
DOCENCIA	14.54	15	17.84	20	24.72	25		0	35.00	40.00	92.10
INVESTIGACIÓN	14.92	15	33.05	35	25.00	25	20.28	25			93.25
VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	14.84	15	18.25	20	12.08	12.5	12.08	12.5	35.00	40.00	92.26

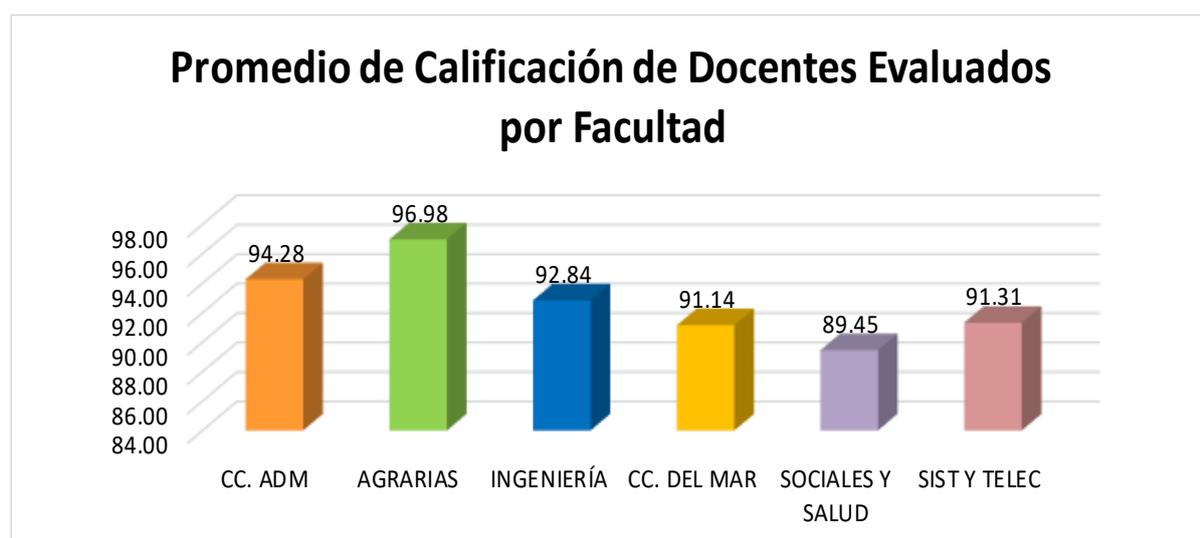


Figura 3. Promedio de calificación de docentes evaluados por Facultad

Resultados por Facultades

Este ejemplo de informe institucional, ayuda a las autoridades académicas a tomar decisiones aplicando la herramienta del benchmarking, que consiste en tomar como referencia los

mejores aspectos o prácticas que realizan las unidades académicas mejor puntuadas y aplicarlas con mejoras a las que han tenido resultados más bajos de manera general y en particular por funciones.

Tabla 6. Resultados por unidades académicas y funciones.

FACULTADES	Promedio de nota
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	93.00
Dirección o Gestión Académica	94.78
Docencia	90.48
Investigación	94.25
Vinculación con la Colectividad	92.48
CIENCIAS AGRARIAS	89.05
Dirección o Gestión Académica	96.53
Docencia	94.29
Investigación	94.28
Vinculación con la Colectividad	71.11
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	92.52
Dirección o Gestión Académica	94.27
Docencia	85.96
Investigación	98.50
Vinculación con la Colectividad	91.36
CIENCIAS DE LA INGENIERÍA	93.02
Dirección o Gestión Académica	94.49
Docencia	91.47
Investigación	93.86
Vinculación con la Colectividad	92.26

FACULTADES	Promedio de nota
CIENCIAS DEL MAR	92.52
Dirección o Gestión Académica	95.82
Docencia	91.43
Investigación	92.57
Vinculación con la Colectividad	90.25
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD	90.39
Dirección o Gestión Académica	96.91
Docencia	80.25
Investigación	92.11
Vinculación con la Colectividad	92.29
INGENIERIA INDUSTRIAL	89.14
Dirección o Gestión Académica	95.75
Docencia	93.50
Vinculación con la Colectividad	78.16
SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES	92.62
Dirección o Gestión Académica	97.24
Docencia	86.27
Investigación	93.77
Vinculación con la Colectividad	93.19
Promedio general	91.53

Resultados generales

Los resultados obtenidos son los siguientes:

1. Actualización de la Normativa y procedimientos de evaluación

La propuesta de Reforma al Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente de la UPSE, fue aprobado el 14 de diciembre del 2015 por el Consejo Superior Universitario.

Los instrumentos de evaluación fueron actualizados periodo a periodo y aprobados por la Comisión Integral de Desempeño Docente previa su socialización

2. Obtener un modelo de evaluación de desempeño docente, que refleje la mejora continua de las funciones docentes

Tabla 8. Número de docentes por periodos y escala valorativa

ESCALA CUALITATIVA	# Docentes		
	2015-I	2015-II	2016-I
Bueno	36	13	14
Excelente	27	64	87
Insuficiente	2	3	2
Muy Bueno	119	111	111
Regular	2	5	0
Total General	186	193	214

* Los valores correspondientes a insuficiente y regular se debe por falta de calificación de instrumentos de evaluación. Fuente: UNOPAC.

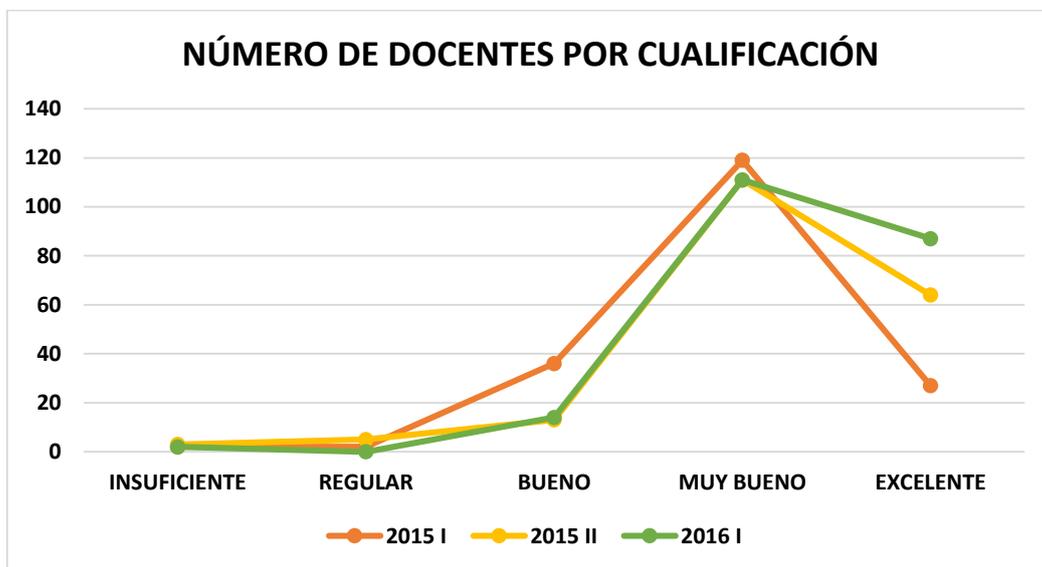


Figura 4. Número de docentes por cualificación

La figura 4, permite visualizar como se ha ido incrementando el número de docentes con cualificación de "excelente".

Tabla 7. Promedios de evaluación de desempeño docente por período.

PERÍODO	PROMEDIO
2015 - I	87.39
2015 - II	91.53
2016 - I	94.37

Fuente: UNOPAC

3. Totalidad de docentes evaluados

El 100% de los docentes que forman parte del distributivo de carga académica como

documento formal aprobado institucional, han sido evaluados de conformidad a las funciones asignadas y a la normativa regulatoria vigente.

4. Mejoramiento continuo de los promedios de evaluación.



Figura 5. Incremento en los promedios de calificaciones docentes por periodos.

5. Promover la cultura de evaluación

A través de la ejecución de la heteroevaluación y evaluación por pares se ha promovido la cultura de evaluación, en un ambiente de

6. Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje

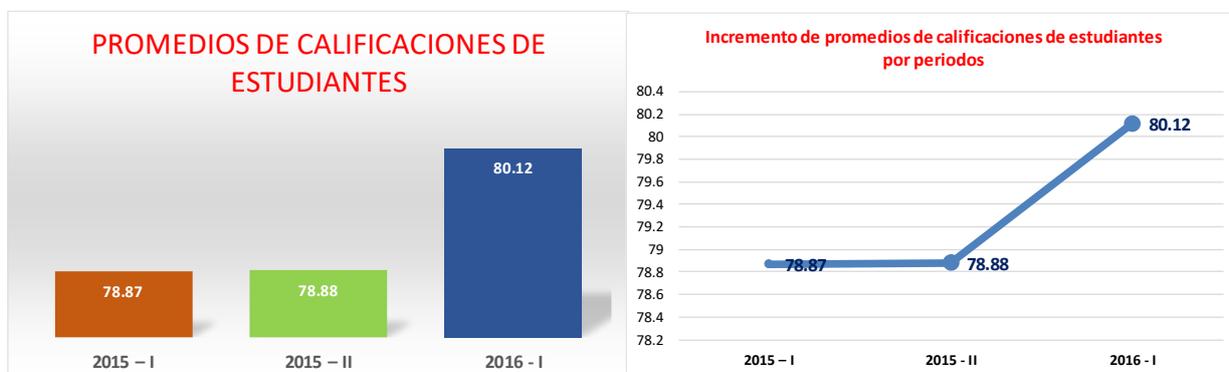


Figura 6. Promedios de calificaciones de estudiantes matriculados. Fuente: UPEI – UPSE

Se ha considerado como variable para medir el proceso de enseñanza – aprendizaje las calificaciones de los estudiantes, y en este gráfico se visualizan los promedios de calificaciones por periodo, el cual ha ido ascendiendo, evidenciando el fortalecimiento del desempeño de los docentes y por consiguiente, el proceso de formación profesional, cumpliendo con el objetivo principal de esta actividad.

Conclusiones

- ✚ La evaluación del desempeño docente es uno de los procesos que permiten fortalecer el proceso de formación profesional y asegurar la calidad de la UPSE.
- ✚ Existe autonomía académica para la designación de actividades de docentes por periodo, de acuerdo a las competencias y/o necesidades institucionales.
- ✚ El distributivo de carga horaria docente es la base para la planificación de la evaluación de su desempeño.
- ✚ Las políticas de incentivos, becas, designación de actividades y dedicación docente deben ser vinculantes a los resultados de la evaluación.
- ✚ Los derechos y obligaciones de los profesores están desactualizados de conformidad a los criterios evaluados.

Bibliografía

[1] Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial # 449, Título VII, Sección Primera; 2008.

respeto e interacción entre actores que ejercen la libertad de cátedra con responsabilidad académica.

[2] Ley Orgánica de Educación Superior, Suplemento 298, Título VIII, Capítulo II; 2010

[3] Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, Decreto Ejecutivo 865. Registro Oficial Suplemento 526 de 02-sep.-2011, Disposiciones Transitorias; 2011.

[4] Reglamento de Régimen Académico, RPC-SO- 45 – N.- 535 – 2014, Capítulo II; 2014.

[5] Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir del Ecuador 2013 – 2017, Objetivo 4, Docencia.

[6] Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, RPC-SO-23-No.- 239 – 2013, Título IV, Capítulo I.

[7] Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente de la UPSE 2015, En <http://www.upse.edu.ec/reglamentos/images/ACADEMICAS/REFORMA%20AL%20REGLAMENTO%20DE%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPE%20DOCENTE%20DE%20LA%20UPSE.pdf>.

[8] Bretel, Luis, Consideraciones y propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial; 2002. En http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm

[9] Brito, Patricio: Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente, Facultad de Ciencias Sociales-Universidad Técnica de Machala, 2002.