

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
ESCUELA DE COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIACIÓN
COMERCIAL INTERNACIONAL (ECEYNCI) “PERÍODO
ACADÉMICO SEPTIEMBRE 2012- AGOSTO 2013”**

**EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE OF THE SCHOOL OF FOREIGN TRADE AND
INTERNATIONAL COMMERCIAL NEGOTIATION (ECEYNCI) “ACADEMIC PERIOD
SEPTEMBER 2012- AUGUST 2013”**

Recibido: 24/10/2015 – Aceptado: 10/11/2015

Luis Alfredo Carvajal Pérez

Docente - Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Tulcán – Ecuador

Magister en Administración de Empresas con Mención en Negocios
Internacionales
luis.carvajal@upec.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3039-7657>

Ofelia Beatriz Realpe Delgado

Docente - Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Tulcán – Ecuador

Magister en Negocios Internacionales y Gestión en Comercio
Exterior
beatriz.realpe@upec.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-1783-8534>

Hada Esther Solorzano Robinson

Docente - Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Tulcán – Ecuador

Magister en Derecho Laboral
hadasolr@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2594-4756>

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O. & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012-agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137
<https://doi.org/10.32645/26028131.47>

Resumen

La evaluación de desempeño docente en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) y específicamente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional (ECEYNCI), es un proceso desarrollado enmarcado en el cumplimiento de los artículos 151 y 155 de la LOES, que hacen referencia a que los profesores se someterán a una evaluación periódica integral en base de criterios que se apeguen al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior incluyendo la participación estudiantil en dicha evaluación. Para ello se ha establecido una evaluación semestral considerando los siguientes componentes: Evaluación del estudiante al docente (EED), Autoevaluación (A), Evaluación del directivo de escuela al docente (EDD) y Evaluación por pares (EPP). El promedio en la evaluación Total para el periodo marzo 2013 – agosto 2013, de los docentes de la ECEYNCI es superior al 80%, existiendo una oportunidad de mejora para el logro de las siguientes competencias indispensables: desarrollo de saberes conscientes, desarrollo de actitudes conscientes, desarrollo de habilidades y destrezas, desarrollo de la capacidad de investigar y evaluación de aprendizaje.

Palabras Clave: *Evaluación de Desempeño Docente, Autoevaluación, Evaluación por Pares, Competencias.*

Abstract

The evaluation of teaching performance at the State Polytechnic University of Carchi (UPEC) and specifically in Foreign Trade and International Trade Negotiations School's (ECEYNCI), is a process framed in compliance with Articles 151 and 155 of the LOES that refer to that the teachers are subjected to periodic comprehensive evaluation on the based on Regulation of Racing and category Professor and Researcher of Higher Education System including student participation in the assessment. For this has established a biannual assessment considering the following components: Assessment of student to teachers (EED), Self evaluation (A), Evaluation of the management of school to teachers (EDD) and peer evaluation (PPE). The average assessment in Total for the period March 2013 - August 2013, of the teachers of ECEYNCI is higher to 80%, with an opportunity of improvement to achieve the following competencies: development of conscious knowledge, developing conscious attitudes development of abilities and skills, developing the ability to investigate and evaluate learning.

Keywords: *Evaluation of Teaching Performance, Self-assessment, Peer Review, Skills.*

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>

Introducción

Este documento señala el procedimiento y parámetros establecidos en la UPEC para el desarrollo de la evaluación de desempeño docente en los períodos septiembre 2012 – febrero 2013 y marzo – agosto 2013. Las dimensiones e instrumentos propuestos responden a lo estipulado en el Reglamento del Personal Docente de la UPEC vigente desde enero del 2011.

La evaluación del desempeño y sus componentes autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, sirven para -en base de los resultados obtenidos- realizar un seguimiento y control de los procesos de aprendizaje-enseñanza que permita identificar las necesidades de actualización de conocimientos de los profesores, superar las debilidades detectadas y aplicar estrategias para mejorar el nivel académico en la ECEYNCI.

Este proceso de Evaluación del Desempeño docente que la Comisión de Evaluación Interna viene realizando desde hace cinco años, toma en cuenta criterios de evaluación tanto de alumnos, par académico, director de escuela y por supuesto autoevaluación del docente, realizadas con el más alto criterio de honestidad y transparencia. Ratificando al mismo tiempo un deber de los estudiantes “Evaluar semestralmente a los docentes; así como los logros del aprendizaje”, tipificada en el art. 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 políticas que exige el Estado ecuatoriano.

Materiales y métodos

De acuerdo con lo manifestado por Aldeán (2009) la evaluación se trata de un proceso sistemático por el cual se quiere valorar el efecto educativo de los docentes, enmarcado en el desarrollo de sus capacidades en docencia, investigación, vinculación con la colectividad y compromiso institucional. Por ello la evaluación debe reflejar resultados confiables que permitan tomar decisiones, ejecutar planes de mejora adecuados, acompañados de un cambio de actitud favorable de los docentes, para superar sus debilidades y coadyuvar al cumplimiento de la misión de la Universidad, logrando un impacto positivo en la comunidad universitaria y la sociedad, centrados en el desarrollo de la capacidad profesional, capacidad pedagógica y práctica de valores.

La evaluación del desempeño del personal docente de la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional (ECEYNCI), en los períodos septiembre 2012 – febrero 2013 y marzo – agosto 2013, se llevó a cabo ajustándose al Sistema de Evaluación Docente de la UPEC (2011), el cual constan los siguientes parámetros:

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>

Cuadro No. 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
	Evaluación del aprendizaje
Competencia necesaria	Cumplimiento de la normativa institucional

Fuente: Comisión de Evaluación Interna de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, 2011

En este proceso de evaluación se recurre a los reactivos que se encuentran instalados en el sistema informático de Evaluación de la educación Superior QUANTO, contratado por la UPEC (permite aplicar las encuestas desde un navegador web), que incluye: evaluación del estudiante al docente (44 reactivos), autoevaluación docente (44 reactivos), evaluación por pares (16 reactivos) y evaluación de directivos a docentes (14 reactivos)¹.

La ponderación de cada componente y el cálculo del puntaje total aplicado son:

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

T= Valor total alcanzado; A= Autoevaluación; EED= Heteroevaluación (alumno),
EDD= Evaluación del Directivo EPP= Evaluación del par académico

Una vez realizada la evaluación docente, se procede a obtener los informes individuales de los docentes, mismos que se envían a cada correo institucional. La población de docentes de la ECEYNCI está conformada por 18 profesores.

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.

Al final del proceso de evaluación y elaboración de informes respectivos se generan los planes de mejora, haciendo una entrevista previa a los más altos y bajos evaluados, retroalimentando a los docentes con sus buenas prácticas pedagógicas.

¹ Para mayor información respecto al Sistema Quanto, y la legislación que rige la Evaluación en la UPEC, véase la web de la propia Universidad: www.upec.edu.ec

Resultados y Discusión

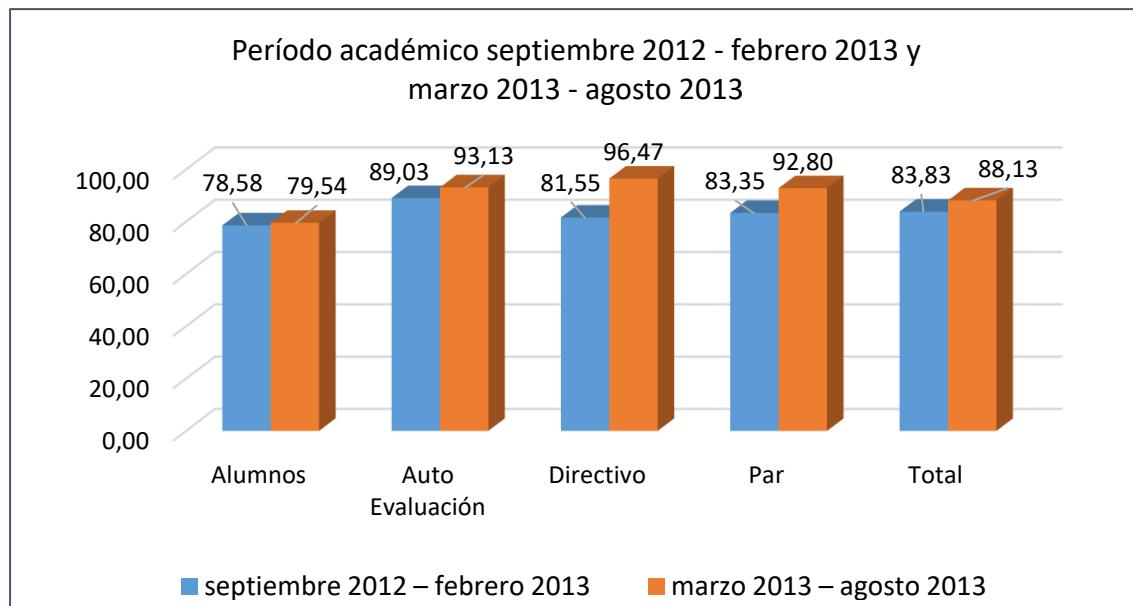


Gráfico No. 1. Evaluación del Desempeño Docente – ECEYNCI

Fuente: Comision de Evaluación Interna UPEC - 2013

Al analizar los componentes de evaluación de alumnos al docente y la autoevaluación en el período septiembre 2012 – febrero 2013 y el período marzo - agosto 2013 existen diferencias estadísticamente significativas, por el contrario en los componentes de evaluación por pares y evaluación de directivos a docentes encontramos diferencias estadísticamente significativas, lo que nos indica que la evaluación tanto del par como del director al docente mejoró en el período de estudio, en parte se justifica por el cambio de par y directora que coincide con los períodos de evaluación docente.

En el gráfico No. 1 se puede observar que en la ECEYNCI los docentes en su evaluación total están por encima de los 75 puntos que exige el reglamento de la UPEC y superior al 60% que es el mínimo permitido que exige el Consejo de Educación Superior (CES) en las evaluaciones a los profesores de las instituciones de educación superior, 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 del Ecuador.

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>

El promedio general de la evaluación docente es 88,13 puntos, considerado como un desempeño aceptable en las actividades de docencia y gestión académica. Se observa además, que el promedio total de la evaluación del desempeño docente en el período marzo - agosto 2013 ha mejorado en relación con el período septiembre 2012 – febrero 2013.

Consideramos necesario resaltar lo que Almuñás y Galarza (2009) manifiestan respecto al perfeccionamiento de la evaluación –lo cual se ha hecho a través de ajustes al sistema por parte de la Comisión de Evaluación Interna de la UPEC- pues “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), 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).

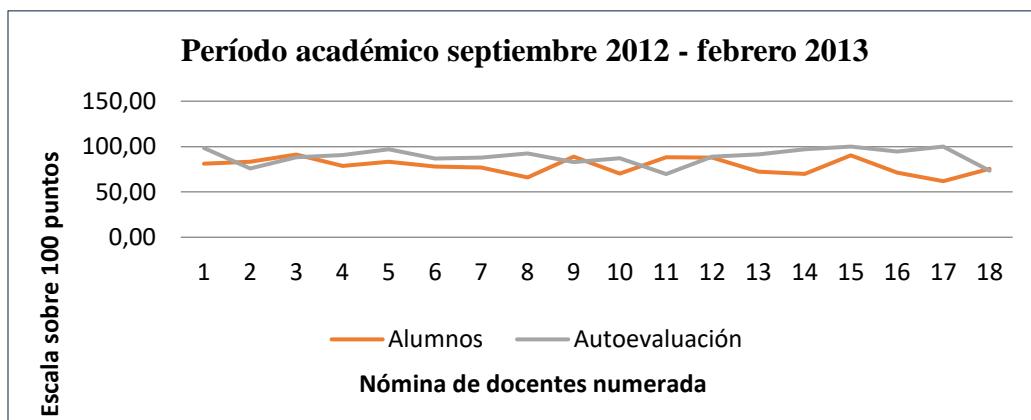


Gráfico No. 2. Autoevaluación vs Evaluación del Alumno

Fuente: Comisión de Evaluación Interna UPEC - 2013

En los gráficos No. 2 y No. 3 se presentan la puntuación promedio obtenida por los docentes en cada período analizado, al comparar la evaluación efectuada por los estudiantes versus la autoevaluación podemos apreciar que los puntos del gráfico se separan en muchos de los 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, pues existen dos y ocho casos respectivamente en los que la autoevaluación es casi igual a la evaluación efectuada por los estudiantes; los docentes se evalúan mejor que la evaluación de los estudiantes, esa diferencia se reduce en el período marzo - agosto 2013 ya que existen mayores coincidencias, eso tiene que ver con el rigor del docente al momento de autoevaluarse.

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>

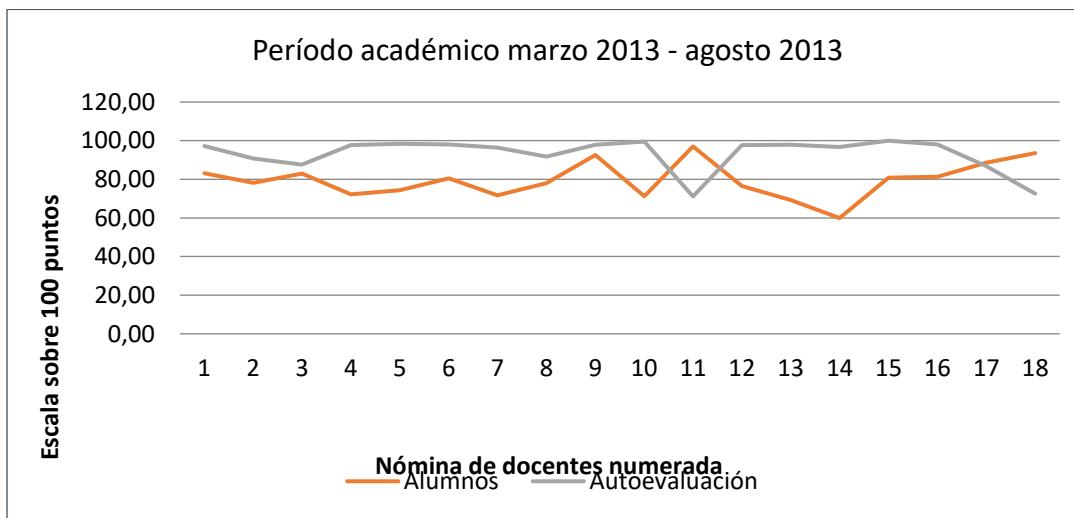


Gráfico No. 3. Autoevaluación vs Evaluación del Alumno

Fuente: Comision de Evaluación Interna UPEC – 2013

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 deberían contar inclusive con la supervisión de especialistas, o generar condiciones pasantías o acompañamiento académicos con responsabilidades similares de entidades con trayectoria en evaluación, ya parte del proceso corresponde al desarrollo de programas de formación profesional, para lograr los estándares de calidad requeridos.

Debemos considerar que es necesario generar un ambiente de seriedad, compromiso y confianza, en un proceso transparente y a la vez sensible, que debemos apoyar y los involucrados ejecutarlo con imparcialidad, enfocados en que el objetivo final es realizar una evaluación responsable de la práctica docente y aplicar estrategias para mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Dado que la planta docente de la ECEYNCI registra una evaluación elevada, no exige un plan de acción individualizado. 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.

Conclusiones

El 100% de docentes de la ECEYNCI obtuvieron en la evaluación total puntajes superiores a 75 puntos, tal como lo exige el reglamento de la UPEC.

Los docentes tienen cierta tendencia a evaluarse mejor que la evaluación que les realizan los estudiantes, esto quizás se deba a la idea generalizada (por fortuna ya en proceso de

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>

erradicación) de que la evaluación es para la aplicación de sanciones; sin embargo en el período marzo - agosto 2013 existen mayores coincidencias. Pues, de acuerdo a la LOES, en función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Las jornadas pedagógicas al finalizar el segundo período académico de cada año han permitido mejorar el desempeño docente en la ECEYNCI.

La evaluación del desempeño docente es un proceso permanente, establecido en nuestra Constitución, por ende las IES debemos propiciar su cumplimiento para mejorar la calidad de la educación superior.

El logro de la calidad docente y procesos de enseñanza-aprendizaje eficientes no corresponde únicamente a la evaluación del desempeño, es el resultado de diversos procesos que van desde el diseño del perfil del profesor que necesita 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.

Recomendaciones

Los docentes deben tener a su cargo máximo tres asignaturas diferentes en el distributivo de trabajo con la finalidad de mejorar su desempeño (con sustento en el artículo 14 de Reglamento de Régimen Académico 2013).

Mantener los módulos asignados al docente de un semestre a otro de modo que vaya generando especialización en esa área, evitando retrocesos.

Capacitar periódicamente a los docentes, para que superen sus debilidades y se mantengan actualizados en métodos y técnicas pedagógicas.

Socializar con los docentes la importancia de autoevaluarse con rigor ya que de lo contrario no se mejorará la calidad de la educación.

Estructurar un plan de mejoras adecuado, sumado a un cambio de actitud favorable de los docentes y práctica de valores, permitiendo superar sus debilidades y coadyuvar al logro de la calidad de la educación.

Referencias Bibliográficas

Almuñás, J., Galarza, J., (2009), *La evaluación del docente universitario sustentada en el análisis prospectivo*, La Habana.

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>

- Aldeán, W., (2009), *Proyecto de evaluación del desempeño docente*. Loja, UNL.
- Asamblea Nacional, (2010), *Ley Orgánica de Educación Superior LOES*. Quito, Registro Oficial.
- 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 sep. 2012 – feb. 2013*, 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, (2013), *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*, Quito, CES.
- Peña, L., (2013), “Tensión entre la autoevaluación y la evaluación del estudiante al docente”, en *Ciencia y Tecnología*, Revista de investigación científica, Guayaquil, UTEG.
- Rueda, M., (2008), *La evaluación del desempeño docente en la universidad*, Revista Electrónica de Investigación Educativa, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>
- Tünnermann, C., (2008), *La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998*, Cali. Iesalc-Unesco.

Como citar este artículo:

Carvajal, L., Realpe, O., & Solorzano, H. (Enero – Diciembre 2015). Evaluación del desempeño docente de la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional (eceynci) “Período académico septiembre 2012- agosto 2013”. *Tierra Infinita* (1), 129-137 <https://doi.org/10.32645/26028131.47>