



Evaluación del desempeño en docentes de las asignaturas transversales, en la Universidad para el Desarrollo y la Innovación

Teaching performance evaluation in degree-wide courses at Universidad para el Desarrollo y la Innovación

I Ramiro Ramírez Fernández

Ingeniero Mecánico por el Instituto Superior Energético de Moscú, PhD en Ciencias Agrícolas, docente de la Escuela de Ingeniería de la Universidad para el Desarrollo y la Innovación (UDI), Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
rramirez@udi.edu.bo

Recibido: 11/09/2022

Aprobado: 29/06/2023

RESUMEN

En la Universidad para el Desarrollo y la Innovación (UDI), la evaluación del desempeño docente es un instrumento utilizado para orientar, transformar y consolidar el avance de un profesional. El objetivo de la presente investigación fue realizar una evaluación longitudinal del desempeño de los docentes que conforman los Programas de Formación General en la UDI y determinar las variables más importantes en las encuestas de percepción docente, durante las gestiones I-2015 hasta II-2019. La investigación consistió en un estudio longitudinal, durante las gestiones I-2015 hasta II-2019 para evaluar desempeño de todos los docentes que conforman los Programas de Formación General (PFG). Con tales fines, se recopiló la información registrada en

las bases de datos de la plataforma virtual de la UDI, para su descripción y análisis. Los resultados de las encuestas de percepción docente, la evaluación jerárquica y la autoevaluación mostraron un incremento significativo ($p \leq 0,05$) de los puntajes promedios obtenidos por los docentes, a partir de la gestión II-2017; un avance en la implementación del Modelo de Formación por Competencias en la UDI y una tendencia a lograr a mediano plazo resultados más relevantes en la actividad docente educativa. Se recomiendan ocho variables claves en encuesta de percepción docente.

Palabras clave:

formación por competencias, percepción docente, variables claves.

ABSTRACT

At the Universidad para el Desarrollo y la Innovación (UDI), the evaluation of teaching performance is an instrument used to guide, transform, and consolidate the progress of a professional. The objective of this research was to conduct a longitudinal evaluation of the performance of the professors in the General Education Programs at UDI and determine the most important variables in the teaching perception

surveys during the academic terms from I-2015 to II-2019. The research consisted of a longitudinal study covering the academic terms from I-2015 to II-2019 to assess the performance of all educators in the General Education Programs (PFG). To achieve this, information recorded in the UDI's virtual platform databases was collected for description and analysis. The results from the teaching perception surveys, hierarchical evaluation, and self-evaluation showed

a significant increase ($p \leq 0.05$) in the average scores obtained by the professors starting from the II-2017 academic term, progress in the implementation of the Competency-Based Education Model at UDI, and a tendency to achieve more relevant results in educational teaching activities in the medium term.

Eight key variables in the teaching perception survey are recommended.

Keywords:

Competency-Based Education, teaching perception, key variables.

I. INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente en la educación superior se ha realizado por diversos procedimientos y métodos, tales como la autoevaluación del profesor, la evaluación por pares y responsables académicos y la evaluación por los estudiantes, por solo citar algunos de los procedimientos más difundidos (Tobón, 2010; Moreno, et al., 2014, pp. 41-48).

Con el paso del tiempo se ha buscado tener más referentes de cómo evaluar el desempeño docente, aunque sigue dominando el uso de cuestionario de opinión de estudiantes que se justifica tomando en consideración las dimensiones poblacionales estudiantiles y docentes que son parte del proceso (Moreno, op. cit., pp. 41-48).

En la Universidad para el Desarrollo y la Innovación (UDI), la evaluación del desempeño docente es un instrumento utilizado para orientar, transformar y consolidar el avance de un profesional, de modo que garantice la implementación del Modelo de Formación por Competencias. Es por ello que resulta importante cada gestión académica aplicar los instrumentos diseñados con estos fines, y realizar, además, estudios longitudinales (quinquenales) que permitan constatar los cambios obtenidos en la actividad docente educativa.

El objetivo de la presente investigación fue realizar una evaluación longitudinal del desempeño de los docentes que conforman los Programas de Formación General en la UDI y determinar las variables más importantes en las encuestas de percepción docente, durante las gestiones I-2015 hasta II-2019.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Aspectos generales

La investigación se realizó en la Universidad para el Desarrollo y la Innovación (UDI), de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. Consistió en un estudio longitudinal, durante las gestiones I-2015 hasta II-2019 para evaluar el desempeño de todos los docentes que conforman los Programas de Formación General (PFG). Con tales fines, se recopiló la información registrada en las bases de datos de la plataforma virtual de la UDI, para su descripción y análisis.

2.2 Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente se realiza al finalizar cada gestión y se obtiene mediante la aplicación de los siguientes instrumentos:

- Autoevaluación docente: Se obtiene de la aplicación del formulario de autoevaluación y representa el 40% de la puntuación total.
- Evaluación jerárquica: Se obtiene de la evaluación realizada por la Dirección de Escuela o Facultad y representa el 10% de la puntuación total.
- Encuesta de percepción docente: Se obtiene de la encuesta que se aplica a los estudiantes una vez culminado el semestre y representa el 50% de la puntuación total.

2.2.1 Formulario de autoevaluación docente (0-100 puntos)

1. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los aprendizajes esperados en cada unidad de aprendizaje?
2. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los objetivos generales de la asignatura?
3. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la Hoja de Ruta de la Asignatura?

4. Evalúe los siguientes aspectos:
 - » Puntualidad y asistencia.
 - » Dominio de la asignatura.
 - » Motiva a los estudiantes.
 - » Hace cumplir las reglas.
 - » Se hace entender.
 - » Hace dinámica la clase.
 - » Participación en el Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA).
5. ¿Cómo considera que se han aplicado en su clase las reglas y procedimientos internos de la universidad?

2.2.2 Formulario de evaluación jerárquica (0-100 puntos)

• Adecuación al Trabajo

Cumple los procedimientos establecidos por la institución.

- » Ha participado de los cursos de capacitación institucional (Requerida sobre el Modelo de Formación por Competencias).
- » Llega puntualmente al inicio de clases.
- » Inicia y termina los cursos en el tiempo previsto.
- » Respeta los horarios convenidos al inicio del semestre de la asignatura.
- » Controla y Registra apropiadamente la asistencia de los estudiantes en el sistema y/o la carpeta de la asignatura.
- » Llenado correcto del cuadro de avance en la carpeta docente.
- » Cumplimiento de los aprendizajes esperados definidos en la Hoja de Ruta.
- » Uso regular del Ambiente Virtual de Aprendizaje.
- » Entrega de notas en plazos establecidos.
- » Participa en las reuniones convocadas por la Institución.
- » Cumple las instrucciones y responde a las solicitudes del Director de Escuela (Decano de Facultad).

• Adecuación Personal

Demuestra adhesión o respeto a los principios y valores promovidos por la institución.

- » Mantiene una conducta adecuada y compatible con los principios y valores que forman la cultura organizacional.
- » Colabora con las actividades de la carrera o de la Institución.
- » Participa de las actividades y celebraciones oficiales de la Institución.
- » Mantiene una adecuada presentación personal.

Coopera en la preservación de un ambiente armonioso en el trato con otros docentes o funcionarios.

- » Es solícito a prestar ayuda a sus pares.
- » Emplea un lenguaje adecuado a su posición de docente.
- » Se expresa bien de sus colegas y de otras personas que colaboran con la institución.
- » Formula críticas y sugerencias en términos respetuosos y positivos.
- » Manifiesta interés por los estudiantes y atiende consultas.
- » Trata en forma respetuosa y amable a estudiantes y pares.

• Idoneidad Disciplinar.

- » Es reconocido por sus pares como un profesional competente.
- » Utiliza apropiadamente el lenguaje propio de su disciplina.
- » Gestiona diversas fuentes de información actualizadas (libros, revistas, participación en seminarios, congresos, etc.).
- » Busca activamente retroalimentación, se interesa por las encuestas docente, opinión de superiores, etc., que le permita mejorar su desempeño.

• Idoneidad Docente.

Mantiene y potencia la vinculación del hábito académico y laboral.

- » Contribuye a la vinculación de la Institución y la carrera en que participa con empresas del sector.
- » Colabora a sus estudiantes mediante la vinculación con empresas, a través de la realización de actividades como: visitas, salidas a terreno, proyectos colaborativos, etc.

Colabora con el desarrollo del proyecto educativo de la Escuela, Carrera e Institución.

- » Cuando se le ha solicitado, ha participado rigurosa y profesionalmente en el proceso de desarrollo curricular y en el diseño instruccional de las asignaturas a su cargo.
- » Cuando se le ha solicitado, ha elaborado rigurosa y responsablemente actividades, pautas metodológicas, instrumentos de evaluación, etc.
- » Hace recomendaciones relevantes y pertinentes para la actualización de los planes de estudio, el programa de la asignatura y la bibliografía de las asignaturas a su cargo.
- » Asiste a las reuniones de coordinación de su Escuela.

- » Asiste a las reuniones de coordinación con el asesor instruccional de la Institución cuando corresponda.
- » Ha desarrollado materiales para cursos en línea

Maneja en forma apropiada la metodología instruccional acorde a las características del modelo educativo de la UDI.

- » Utiliza apropiadamente los instrumentos de diseño instruccional (Programas Instruccionales de Asignaturas, Hojas de Ruta, etc.) y demuestra un conocimiento apropiado de los mismos.
- » Cuando se le ha solicitado, ha participado profesionalmente en Proyectos de Investigación o desarrollo.
- » Ha participado de otras actividades de capacitación organizadas por la institución.

2.2.3 Encuesta de percepción docente (0-100 puntos)

- » Asistencia y puntualidad del docente a clases.
- » Trato del docente hacia los estudiantes.
- » Percepción del dominio por parte del docente de los temas y tópicos que enseña.
- » Claridad del docente para explicar los temas de la asignatura.
- » Aplicación de situaciones prácticas y problemas reales a la asignatura.
- » Genera motivación e interés en su clase.
- » Aprovechamiento de la hora de clases.
- » Entrega inicial de información acerca del programa, evaluaciones y reglas del curso.
- » Entrega oportuna de los resultados de las evaluaciones.
- » La interacción del docente a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje.

2.3 Procesamiento estadístico

Los datos recolectados fueron ordenados en Microsoft Excel y procesados mediante el paquete estadístico SPSS-25.

Se realizaron tres análisis de varianza de clasificación simple (ANOVA) para determinar si existieron diferencias significativas en las evaluaciones jerárquicas, de percepción docente y la autoevaluación, durante las gestiones I-2015 a II-2019. Con tales fines, se evaluó inicialmente la homogeneidad de varianza (Hurtado y Silvente, 2012, pp.83-100), cuando se cumplió este supuesto, se procedió a realizar el ANOVA, y luego se aplicó la prueba de comparación múltiple de medias, cuando existieron diferencias significativas ($p \leq 0.05$), mediante el test de Tukey (García et al., 2012, pp. 79-85).

Se empleó un análisis de tendencia para

determinar el comportamiento de las evaluaciones del desempeño de los docentes de PFG, durante el período de estudio. Se obtuvo la ecuación de regresión, el coeficiente de correlación y determinación que caracterizó dicha dependencia.

Mediante un Análisis de Componentes Principales (ACP) se determinaron los indicadores más importantes que caracterizan la encuesta de percepción docente durante los cinco años

III. RESULTADOS

Al analizar los valores promedios en las encuestas de percepción docente, la evaluación jerárquica y la autoevaluación, se observaron diferencias significativas ($p \leq 0,05$) durante las gestiones I-2015 hasta II-2019 (Tabla 1).

Gestión	Encuesta de percepción docente	Evaluación jerárquica	Autoevaluación
I-2015	84,77 b	99,21 a	92,36 bc
II-2015	83,94 b	97,18 b	93,17 b
I-2016	83,76 b	93,85 c	91,61 c
II-2016	82,62 b	95,18 b	93,21 b
I-2017	85,18 ab	93,17 c	92,88 bc
II-2017	84,77 b	99,39 a	94,48 ab
I-2018	87,94 a	99,60 a	96,36 a
II-2018	86,14 a	99,85 a	95,67 a
I-2019	85,89 ab	98,83 ab	94,90 ab
II-2019	86,87 a	96,58 b	95,23 a
EE±	0,031	0,027	0,019

Tabla 1: Valores promedios de las encuestas de percepción docente, la evaluación jerárquica, la autoevaluación y la evaluación del desempeño docente. Gestión I-2015 a II-2019.

Nota: Letras desiguales indican diferencias significativas según la prueba de comparación múltiple de medias de Tukey ($p \leq 0,05$).

Los resultados de las encuestas de percepción docente mostraron el valor más bajo en la gestión II-2016 (82,62); y un incremento significativo ($p \leq 0,05$) de los puntajes promedios obtenidos por los docentes, a partir de la gestión I-2017, alcanzando los mayores valores en las gestiones I-2018 (87,94) y II-2019 (86,87).

Con relación a la evaluación jerárquica se observaron los resultados más altos y significativos ($p \leq 0,05$) durante las gestiones I-2015 (99,21), II-2017 (99,39); I-2018 (99,60) y II-2018 (99,85). En las restantes gestiones, aunque se diferencian significativamente de las anteriormente mencionadas, mostraron resultados evaluativos satisfactorios.

Al mismo tiempo, la autoevaluación de los docentes mostró los mejores resultados a partir de la gestión II-2017 hasta II-2019.

Los resultados alcanzados durante las gestiones I-2015 hasta II-2019 en estas tres formas evaluativas analizadas, muestran un avance en la actividad docente educativa de los Programas de Formación General, en la Universidad para el Desarrollo y la Innovación, logrando una mayor estabilidad a partir de la gestión I-2018. Este comportamiento pudiera estar relacionado con la consolidación del Modelo de Formación por Competencias que viene implementando esta Universidad en los últimos años.

Los resultados del análisis de tendencia realizado, para confirmar el comportamiento de las evaluaciones del desempeño de los docentes de PFG, en sus tres modalidades, durante el período en estudio, indicaron una tendencia creciente de los resultados evaluativos de los docentes, a partir de la gestión II-2016 (Figura 1).

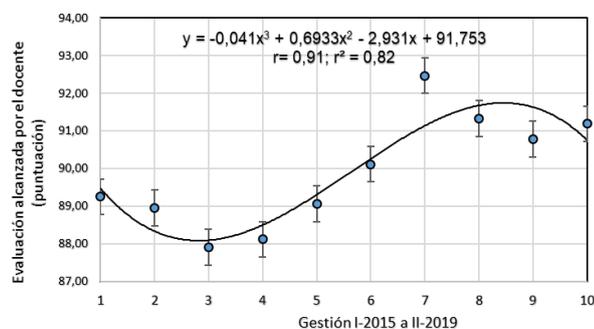


Figura 1: Tendencia evaluativa de los docentes de PFG. Gestión I-2015 a II-2019.

Esta tendencia alcanzó un máximo (valores más altos en las evaluaciones) durante las gestiones I, II-2018 y I, II-2019; y estuvo caracterizada por una ecuación de tercer grado:

$$y = -0,041x^3 + 0,6933x^2 - 2,931x + 91,753,$$

un coeficiente de determinación $r^2=0,83$; que indica una alta relación entre los resultados alcanzados en las evaluaciones docentes y las gestiones académicas evaluadas.

El análisis confirma una vez más la posibilidad de continuar afianzando el Modelo de Formación por Competencias en la UDI y lograr a mediano plazo resultados más relevantes en la actividad docente educativa.

Los resultados del Análisis de Componentes Principales realizado con las variables evaluadas en la encuesta de percepción docente, durante las diez gestiones evaluadas, mostró la posibilidad de clasificarlas según sus niveles de importancia (Tabla 2).

En la primera componente se agrupó más del 87% de la varianza acumulada, lo que significa que en dicha componente se encuentran las variables más importantes para la evaluación del

Componente (No.)	Autovalor	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado
1	10,463	87,193	87,193
2	0,509	4,243	91,436
3	0,355	2,955	94,391
4	0,244	2,030	96,421
5	0,123	1,027	97,448
6	0,116	0,966	98,414
7	0,061	0,512	98,926
8	0,046	0,385	99,311
9	0,035	0,289	99,600
10	0,029	0,240	99,840
11	0,019	0,160	100,000
12	8,622E-8	7,185E-7	100,000

Tabla 2: Resultados del Análisis de Componentes Principales aplicado a los indicadores de la encuesta docente.

desempeño docente; lo cual permitió realizar una correcta clasificación.

Como se puede apreciar en la tabla 3, las variables de mayor importancia en la encuesta de percepción docente son las siguientes en orden descendente de prioridad: Aprovechamiento de la hora de clases

(No.)	Variables	Extracción de la Componente 1
1	Asistencia y puntualidad del docente a clases.	0,767
2	Puntualidad del docente al iniciar y finalizar la clase.	0,712
3	Trato del docente hacia los estudiantes.	0,831
4	Claridad del docente en la explicación de los temas de la asignatura.	0,836
5	Relación de los contenidos teóricos con la práctica, utilizando problemas reales del mundo laboral.	0,932
6	Motivación y generación de interés en su clase.	0,922
7	Aprovechamiento de la hora de clases.	0,950
8	Apoyo y verificación del aprendizaje de cada uno de los estudiantes, realizando actividades regularmente.	0,791
9	Retroalimentación oportuna de los resultados de las evaluaciones.	0,661
10	Información del programa, fechas de evaluaciones y reglas del curso, al inicio del semestre.	0,911
11	Utilización del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) como apoyo para el desarrollo de su asignatura.	0,745
12	Aprendizaje de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en esta asignatura.	0,917
13	Se pasaron todos los temas contemplados en el programa de la asignatura hasta la fecha.	0,726
14	El docente demuestra dominio de los temas que enseña.	0,939

Tabla 3: Extracción de la primera componente por variables

(0,950); El docente demuestra dominio de los temas que enseña (0,939); Relación de los contenidos teóricos con la práctica, utilizando problemas reales del mundo laboral (0,932); Motivación y generación de interés en su clase (0,922); Aprendizaje de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en esta asignatura (0,917); Información del programa, fechas de evaluaciones y reglas del curso, al inicio del semestre (0,911); Claridad del docente en la explicación de los temas de la asignatura (0,836) y Trato del docente hacia los estudiantes (0,831). Por tanto, estas ocho variables son las que fundamentan en mayor medida la opinión de los estudiantes y su percepción sobre el trabajo realizado por los docentes durante cada una de las gestiones analizadas; por lo que, pudieran ser recomendadas como variables claves para la evaluación del desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

La evaluación del desempeño docente juega un papel importante como respaldo de la calidad del sistema educativo. A respecto, la UDI ha desarrollado y aplicado diversos instrumentos que proporcionan una valoración del desempeño docente durante cada gestión, y en que en su conjunto indican, en cierta medida, el avance obtenido en la implementación del Modelo Educativo de Formación por Competencias.

En este sentido, se puede apreciar que predomina un modelo evaluativo centrado en la opinión de los estudiantes, con un enfoque basado en competencias docentes. Como se puede observar este sistema de evaluación por desempeño docente aplicado en la UDI, pudiera ser considerado multidimensional, pues se tienen en cuenta diversos factores inherentes a la actividad docente; a partir de la opinión activa de los estudiantes, su aporte en las actividades de apoyo al proceso docente educativo (evaluación jerárquica), y su propia autoevaluación.

Al respecto, algunos autores plantean que existen infinidad de factores situacionales, que pueden incidir en la evaluación (la credibilidad y capacidad de persuasión de los docentes), dado que los estudiantes tienen dificultad para aceptar la información de fuentes que carecen de credibilidad, destacando la capacidad del docente para comunicarse de forma adecuada, como un elemento de afinidad y motivación (Flores et al; 2017, pp.100).

Spooren y Mortelmans (2006, pp. 201-214) señalan que muchos investigadores consideran la opinión de los estudiantes como variables

confiables, y un indicador de eficacia en la enseñanza; aunque otros han mostrado la existencia de variables como el género, las expectativas, rango y experiencia docente como las más importantes.

También es necesario tener en cuenta la importancia de las variables seleccionadas en el formulario de evaluación jerárquica: Adecuación al trabajo; adecuación personal; idoneidad disciplinar e idoneidad docente; a pesar de que éstas no fueron las que más diferenciaron la evaluación del desempeño docente en el período investigado, muestran aspectos muy importantes como la participación del docente en capacitaciones; su conducta acorde a los principios y valores que forman la cultura organizacional; la disciplina, el aporte que realiza al desarrollo de proyectos educativos, maletas didácticas, el manejo de los instrumentos de diseños instruccional, entre otros.

Fernández, Sotolongo y Martínez (2016), señalan que el análisis de las percepciones de estudiantes y docentes sobre el instrumento de evaluación del desempeño docente debe incluir las competencias pedagógico-didácticas, investigativas, de extensión universitaria y de gestión académica.

Según las percepciones de estudiantes y docentes, la competencia que debe ser priorizada en la evaluación del desempeño docente es la competencia pedagógico-didáctica, en otras palabras, que el profesor facilite el aprendizaje (Fernández, Sotolongo y Martínez, 2016, pp.15-24).

Según Marsh (2019, pp.1-18) los estudiantes son fuente evaluadora confiable y válida de la eficacia del desempeño docente, por lo que la recomienda para los propósitos de mejorar la enseñanza, la toma de decisiones sobre el personal académico y salvaguardar el control de la calidad educativa.

Al hacer referencia a una evaluación integral de la actividad docente del profesor no se le debe restar importancia a la opinión de los que directamente reciben el producto del desempeño docente y que son la razón de ser de su existencia (Pimienta, 2014, pp. 231-250).

Por otra parte, Fernández (2011, pp.15-24) considera que los profesores no mejorarán su enseñanza, asumiendo una perspectiva profesional de su tarea, si no someten su enseñanza y sus prácticas educativas a procesos de evaluación que orienten la mejora y que, incluso, reconozcan la calidad docente.

V. CONCLUSIONES

1. La evaluación de desempeño docente incrementó significativamente el puntaje promedio, a partir de la gestión II-2017, alcanzando el mayor valor

en la I-2018 (92,47), lo que denota un avance en la calidad del proceso docente educativo.

2. Se constató un avance en la implementación del Modelo de Formación por Competencias en la UDI y una tendencia a lograr a mediano plazo resultados más relevantes en la actividad docente educativa.

RECOMENDACIONES

1. Utilizar las ocho variables claves seleccionadas en esta investigación para la evaluación del desempeño docente en otros planteles educativos.
2. Aplicar anualmente este tipo de estudio como referencia de los avances en la implementación del Modelo de Formación por Competencias.

Bibliografía

- Flores Hernández, F., Gatica Lara, F., Sánchez-Mendiola, M., y Martínez González, A. (2017). *Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad*. Investigación en educación médica, 6 (22).
- Fernández, D. J., Sotolongo, M. y Martínez, C. C. (2016). "La evaluación del desempeño por competencias: Percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior". (S/c): Formación universitaria, 9(5).
- García-Villalpando, J. A., Castillo-Morales, A., Ramírez-Guzmán, M. E., Rendón-Sánchez, G. y Larqué-Saavedra, M. U. (2001). *Comparación de los procedimientos de Tukey, Duncan, Dunnett, HSU y Bechhofer para selección de medias*. México: Agrociencia, 35(1).
- Marsh, H. W., Dicke, T. y Pfeiffer, M. (2019). *Una historia de dos misiones: las (casi) literaturas de investigación no superpuestas sobre las evaluaciones de los estudiantes de profesores de secundaria y universitarios*. S/c: Elsevier Psicología Educativa Contemporánea, 58.
- Moreno, M. P., Nava, M. C. y Campos, M. (2014). *Los comentarios abiertos como referente de evaluación de la docencia universitaria: La conveniencia de su interpretación y tratamiento*. Puebla: Formación Universitaria, 7(1).
- Pimienta Prieto, J. H. (2014). *Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias*. (S/c): REDU. Revista de Docencia Universitaria, 12(2).
- Rubio Hurtado, M. J. y Berlanga Silvente, V. (2012). *Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. Caso práctico*. Barcelona: Reire, 5(2).
- Spooren, P. y Mortelmans, D. (2006). *Teacher professionalism and student evaluation of teaching: Will better teachers receive higher ratings and will better students give higher ratings?* (S/c): Elsevier Educational Studies, 32(2).
- Tobón, S. T., Prieto, J. H. P. y Fraile, J. A. G. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson Educación.