

Fecha de presentación: agosto, 2020, Fecha de Aceptación: septiembre, 2020, Fecha de publicación: octubre, 2020

11

PERFECCIONAMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES INVESTIGADORES EN LA UNIANDES

IMPROVING THE EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF RESEARCH TEACHERS AT UNIANDES

Ariel José Romero Fernández¹

E-mail: dir.investigacion@uniandes.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Iruma Alfonso González¹

E-mail: ua.irumaalfonso@uniandes.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6866-4944>

Gustavo Adolfo Álvarez Gómez¹

E-mail: vicerectorado@uniandes.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2376-5917>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Romero Fernández, A. J., Alfonso González, I., & Álvarez Gómez, G. A. (2020). Perfeccionamiento de la evaluación del desempeño de los docentes investigadores en la UNIANDES. *Revista Conrado*, 16(S1), 81-87.

RESUMEN

La evaluación del desempeño de los docentes en las instituciones de educación superior es una importante herramienta para el perfeccionamiento de los resultados de las organizaciones y sus colaboradores. La investigación persigue diseñar un procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes de la Universidad Regional Autónoma de los Andes en el área de investigación. Se realiza un diagnóstico para identificar las principales debilidades del sistema actual de evaluación del desempeño docente de la institución en el área de investigación. Por último, se propone un nuevo procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes en investigación y se identifican los indicadores que reflejan de manera objetiva el cumplimiento de los estándares institucionales de investigación.

Palabras clave:

Evaluación docente, evaluación del desempeño de investigadores, indicadores de evaluación en investigación.

ABSTRACT

Evaluating the performance of teachers in higher education institutions is an important tool for improving the results of organizations and their collaborators. The research aims to design a procedure for evaluating the performance of teachers at the Regional Autonomous University of the Andes in the research area. A diagnosis is made to identify the main weaknesses of the current evaluation system of the institution's teaching performance in the research area. Finally, a new procedure is proposed for evaluating the performance of research teachers and indicators that objectively reflect compliance with institutional research standards are identified.

Keywords:

Teacher evaluation, evaluation of the performance of researchers, research evaluation indicators.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es una de las estrategias más importantes a desarrollar en cualquier organización, en las instituciones de educación superior este proceso se torna más relevante pues el talento humano es su principal activo. Gestionar el talento humano en las universidades incluye el reclutamiento, selección, formación, evaluación y compensación de las personas que conformarán el cuerpo docente y no docente (Álvarez, Gutiérrez & Martín, 2018).

Dentro de los subsistemas anteriormente señalados varios autores entre los que se pueden nombrar (Cordero & González, 2016; Flores, Gatica, Sánchez & Martínez, 2017; y Tobón & Tobón, 2018) consideran que para las universidades es vital contar con sistemas de evaluación del desempeño docente y que en ellos se incluyan no solo aspectos formales relacionados con la docencia, sino que debe evaluarse de manera integral el desempeño de todos los docentes.

Según Gómez & Valdés (2019) la mayoría de las universidades a nivel internacional centran sus sistemas de evaluación del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, le dan mayor peso a la formación, la práctica pedagógica del docente y en ocasiones, el criterio de los estudiantes. Sin embargo, no incluyen en sus instrumentos aspectos relacionados con los resultados individuales y colectivos de los docentes con respecto a otros procesos universitarios como la vinculación y la investigación.

La evaluación del desempeño docente ha sido muy cuestionada en las instituciones de educación superior, primero por el objetivo o finalidad del proceso, pues se centra más en aspectos administrativos que de desempeño del docente y, por último, en los métodos empleados para evaluar, ya que en la mayoría de los casos se utilizan cuestionarios con un enfoque puramente cuantitativo y basado en el criterio de los estudiantes como única referencia.

Por su parte Cabero, Llorente & Morales (2018), manifiestan que la evaluación docente en la mayoría de los casos se fundamenta en la satisfacción de los alumnos con el desempeño de los docentes, su habilidad para transmitir los conocimientos, los medios y métodos pedagógicos y didácticos que emplean en el proceso de enseñanza y aprendizaje y el cumplimiento de las normas y valores de la institución.

Es importante destacar el papel del proceso de evaluación docente para las instituciones de educación superior, la objetividad y transparencia de este proceso puede ser muy útil en la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de los estándares de calidad. Murillo & Hidalgo (2015), consideran que muchas veces la evaluación tiene un importante matiz político y depende de la posición y paradigma de quiénes evalúan y los fines por lo que la hacen.

Galaz, Jiménez & Díaz-Barriga (2019), exponen los resultados de un estudio comparado sobre la evaluación del desempeño en México y Chile. En su investigación consideran que la evaluación del desempeño docente debe ser una obligación para todas las instituciones de educación superior, ya que los organismos reguladores internacionales lo recomiendan y es una visión del nivel de calidad de los docentes dentro del sistema universitario. Ellos concluyen que tanto en México como en Chile se han utilizado modelos más conservadores y menos formativos con un enfoque externo para evaluar el desempeño de los docentes.

Lalangui, Valarezo & Fernández (2019), desarrollan un estudio para evaluar la influencia de la evaluación del desempeño de los docentes en la formación de profesionales de la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Machala. En su estudio coinciden que este proceso es sistemático y obligatorio y que ha contribuido a la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad académica entorno a una eficiente dirección de la docencia.

Quiriz & Tobón (2019), realizan un estudio sobre las principales debilidades de la evaluación del desempeño docente en México en consideración con otros países de la región y del mundo. Utilizaron los sistemas de evaluación que se emplean en México y lo compararon con otros países y encontraron que los instrumentos y metodologías que se emplean en México para evaluar el desempeño de los docentes deben cambiarse e incluir criterios como la socioformación, los procesos formativos, el desarrollo del talento de los alumnos y brindar herramientas educativas que permitan el mejoramiento de la educación.

La mayoría de los artículos revisados coinciden en el perfeccionamiento de los mecanismos que se emplean en las instituciones de educación superior para la evaluación del desempeño docente. Igualmente, en una gran cantidad de trabajos se expone que una gran parte de los sistemas de evaluación del desempeño docente se centran en el proceso de formación y los otros dos

procesos claves (investigación y vinculación) tienen menor participación.

En la Universidad Regional Autónoma de los Andes existe un sistema automatizado para la evaluación del desempeño de los docentes el cual incluyen los tres procesos claves formación, investigación y vinculación, pero en el caso de los indicadores y estándares de investigación deben revisarse y adecuarse a las metas y retos de la investigación científica.

La presente investigación tiene la finalidad de diseñar un procedimiento para el perfeccionamiento de la evaluación del desempeño docente en el área de investigación de los docentes de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (Uniandes).

MATERIALES Y MÉTODOS

Por el enfoque o modalidad la investigación a desarrollar es combinada, es decir, se utilizan elementos cualitativos y cuantitativos para la descripción de los elementos del proceso de evaluación del desempeño de los docentes de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) en el área de investigación.

Teniendo en cuenta el objetivo de la presente investigación se clasifica como aplicada pues su finalidad es perfeccionar la evaluación del desempeño de los docentes en el área de investigación mediante la propuesta de un procedimiento que incluyan los principales indicadores a evaluar.

Por su alcance la investigación es descriptiva pues caracteriza la evaluación del desempeño de los docentes en el área de investigación en la UNIANDES y, además, busca el mejoramiento de los mecanismos que se emplean en la actualidad para la evaluación de los docentes.

En la investigación se incluyeron los coordinadores de investigación de las nueve carreras de la UNIANDES, de las seis sedes y la extensión de Quevedo, además de los seis analistas de la Dirección de Investigación Nacional que son los encargados de desarrollar el proceso de evaluación del desempeño docente en el área de investigación.

Se consultó el sistema de evaluación del desempeño docente de la institución, específicamente el procedimiento que se utiliza para la evaluación de los docentes y los indicadores establecidos para evaluar el desempeño en investigación.

Además, se revisaron los objetivos estratégicos de investigación de la UNIANDES, los Modelos de evaluación y acreditación de carreras del CACES y los Modelos de

evaluación institucional del CACES, específicamente los aspectos relacionados con la evaluación de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) posee un sistema automatizado para la evaluación del desempeño docente, el cual incluye la función de investigación y se realiza mediante un proceso de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, este proceso se realiza una vez en el semestre y sintetiza los resultados de los tres instrumentos (Figura 1).



Figura 1. Sistema de evaluación del desempeño docente de UNIANDES.

Autoevaluación: El docente se autoevalúa en cada uno de los indicadores de investigación en una escala de 1 a 10.

Investigación: El coordinador de carrera o sede/extensión debe evaluar a los investigadores que pertenecen a su carrera/sede/extensión. El Director Nacional de Investigación debe evaluar a los coordinadores a nivel nacional y a los analistas de la Dirección de Investigación. Igual se utiliza una escala de 1 a 10.

Este proceso se realiza en los primeros cuatro meses del semestre y al finalizar el mismo debe visualizar los resultados alcanzados con las fortalezas y debilidades de cada docente en el área evaluada (docencia, investigación y vinculación).

A continuación, se muestran los indicadores que en la actualidad se emplean para evaluar el desempeño en investigación:

- Participación en proyectos de investigación.
- Publicación de libros.
- Publicación de artículos.

- Participación en congresos internacionales.
- Gestión en investigación.

Valoración del sistema utilizado para la evaluación del desempeño en el área de investigación.

Para realizar el diagnóstico sobre la evaluación del desempeño de los docentes en el área de investigación se realizó una tormenta de ideas con los 15 coordinadores de investigación a nivel nacional y los 6 analistas de la dirección de investigación, obteniendo como resultado las siguientes valoraciones del sistema empleado para la evaluación del desempeño.

Fortalezas

- El sistema se encuentra automatizado y es de fácil aplicación.
- El sistema se aplica con sistematicidad.
- Incluye los indicadores para evaluar el desempeño de los docentes investigadores a nivel nacional.
- El sistema es sencillo y de fácil manipulación por parte de los involucrados en el proceso de evaluación.

Debilidades

- En el sistema no siempre están bien establecidos los entes que evaluarán a los docentes.
- Los indicadores de investigación para la evaluación del desempeño deben ser revisados y actualizados.
- No están bien declarados los entes que realizarán la coevaluación de los docentes investigadores.

- No todas las actividades que se desarrollan en investigación aparecen representadas en los indicadores que evalúan el desempeño de los docentes.
- El resultado final del instrumento genera un ranking que no siempre se adecúa a la realidad de los resultados de los investigadores.
- Los cuestionarios de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en investigación son los mismos.

Procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes en investigación.

A partir de las deficiencias identificadas en el diagnóstico realizado se propone un procedimiento específico para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNIANDES en el área de investigación, el cual posee las siguientes premisas (Figura 2):

- Flexibilidad: capacidad para adaptarse a las condiciones internas y externas de la realidad de la educación superior ecuatoriana y específicamente de la UNIANDES.
- Pertinencia: avalada por la necesidad de contar con un instrumento objetivo y fiable para la evaluación del desempeño de los docentes en el área de investigación.
- Sistémica: las etapas del procedimiento y los indicadores de evaluación se relacionan mutuamente con las proyecciones de desarrollo de la investigación en el contexto de la UNIANDES.

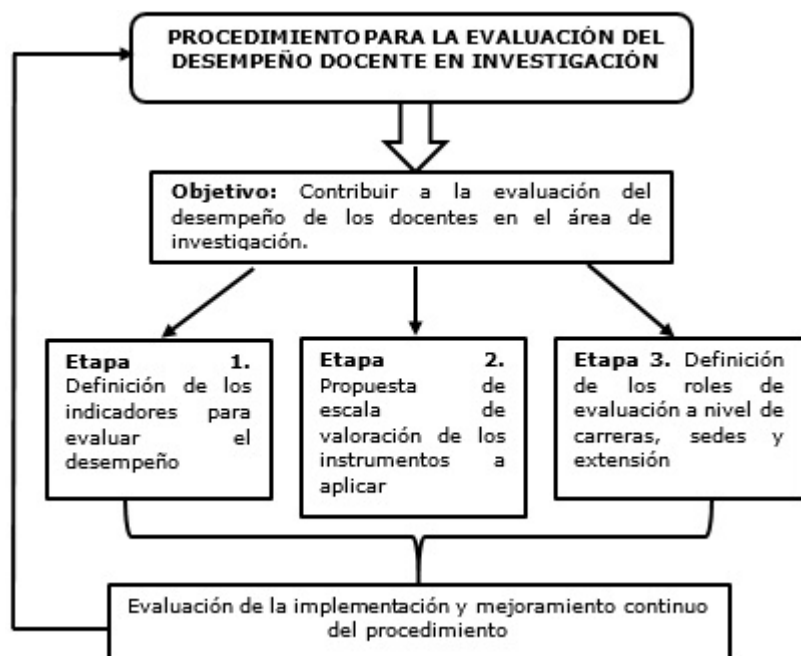


Figura 2. Estructura del procedimiento propuesto para evaluar el desempeño.

Etapa 1. Definición de los indicadores para evaluar el desempeño

Para seleccionar los indicadores para evaluar el desempeño de los docentes en investigación se utilizó el método de expertos en su versión Delphi, se incluyeron como posibles expertos los coordinadores de investigación de carreras, sedes y extensión, los cuales evidenciaron su experticia, en la tabla 1 se presentan los resultados de la determinación del coeficiente de competencia de los posibles expertos.

Possible experto	Kconoc.	Karg.	Kcomp.
Esp. 1	0,7	0,7	0,7
Esp. 2	0,8	0,7	0,75
Esp. 3	0,9	0,9	0,9
Esp. 4	0,8	0,9	0,85
Esp. 5	0,7	0,8	0,75
Esp. 6	1	0,9	0,95
Esp. 7	0,8	0,8	0,8
Esp. 8	0,7	0,8	0,75
Esp. 9	0,8	0,9	0,85
Esp. 10	1	1	1
Esp. 11	0,9	0,8	0,85
Esp. 12	0,7	0,7	0,7
Esp. 13	0,8	0,9	0,85

Se escogen aquellos posibles expertos cuyo coeficiente de competencia sea superior a 0,7, es decir un nivel de competencia superior al 70%, por tanto, quedan 11 expertos eliminando los expertos 1 y 12 pues tienen competencia igual a 70% y no cumplen con la condición. Se seleccionaron los indicadores cuya coincidencia fuera superior al 0,8 es decir, que tuvieran el 80% o más de coincidencia en los votos de los expertos, en la tabla 2 se listan los seleccionados.

Tabla 2. Indicadores seleccionados para la evaluación del desempeño docente en investigación

Indicador	Coincidencia
Planificación y organización de la investigación	
Entrega la información con oportunidad	1
Entrega la información con la calidad requerida	0,9
Asesora carreras y extensiones con calidad y garantiza que existan resultados satisfactorios en la actividad de investigación.	0,9
Gestiona eficientemente la actividad asignada por la dirección de investigación.	0,9
Imparte acciones de formación en el área de investigación con resultados relevantes	0,9
Participa de manera activa y aprueba acciones de formación en el área de investigación	0,9

Proyectos de investigación	
Elabora perfiles de proyectos de investigación para convocatorias nacionales o internacionales	1
Coordina proyectos de investigación y cumple con la matriz de actividades comprometida en el proyecto	1
Ejecuta proyectos de investigación y cumple con los resultados planificados en el cronograma de actividades.	1
Ejecuta el presupuesto planificado en los proyectos de investigación.	0,9
Cumple con la actualización de la documentación establecida para proyectos en la Dirección de Investigación	0,81
Producción científica	
Escribe libros de investigación	1
Publica artículos en revistas de alto impacto mundial (Web of Science, Scopus, Science Citation Index)	1
Publica artículos en revistas de bases de datos regionales reconocidas por el CACES	1
Presenta ponencias en congresos científicos internacionales	0,9
Actividades de gestión	
Coordina la actividad de investigación en la carrera/sede/extensión	1
Realiza la actividad de edición de revistas internas con calidad	1
Gestiona el dominio académico con resultados relevantes	1
Dirige con resultados satisfactorios el grupo de investigación	1
Realiza arbitraje de artículos con calidad y entrega informe en tiempo	0,9
Participa en redes internacionales de investigación	0,9
Participa con calidad en grupos de investigación	0,81
Realiza revisión interna de libros	0,81

Etapa 2. Propuesta de escala de valoración del instrumento para evaluar el desempeño en investigación

En la actualidad el sistema tiene una escala de valoración es numérica de 1 a 10 donde uno es el valor mínimo de desempeño y 10 el máximo, esta escala ha sido reconocida por los expertos como demasiado amplia y que puede desvirtuar los resultados del proceso de evaluación. Igualmente, el cuestionario contempla ítems que tienen que evaluarse obligatoriamente, aunque el docente no haya realizado la actividad pues no tiene opción de no marcar o desechar ese ítem.

Con el consenso de los expertos se decidió utilizar una escala numérica de 1 a 4 con la consiguiente aclaración cualitativa de cada valor, además se propone una opción de no aplica en caso de que el docente no haya realizado esa actividad en el semestre. A continuación, la escala a utilizar.

1. Mal
2. Regular
3. Bien
4. Excelente

Etapa 3. Definición de los roles de evaluación a nivel de carreras, sedes y extensión.

En el sistema actual en ocasiones los pares que evalúan a los docentes con actividades de investigación no tienen conocimiento de su desempeño por lo que la evaluación es subjetiva. Además, los coordinadores de investigación de las carreras/sedes/extensión y los analistas de investigación de cada carrera y sede son los que tienen la información sobre el desempeño real de cada docente.

Por ello se propone que el proceso de evaluación se realice de la siguiente manera.

- Carreras en la matriz Ambato

Autoevaluación – los propios docentes

Coevaluación – coordinador de investigación de la carrera

Heteroevaluación – analista de investigación que atiende la carrera

- Sedes y extensión Quevedo

Autoevaluación – los propios docentes

Coevaluación – coordinador de investigación de la sede o extensión

Heteroevaluación – analista de investigación que atiende la sede o extensión

Discusión

El diagnóstico realizado sobre el sistema actual de evaluación del desempeño docente posee importantes fortalezas entre las que se puede señalar que es automatizado, se aplica sistemáticamente y es de fácil acceso y manipulación, aspectos que consideran Gutiérrez, Margain, Ramírez & Canul (2017); y Núñez (2018) son de vital importancia para que la evaluación del desempeño sea efectiva.

Se identificaron importantes limitaciones como la delimitación de los responsables de evaluar en investigación, los indicadores actuales deben ser revisados en función de las tendencias de la investigación en el contexto ecuatoriano, estas mismas limitaciones relacionadas con los responsables de la evaluación y el ajuste de los indicadores a la realidad de las instituciones de educación superior son identificadas por Fernandes, Sotolongo &

Martínez (2016); y Gómez & Valdés (2019), en estudios desarrollados en Angola y Perú respectivamente.

Además, se pudo identificar que se usa el mismo cuestionario para la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación y no existe posibilidad de depurar las actividades a evaluar pues todos los investigadores no desarrollan las mismas funciones en cada semestre ni tienen los mismos compromisos de resultados. En este aspecto se coincide con Kú & Pool (2017) que manifiestan que la evaluación debe centrarse en los aspectos formales que debe evaluar cada ente en función del resultado que se espera del docente.

En respuesta a una de las limitaciones relacionadas con la escala de valoración, se propone una escala Likert de 1 a 4 donde a cada valor numérico se le asigna una valoración cualitativa en función del desempeño de los docentes desde mal hasta excelente. Además, se deja la alternativa de desechar aquellos ítems donde el docente no tuvo compromisos de resultados para el período evaluado.

Mediante la aplicación del método de expertos (Delphi) se proponen en total 23 indicadores para la evaluación del desempeño de los docentes en el área de investigación. Estos indicadores se ajustan a la realidad del contexto de la investigación en las instituciones de educación superior de Ecuador e incluyen aspectos relacionados con la planificación y organización de la investigación, producción científica y gestión de los procesos de investigación.

CONCLUSIONES

El sistema actual para la evaluación del desempeño docente que se emplea en la UNIANDES es automatizado, de fácil acceso y manejo por parte de los docentes y autoridades y se aplica de manera sistemática, sin embargo su aplicación en el área de investigación evidencia algunas limitaciones relacionadas con la escala utilizada, los ítems a evaluar, el rol de los encargados de realizar el proceso de coevaluación y heteroevaluación, lo cual no garantiza efectividad en la evaluación del desempeño de los docentes investigadores.

La propuesta de procedimiento para el perfeccionamiento de la evaluación del desempeño docente en el área de investigación estuvo asociada a la presentación de 23 indicadores relacionados con los principales resultados a alcanzar en el área de investigación, diseño de una nueva escala de valoración más ajustada y fácil de entender por los evaluadores, así como la adecuación de los roles de los encargados de la coevaluación y heteroevaluación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H., Gutiérrez, C. G., & Martín, J. G. (2018). Profesionalización e idoneidad del profesor en el Departamento de Humanidades y Sociedad y su impacto en la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. Caso Preparatoria 12 de la Universidad de Guadalajara. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 473-489.
- Cabero, J., Llorente, M. C., & Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279.
- Cordero Arroyo, G., & González, C. (2016). Análisis del modelo de evaluación del desempeño docente en el marco de la reforma educativa mexicana. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24, 1-26.
- Fernandes D., Sotolongo, M., & Martínez, C. C. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. *Ingeniería industrial*, 37(2), 178-189.
- Flores, F., Gatica, F., Sánchez, M., & Martínez, 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), 96-103.
- Galaz, A., Jiménez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515.
- Gutiérrez, G., Margain, M. D. L., Ramírez, T. A., & Canul, J. (2017). Un modelo basado en el Clasificador Naïve Bayes para la evaluación del desempeño docente. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 293-313.
- Kú, O. E., & Pool, W. J. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 105-110.
- Lalangui, J. H., Valarezo, J. W., & Fernández, H. P. (2019). La evaluación del desempeño como factor influyente en la formación profesional del docente universitario. *Conference Proceedings*, 3(1), 447-455.
- Murillo, F. L., & Hidalgo, N. (2015). Dime Cómo Evalúas y Te Diré Qué Sociedad Construyes. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 5-9.
- Núñez, F. (2018). Evaluación del desempeño de una universidad de lima metropolitana. *Revista Lux in Américas*, 1(1), 53-57.
- Quiriz, T., & Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos que mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 15(1), 101-115.
- Tobón, S., & Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. *Atenas*, 1(41), 18-33.