

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING - UPEC

(Entregado 30/08/2015 –Revisado 30/10/2015)

MSc. Diego Almeida

Magíster en Administración de Empresas por la Universidad Agraria del Ecuador. Ingeniero de Empresas por la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) de la ciudad de Quito. Diplomado en currículo por competencias por la Universidad Técnica de Ambato. Egresado Maestría en diseño curricular y evaluación educativa por la Universidad Técnica de Ambato (UTA).

Actualmente Director de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing y Director (E) de la Carrera de Administración Pública. Docente Titular Agregado de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi desde el 2009.

MSc. Roberth Pérez

Magíster en Sistemas Informáticos Educativos. Diplomado superior en gestión de servicios y apoyo al desarrollo personal. Programador, analista en sistemas. Licenciado en Ciencias de la Educación especialidad Físico Matemático.

Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC - ECUADOR)
Escuela de Administración de Empresas y Marketing (EAEM)

diego.almeida@upec.edu.ec

roberth.perez@upec.edu.ec

Resumen

La calidad de la educación que se imparte en la facultad de comercio internacional, integración, administración y economía empresarial a través de la carrera de Administración de Empresas y Marketing se constituye hoy en una función de relevante impacto social y político a nivel Nacional, Provincial y Regional.

Pero no se trata de la calidad en el sentido tradicional de cumplimiento de referentes mínimos, sino de calidad de la educación como resultado del esfuerzo colectivo y permanente de la comunidad universitaria que contribuya a sembrar y fortalecer una cultura de evaluación, es por esto que el objeto del análisis en este estudio es evidenciar los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing (EAEM) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) en el período académico Marzo – Agosto 2014, que permitió identificar fortalezas y debilidades dentro del proceso de aprendizaje que serán considerados en la aplicación de estrategias de mejora a fin de que la actividad docente tenga los mejores, en

este proceso se utilizó el sistema de evaluación de desempeño docente y el programa Quanto, sistema informático especializado en evaluación integral.

Palabras Claves: *Evaluación, calidad educativa, desempeño del personal docente.*

Abstract

The quality of the education provided in the faculty of international trade, integration, management and business administration through the career of Business Administration and Marketing is now a function of important social and political impact at national, provincial and Regional.

But it is not quality in the traditional sense of compliance with minimum reference, but quality of education as a result of the collective and continuous efforts of the university community that contributes to plant and strengthen a culture of assessment, which is why the object of analysis in this study is to show the results of the evaluation of teaching performance of the School of Business Administration and Marketing (EAEM) State Polytechnic University Carchi (UPEC) in the academic period March-August 2014, which allowed identify strengths and weaknesses in the process of learning that will be considered in the implementation of strategies to improve the teaching has the best, in this process the evaluation system of teacher performance and Quanto program, specialized computer system used in comprehensive evaluation.

Keywords: *Evaluation, educational quality, performance of teachers*

1. INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño del personal docente sirve para realizar un seguimiento y control de los procesos de aprendizaje y permitir elaborar planes de mejora a fin de optimizar el nivel académico en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) y atender a los **Artículos 151, 155 de la LOES 2010** y a los Artículos 47,48,49,50,51,52,53 y 54 del Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor (a) e Investigador(a) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi que se encuentra vigente desde el jueves 03 de marzo del 2011.

La Ley Orgánica de Educación Superior - LOES (2010), dice:

Art. 93 Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Art. 94.- Evaluación de la calidad.- “La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus

componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios carrera o institución.”

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

Según Valcarcel (2003, citado por Pozo, 2009), la evaluación comprende las actividades de docencia, investigación, gestión y vinculación con la colectividad. Este proceso debería evitar una posición sancionadora y fiscalizadora, y más bien, considerarse como una oportunidad para mejorar y propiciar la innovación y fortalecimiento continuo en las actividades académicas.

Es necesario que los resultados de la evaluación deban vincularse a programas de formación continua y actualización docente, tendientes a contribuir a los procesos de aprendizaje-enseñanza de calidad.

La evaluación del desempeño del personal docente en la EAEM de la UPEC es un proceso continuo normado en el Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor(a) e Investigador(a) de la UPEC (2011), cuya finalidad es, entre otras, contribuir al cumplimiento de los logros del aprendizaje y el perfil de egreso de los estudiantes enmarcados en la calidad y excelencia académica (García, Rosero & Almeida, 2013).

2. Materiales y Métodos

El personal docente de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing en un proceso permanente de conseguir la calidad de la educación, se somete a procesos de evaluación de su desempeño para el período académico Marzo – Agosto 2014, la que se llevó a cabo ajustándose al SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE de la UPEC (2011), proceso que se realiza en un lapso según consta en el calendario académico, utilizando el sistema de evaluación de desempeño docente y el software QUANTO, el cual puede ser utilizado vía Internet dentro o fuera del campus universitario, este proceso tiene como ejes fundamentales a seis parámetros de evaluación, los mismos que se detallan en la siguiente tabla:

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

La evaluación integral del docente consta de cuatro componentes:

Gráfico N°1: Componentes de la evaluación.



El componente a	el estudiante evalúa a sus docentes (EED)	consta de 12 ítems
El componente b	los docentes se autoevalúan (A)	consta de 12 ítems
El componente c	el directivo evalúan al docente (EDD)	consta de 12 ítems
El componente d	el par académico evalúa al docente (EPP)	consta de 12 ítems

2.1. PONDERACIONES

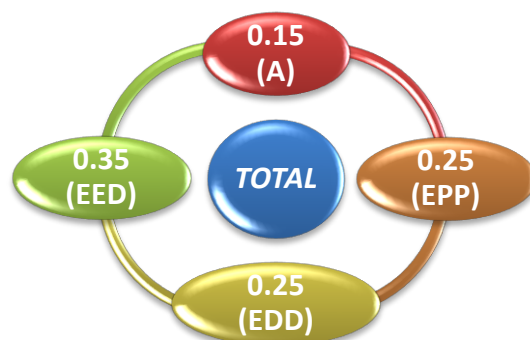
- ❖ NUNCA (40%)
- ❖ RARA VEZ (65%)
- ❖ FRECUENTEMENTE (85%)
- ❖ SIEMPRE (100%)

El directivo se refiere al Director de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing EAEM y el par académico evaluador es designado por el Consejo Superior Universitario de acuerdo a la resolución N° 014-CSPU-2014, de fecha veinte de enero de dos mil catorce.

2.2. Modelo Matemático

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

Gráfico N°2: Ponderaciones



Realizada la evaluación docente, se procedió a obtener los informes individuales de los docentes, los mismos que son enviados al correo institucional de cada uno.

Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó el paquete informático SPSS Statistics V 22.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

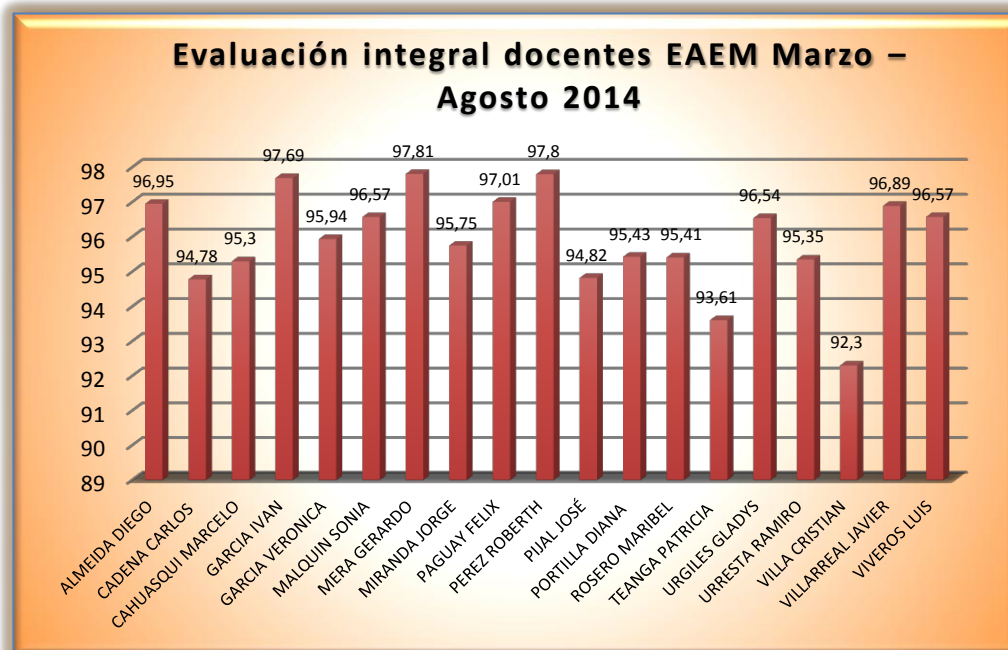
Los resultados de la evaluación integral de los docentes de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing EAEM se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N° 1: Evaluación docente de la EAEM

N°	DOCENTE	Estudiantes	Autoevaluación	Directivo	Par Académico	Total
1	DOCENTE 1	92,37	99,5	100	98,75	96,95
2	DOCENTE 2	94,25	100	95,92	91,25	94,78
3	DOCENTE 3	94,32	95	94,67	97,5	95,3
4	DOCENTE 4	96,25	97,5	100	97,5	97,69
5	DOCENTE 5	92,98	97,63	97,5	97,5	95,94
6	DOCENTE 6	90,42	99,5	100	100	96,57
7	DOCENTE 7	93,95	99,5	100	100	97,81
8	DOCENTE 8	92,19	98,75	94,67	100	95,75
9	DOCENTE 9	94,37	100	95,92	100	97,01
10	DOCENTE 10	97,36	97,75	98,75	97,5	97,8
11	DOCENTE 11	86,08	100	100	98,75	94,82
12	DOCENTE 12	91,67	97,88	97,17	97,5	95,43
13	DOCENTE 13	90,94	98,87	100	95	95,41
14	DOCENTE 14	92	99,5	85,92	100	93,61
15	DOCENTE 15	92,1	99,5	100	97,5	96,54
16	DOCENTE 16	89,64	100	97,17	98,75	95,35
17	DOCENTE 17	87,44	93,13	95,92	95	92,3
18	DOCENTE 18	97,4	98,37	97,17	95	96,89
19	DOCENTE 19	92,77	99,5	97,17	100	96,57

Estadísticos						
		estudiantes	autoevaluación	directivo	par	Total
N	Válidos	19	19	19	19	19
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		92.5526	98.5200	97.2605	97.7632	95.9221
Mínimo		86.08	93.13	85.92	91.25	92.30
Máximo		97.40	100.00	100.00	100.00	97.81

Gráfico N°3



Los docentes de la EAEM, según el análisis obtenido del total de evaluación están sobre los 75 puntos tal como se exige en la reglamentación de la UPEC. El promedio de la evaluación general de los docentes es 95,92 puntos, valor que evidencia un desempeño aceptable por parte de los docentes en las actividades de docencia y gestión académica. El puntaje mínimo que se obtuvo en la evaluación total es de 92,3 y el máximo es de 97.81.

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

Estadísticos

		Total	Total (agrupado)
N	Válidos	19	19
	Perdidos	0	0
Media		95.9221	3,79
Mínimo		92.30	3
Máximo		97.81	4

Total

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	92.30	1	5,3	5,3
	93.61	1	5,3	10,5
	94.78	1	5,3	15,8
	94.82	1	5,3	21,1
	95.30	1	5,3	26,3
	95.35	1	5,3	31,6
	95.41	1	5,3	36,8
	95.43	1	5,3	42,1
	95.75	1	5,3	47,4
	95.94	1	5,3	52,6
	96.54	1	5,3	57,9
	96.57	2	10,5	10,5
	96.89	1	5,3	73,7
	96.95	1	5,3	78,9
	97.01	1	5,3	84,2
	97.69	1	5,3	89,5
	97.80	1	5,3	94,7
	97.81	1	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Total (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	90 - 95	4	21,1	21,1
	95 - 100	15	78,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Además del análisis se concluye que la mayoría de los docentes de la EAEM (78,9%) obtuvo un promedio de resultado general entre el rango de 95-100 puntos, y un 21,1% de los docentes tiene la evaluación general entre el rango de 90 y 95 puntos.

3.1. Distribución según el promedio de la evaluación total

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

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Sobre el promedio	9	50,0
	Debajo del Promedio	9	50,0
	Total	18	100,0

Gráfico N°4:



El 50% de los docentes están por encima del promedio general obtenido en la evaluación del semestre es decir de 95,9 puntos y el 50% están por debajo de este rango, hay que considerar que el promedio de los docentes es muy aceptable considerando el valor del promedio establecido en el reglamento de evaluación docente que está en el rango de 75 puntos.

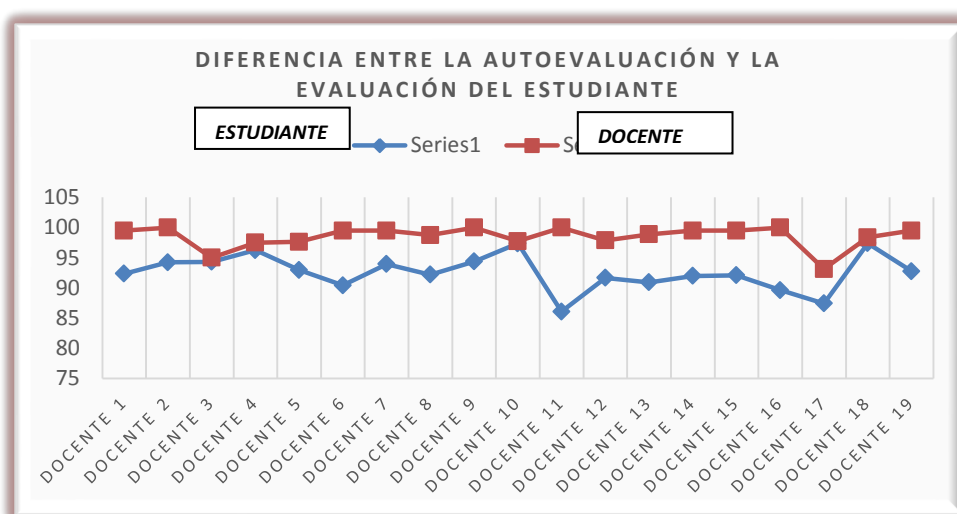
3.1.2. ¿Cuánta diferencia existe entre la evaluación del estudiante y la autoevaluación del docente?

N°	DOCENTE	Estudiante	Autoevaluación	dif. Auto - eval
1	DOCENTE 1	92,37	99,5	7,13
2	DOCENTE 2	94,25	100	5,75
3	DOCENTE 3	94,32	95	0,68
4	DOCENTE 4	96,25	97,5	1,25
5	DOCENTE 5	92,98	97,63	4,65
6	DOCENTE 6	90,42	99,5	9,08
7	DOCENTE 7	93,95	99,5	5,55
8	DOCENTE 8	92,19	98,75	6,56
9	DOCENTE 9	94,37	100	5,63
10	DOCENTE 10	97,36	97,75	0,39
11	DOCENTE 11	86,08	100	13,92
12	DOCENTE 12	91,67	97,88	6,21
13	DOCENTE 13	90,94	98,87	7,93
14	DOCENTE 14	92	99,5	7,5
15	DOCENTE 15	92,1	99,5	7,4
16	DOCENTE 16	89,64	100	10,36
17	DOCENTE 17	87,44	93,13	5,69
18	DOCENTE 18	97,4	98,37	0,97
19	DOCENTE 19	92,77	99,5	6,73

Estadísticos

		estudaintes	autoevaluación	dife_auto_alum
N	Válidos	<i>19</i>	<i>19</i>	<i>19</i>
	Perdidos	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Media		<i>92.5526</i>	<i>98.5200</i>	<i>5.9674</i>
Mínimo		<i>86.08</i>	<i>93.13</i>	<i>.39</i>
Máximo		<i>97.40</i>	<i>100.00</i>	<i>13.92</i>

Gráfico N°5:



La autoevaluación de los docentes es mayor que la evaluación de los estudiantes. El promedio de la diferencia es de 5,59 puntos, la mínima es de 0.39 y la máxima de 13.92. La diferencia global entre la autoevaluación del docente en referencia a la del estudiante no es significativa lo que da como indicador que el proceso de aprendizaje se la está llevando conforme a los parámetros establecidos de eficiencia y eficacia.

Un caso en sus resultados casi coinciden en sus valoraciones finales entre la autoevaluación y la del estudiante, con una diferencia mínima en promedio de un puntaje de 0.39 puntos.

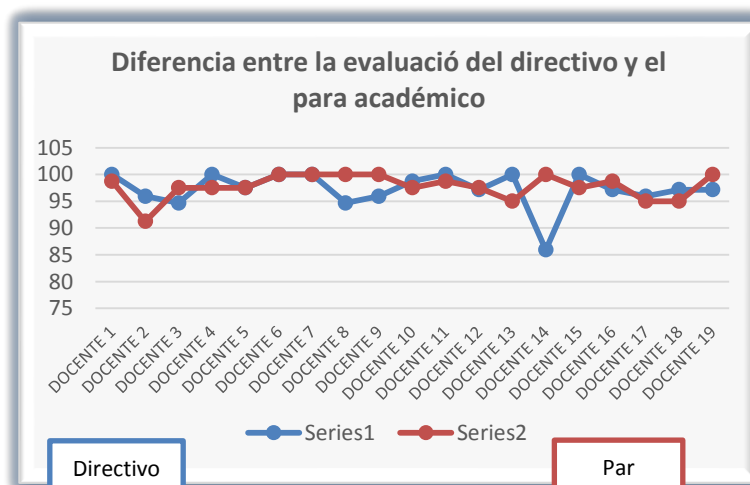
3.1.3. ¿Cuánta diferencia existe entre la evaluación del directivo y la del par académico?

N°	DOCENTE	Directivo	Par Académico	dif. Dir - Par
1	DOCENTE 1	100	98,75	1,25
2	DOCENTE 2	95,92	91,25	4,67
3	DOCENTE 3	94,67	97,5	2,83
4	DOCENTE 4	100	97,5	2,5
5	DOCENTE 5	97,5	97,5	0
6	DOCENTE 6	100	100	0
7	DOCENTE 7	100	100	0
8	DOCENTE 8	94,67	100	5,33
9	DOCENTE 9	95,92	100	4,08
10	DOCENTE 10	98,75	97,5	1,25
11	DOCENTE 11	100	98,75	1,25
12	DOCENTE 12	97,17	97,5	0,33
13	DOCENTE 13	100	95	5
14	DOCENTE 14	85,92	100	14,08
15	DOCENTE 15	100	97,5	2,5
16	DOCENTE 16	97,17	98,75	1,58
17	DOCENTE 17	95,92	95	0,92
18	DOCENTE 18	97,17	95	2,17
19	DOCENTE 19	97,17	100	2,83

Estadísticos

		directivo	par	dife_direc_par
N	Válidos	19	19	19
	Perdidos	0	0	0
Media		97.2605	97.7632	2.7668
Mínimo		85.92	91.25	.00
Máximo		100.00	100.00	14.08

Gráfico N° 6:



La evaluación del directivo en la mayoría de los casos es mayor que el del par académico y en 7 casos la evaluación es al contrario. El promedio de la diferencia es de 2,70 puntos, la mínima es de 0.00 y la máxima de 14,08. En un caso existe una diferencia significativa entre las dos evaluaciones.

Tres docentes coinciden completamente entre la evaluación del par académico y del directivo. Realizando una comparativa de la evaluación docente entre los dos últimos períodos académicos tenemos:

<i>Período</i>	<i>Promedio (alumnos)</i>	<i>Promedio (total)</i>
Sep. 2013 – Feb. 2014	92,69	96,25
Marzo – Agosto 2014	92,55	95,92
<i>incremento</i>	0.14	0,33

Se puede observar que tanto en el promedio de la evaluación realizada por los alumnos como del total, hubo una baja mínima en el valor total alcanzado, es decir 0,14 y 0,33 puntos respectivamente. Esto indica que los procesos ejecutados en él quehacer educativo se está cumpliendo con los parámetros y objetivos establecidos.

2.3. Análisis factorial:

El Análisis Factorial es una técnica estadística multivariante cuya finalidad es analizar las relaciones de interdependencia existentes entre un conjunto de variables, calculando un conjunto de variables latentes, denominadas factores, que explican con un número menor de dimensiones, dichas relaciones. Por este motivo, el Análisis Factorial es una técnica de reducción de datos con un número menor de variables sin distorsionar dicha información, lo que aumenta el grado de manejo e interpretación de la misma (Fernández, 2011).

Los datos adjuntos corresponden a la medición de 5 procesos de evaluación para el periodo académico marzo – agosto 2014, Las variables medidas han sido:

1. X1: Estudiante
2. X2: Autoevaluación
3. X3: Directivo
4. X4: Par académico
5. X5: Total

En el estudio de la evaluación de desempeño docente, el análisis factorial nos permite analizar la homogeneidad de los grupos a partir de un conjunto varias variables. Los grupos homogéneos se presentan con estrecha correlación que existen entre sí considerando que son grupos independientes. Aplicando el análisis factorial a los resultados obtenidos por parte de los actores de la evaluación se pueden encontrar grupos de variables con significado común lo que permite

conseguir reducir el número de dimensiones necesarias para explicar las respuestas de los actores de la evaluación.

N°	DOCENTE	X1	X2	X3	X4	X5
1	DOCENTE 1	92.37	99.5	100	98.75	96.95
2	DOCENTE 2	94.25	100	95.92	91.25	94.78
3	DOCENTE 3	94.32	95	94.67	97.5	95.3
4	DOCENTE 4	96.25	97.5	100	97.5	97.69
5	DOCENTE 5	92.98	97.63	97.5	97.5	95.94
6	DOCENTE 6	90.42	99.5	100	100	96.57
7	DOCENTE 7	93.95	99.5	100	100	97.81
8	DOCENTE 8	92.19	98.75	94.67	100	95.75
9	DOCENTE 9	94.37	100	95.92	100	97.01
10	DOCENTE 10	97.36	97.75	98.75	97.5	97.8
11	DOCENTE 11	86.08	100	100	98.75	94.82
12	DOCENTE 12	91.67	97.88	97.17	97.5	95.43
13	DOCENTE 13	90.94	98.87	100	95	95.41
14	DOCENTE 14	92	99.5	85.92	100	93.61
15	DOCENTE 15	92.1	99.5	100	97.5	96.54
16	DOCENTE 16	89.64	100	97.17	98.75	95.35
17	DOCENTE 17	87.44	93.13	95.92	95	92.3
18	DOCENTE 18	97.4	98.37	97.17	95	96.89
19	DOCENTE 19	92.77	99.5	97.17	100	96.57

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Alumnos	<i>1,000</i>	<i>1,000</i>
autoevaluación	<i>1,000</i>	<i>,592</i>
Directivo	<i>1,000</i>	<i>,985</i>
Par	<i>1,000</i>	<i>,768</i>
Total	<i>1,000</i>	<i>,982</i>

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se determina la estructura factorial necesaria, se utiliza el método de Kaiser que determina tantos factores como autovalores mayores que 1. Este proceso se da por defecto del software SPSS. El método Kaiser proporciona la estructura factorial, en este caso con tres factores que explican el 86,546% de la varianza total.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,025	40,504	40,504	2,025	40,504	40,504
2	1,285	25,694	66,198	1,285	25,694	66,198
3	1,017	20,349	86,546	1,017	20,349	86,546
4	,673	13,450	99,997			
5	,000	,003	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

No obstante, el valor del cuarto componente se encuentra muy próximo a 1, proporciona un factor que determina el 13,450 % de la varianza, por lo que se decide incluirlo también en la estructura factorial.

Matriz de componente^a

	Componente		
	1	2	3
Alumnos	,590	-,565	,577
Autoevaluación	,546	,542	-,002
directivo	,549	-,209	-,800
Par	,330	,785	,209
Total	,984	-,109	,032

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos.

Comunalidades

	Inicial
alumnos	,999
autoevaluación	,990
directivo	,999
par	,998
Total	1,000

Método de extracción: máxima probabilidad.

Se han encontrado una o más estimaciones de comunalidad mayores que 1 durante las iteraciones y al ser altas implica que todas las variables están muy bien representadas en el espacio de los factores (la Comunalidad representa el coeficiente de correlación lineal múltiple de cada variable con los factores).

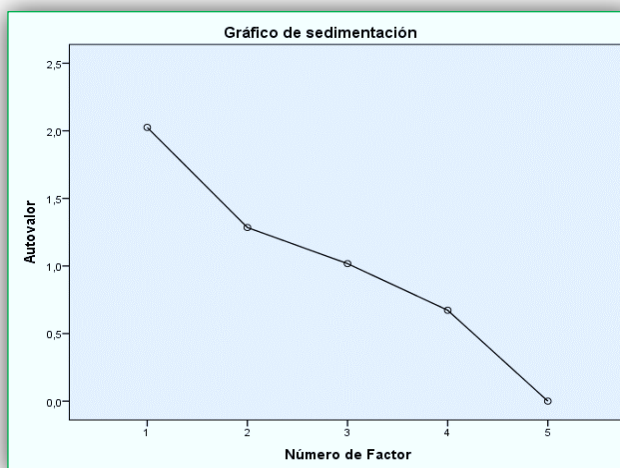
Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,025	40,504	40,504
2	1,285	25,694	66,198
3	1,017	20,349	86,546
4	,673	13,450	99,997
5	,000	,003	100,000

Método de extracción: máxima probabilidad.

Finalmente, se elige una estructura factorial de cuatro factores que explicarían el 99,997 % de la varianza. Esta decisión se observa también en el Gráfico de Sedimentación:

Gráfico N°7



PLAN DE MEJORAS:

Como se indicó anteriormente, no existen docentes cuyos puntajes en la evaluación total sean inferiores a los 75 puntos, tal como se manifiesta en la reglamentación de la UPEC. Razón por la cual no es indispensable realizar un plan de mejoras para este punto.

CONCLUSIONES

- Los 19 docentes de la EAEM fueron evaluados a través de los cuatro componentes (alumnos, autoevaluación, directivo y par académico) utilizando el sistema Quanto.
- Los docentes obtuvieron puntajes superiores a 75 puntos en la evaluación total, tal como se exige en el reglamento de la UPEC.
- El 42,11% de los docentes están por debajo del promedio (95,92 puntos) en la evaluación total y el 57,89% por encima.
- La autoevaluación en su totalidad es mayor que la evaluación de los alumnos, La máxima diferencia es de 13,92 puntos.

- Tres docentes casi coinciden entre su autoevaluación y la de los estudiantes.
- Tres docentes coinciden completamente entre la evaluación del par académico y del directivo.
- Tanto en el promedio de la evaluación realizada por los alumnos como del total, hubo un mínimo incremento de 0,14 y 0,33 puntos respectivamente, comparado con el período académico anterior (Sep. 2013 – Feb. 2014).

RECOMENDACIONES

- Se sugiere realizar permanentes reuniones con los docentes para identificar los posibles inconvenientes que pueden presentarse en las aulas de clase y mejorar las estrategias del proceso de enseñanza - aprendizaje.
- Los docentes deberían tener hasta tres asignaturas diferentes a su cargo en el distributivo docente con la finalidad de mejorar su desempeño laboral.
- Los cursos deberían tener hasta 25 estudiantes cada uno con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Establecer el permanente acompañamiento académico hacia los estudiantes a fin de monitorear sus actividades e identificar posibles causas de bajo rendimiento, esto con la finalidad de establecer estrategias de solución oportunas.

3. BIBLIOGRAFÍA

- CEI-UPEC. (2013). Informe de evaluación docente de las carreras de la UPEC. Tulcán-Ecuador.
- Fernández, Santiago de la Fuente. (2011). Análisis Factorial. Universidad Autónoma de Madrid. UAM
- García, I. Rosero, M., Almeida, D. (2013). La evaluación del desempeño docente universitario. Revista Axioma, 1(10), pp. 38-44.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010, 12 de octubre). Registro Oficial, Suplemento No. 298.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación de Desempeño Docente, Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá. Colombia
- Pozo, C. (2009). La Evaluación de la calidad docente en el nuevo marco de EEES, Unidad de Calidad de la Universidad de Almería. España.
- Reglamento de la comisión de Evaluación Interna de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (2012, 22 de Noviembre), Resolución, No. 324-C SUP-2012.
- Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor(a) e Investigador(a) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. (2011, 16 de noviembre), Resolución, No. 222-CSUP-2011.