

Evaluación de desempeño docente septiembre 2013 – febrero 2014 de la escuela de Administración de Empresas y Marketing – UPEC

(Entregado el 12 de Diciembre del 2014)

(Aprobado 29 de Noviembre del 2014)

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

Foto del autor traje formal



Dr. Hugo Ruiz Enríquez

Lcdo. En ciencias Publicas y Sociales
Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales u Juzgados de la República
Diploma Superior en Gerencia de Gobiernos Seccionales
Diploma Superior en Currículo por Competencias
Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa
Actualmente desempeña las funciones de Rector de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
e-mail: hugo.ruiz@upec.edu.ec



Roberth Pérez

Lcdo. En ciencias de la Educación especialidad Físico Matemático.
Diplomado superior en gestión de servicios y apoyo al desarrollo personal
Programador, analista en sistemas
Magister en Sistemas Informáticos Educativos
Actualmente desempeña las funciones de Docente Titular Agregado de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Escuela de Administración de Empresas y Marketing.
e-mail: roberth.perez@upec.edu.ec

Resumen

La evaluación del desempeño del personal docente como una de las actividades fundamentales para el mejoramiento y aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, está encaminada a realizar un seguimiento y control de los procesos de aprendizaje-enseñanza y principalmente mejorar el nivel académico en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC), atendiendo a los Artículos 151, 155 de la LOES 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.

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 Septiembre 2013 – Febrero 2014.

Los datos obtenidos sirven de base para identificar fortalezas y debilidades dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje que serán considerados en la aplicación de estrategias de mejora a fin de que la actividad docente

tenga los mejores resultados en búsqueda de la calidad de la educación universitaria; En este proceso se utilizó el programa Quanto, sistema informático especializado en evaluación integral

Palabras clave- Keywords

Evaluación, desempeño del personal docente, Quanto. Keywords: Evaluation, performance of teachers, Quanto

Abstract

Performance evaluation of teachers as one of the key activities for the improvement and quality assurance of higher education, is designed to monitor and control the processes of learning and mainly improve the academic level at the University State Polytechnic of Carchi (UPEC), based on Articles 151, 155 and Articles LOES 47,48,49,50,51,52,53 and 54 of the Rules of Academic Career and Professor (a) and Researcher (a) State Polytechnic University Carchi.

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 September 2013 - February 2014.

The data provide a basis for identifying strengths and weaknesses in the process of teaching - learning to be considered in implementing improvement strategies so that the teaching has the best results in pursuit of quality of university education; Quanto program, specializing in comprehensive evaluation computer system used in this process

1. Introducción

La evaluación del desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing (EAEM), de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) se realiza con el propósito de asegurar la calidad en los procesos de aprendizajes en el aula y del cumplimiento de la planificación del trabajo autónomo con el estudiante, parámetros establecidos por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y que se constituye en un importante indicador de evaluación de la educación superior.

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 autocritica, 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. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo

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.

Los criterios de calidad deben reflejar los objetivos globales de la educación superior, en particular la meta de cultivar en los alumnos el pensamiento crítico e independiente y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida. Dichos criterios deberían estimular la innovación y la diversidad. Para garantizar la calidad en la enseñanza superior es preciso reconocer la importancia de atraer y retener a un personal docente y de investigación calificada, talentosa y comprometida con su labor (Art. 21. CMES.2009)

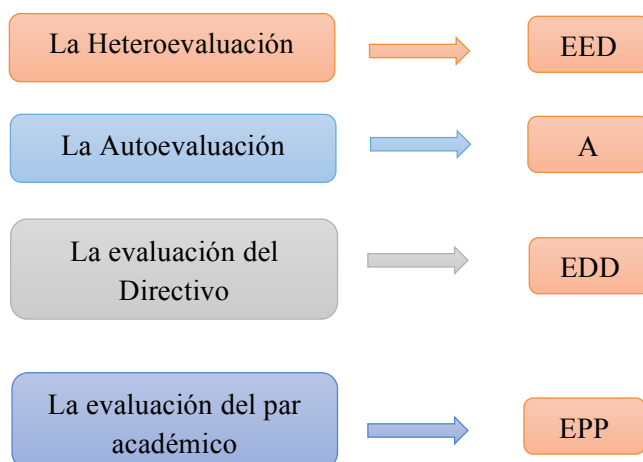
La evaluación del desempeño del personal docente en la EAEM de la UPEC es un proceso continuo normado en el Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor(a) e Investigador(a) de la UPEC (2011), cuya finalidad es, entre otras, contribuir al cumplimiento de los logros del aprendizaje y el perfil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

2. Materiales y métodos

La evaluación del desempeño del personal docente de la Escuela de Administración de Empresas y Marketing en el período académico Septiembre 2013 – Febrero 2014 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 software QUANTO, el cual puede ser utilizado vía Internet dentro o fuera del campus universitario, el cual consta de seis parámetros de evaluación que se muestran 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:



El componente a	el estudiante evalúa a sus docentes	consta de 45 ítems
El componente b	los docentes se autoevalúan	consta de 47 ítems
El componente c	el directivo evalúan al docente	consta de 14 ítems
El componente d	el par académico evalúa al docente	consta de 10 ítems

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.

Modelo Matemático

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

$$\text{TOTAL} = 0.25 (A) + 0.40 (EED) + 0.20 (EPP) + 0.15 (EDD)$$

Una vez que se ha realizado la evaluación docente, se procedió a obtener los informes individuales de los docentes en formato pdf, 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 v20.

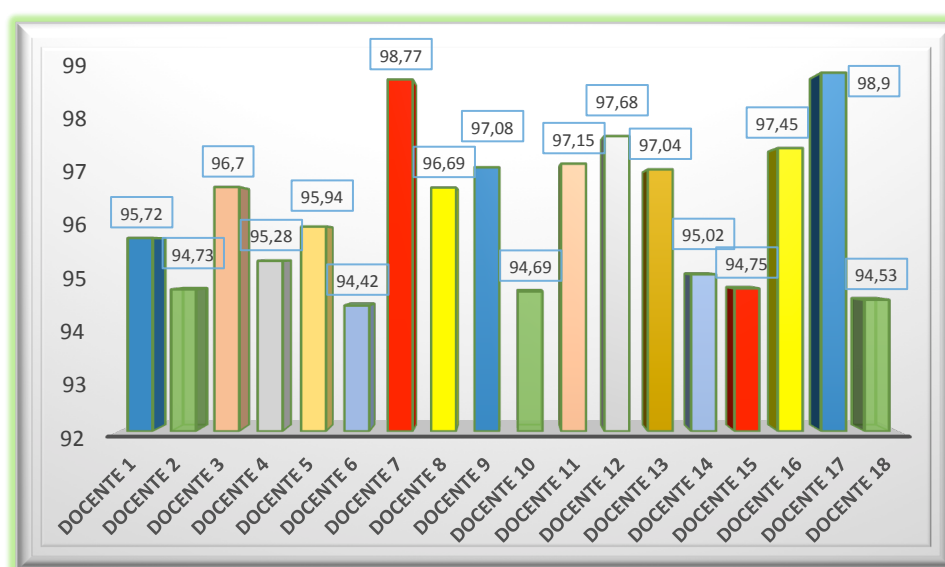
3. Resultados y la discusión

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:

#	DOCENTE	Alumnos	Autoevaluación	Directivo	Par Académico	Total
1	DOCENTE 1	90.59	98.67	100.00	98.75	95.72
2	DOCENTE 2	90.90	98.13	98.75	95.00	94.73
3	DOCENTE 3	91.75	100.00	100.00	100.00	96.70
4	DOCENTE 4	90.74	97.42	100.00	97.50	95.28
5	DOCENTE 5	93.65	98.67	96.25	97.50	95.94
6	DOCENTE 6	86.30	99.50	100.00	100.00	94.42
7	DOCENTE 7	97.25	99.38	100.00	100.00	98.77
8	DOCENTE 8	95.19	95.58	98.75	98.75	96.69
9	DOCENTE 9	93.96	100.00	97.50	100.00	97.08
10	DOCENTE 10	91.06	96.33	98.75	96.25	94.69
11	DOCENTE 11	96.28	95.71	100.00	97.50	97.15
12	DOCENTE 12	98.83	90.75	100.00	100.00	97.68
13	DOCENTE 13	94.26	97.92	100.00	98.75	97.04
14	DOCENTE 14	87.97	99.17	100.00	100.00	95.02
15	DOCENTE 15	88.12	100.00	100.00	97.50	94.75
16	DOCENTE 16	95.28	97.33	100.00	99.38	97.45
17	DOCENTE 17	99.11	97.54	98.75	100.00	98.90
18	DOCENTE 18	87.19	99.50	100.00	98.75	94.53

Estadísticos

		alumnos	autoevaluación	directivo	par	Total
N	Válidos	18	18	18	18	18
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		92.6906	97.8667	99.3750	98.6461	96.2522
Mínimo		86.30	90.75	96.25	95.00	94.42
Máximo		99.11	100.00	100.00	100.00	98.90

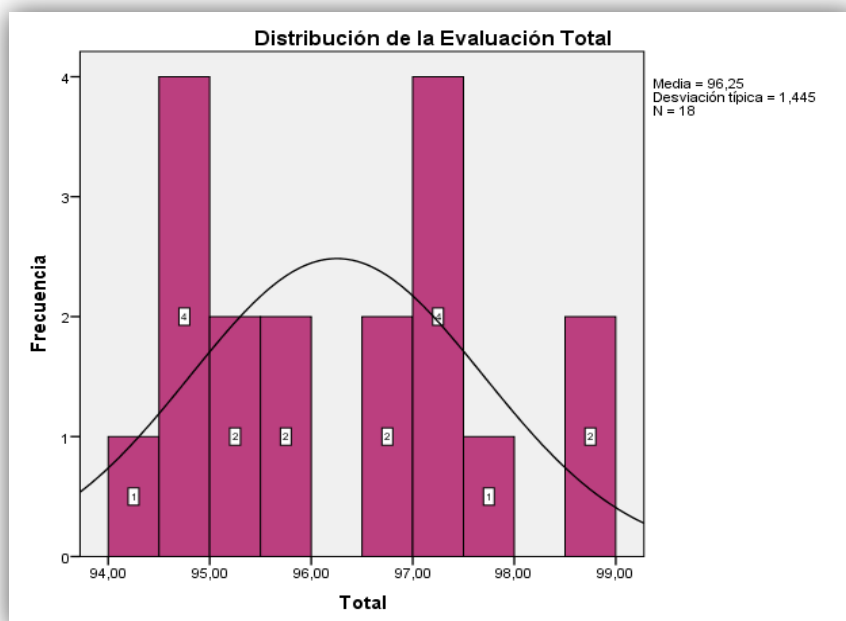


Del análisis se puede concluir que los docentes de la EAEM están sobre los 75 puntos en referencia a la evaluación total como se exige en la reglamentación de la UPEC. El promedio de la evaluación general de los docentes es 96,25 puntos, que se puede traducir en el desempeño aceptable que han tenido los docentes en las actividades de docencia y gestión académica. El puntaje mínimo que se obtuvo en la evaluación total es de 94,42 y el máximo es de 98.90.

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

Estadísticos

		Total (agrupado)	Total
N	Válidos	18	18
	Perdidos	0	0
Media		3,67	96.2522
Desv. típ.		,485	1.44525

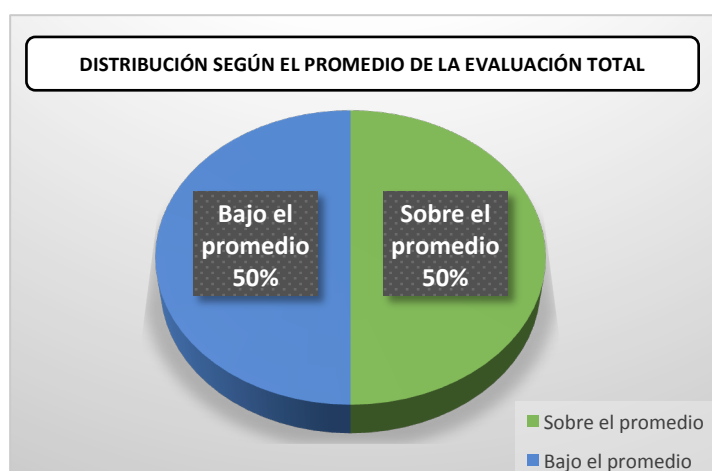


Además del análisis se concluye que la mayoría de los docentes de la EAEM (66,66%) obtuvo un promedio de resultado general entre el rango de 95-100 puntos, y un 33,33% de los docentes tiene la evaluación general entre el rango de 90 y 95 puntos.

Distribución según el promedio de la evaluación total

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

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



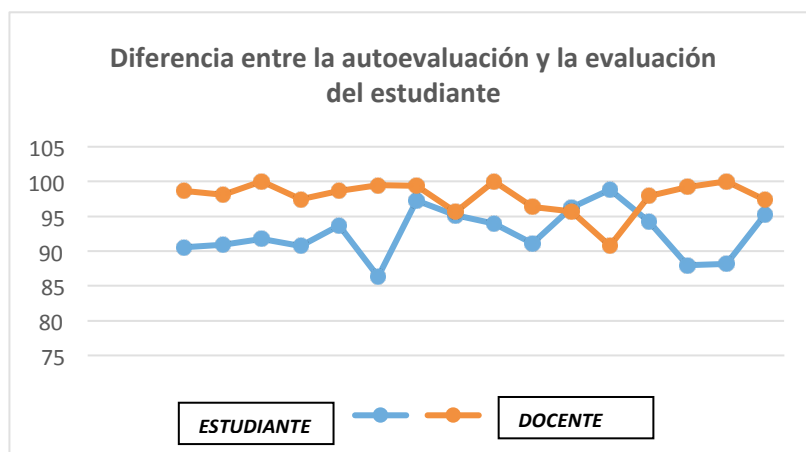
El 50% de los docentes están por encima del promedio general obtenido en la evaluación del semestre es decir de 96,25 puntos y el 50% están por debajo de este rango, hay que considerar que el promedio de los docentes es muy aceptable considerando el valor del promedio establecido en el reglamento de evaluación docente que está en el rango de 75 puntos.

¿Cuánta diferencia existe entre la evaluación del alumno y la autoevaluación del docente?

DOCENTE	Alumnos	Autoevaluación	Diferencia
DOCENTE 1	90,59	98,67	8,08
DOCENTE 2	90,9	98,13	7,23
DOCENTE 3	91,75	100	8,25
DOCENTE 4	90,74	97,42	6,68
DOCENTE 5	93,65	98,67	5,02
DOCENTE 6	86,3	99,5	13,2
DOCENTE 7	97,25	99,38	2,13
DOCENTE 8	95,19	95,58	0,39
DOCENTE 9	93,96	100	6,04
DOCENTE 10	91,06	96,33	5,27
DOCENTE 11	96,28	95,71	0,57
DOCENTE 12	98,83	90,75	8,08
DOCENTE 13	94,26	97,92	3,66
DOCENTE 14	87,97	99,17	11,2
DOCENTE 15	88,12	100	11,88
DOCENTE 16	95,28	97,33	2,05
DOCENTE 17	99,11	97,54	1,57
DOCENTE 18	87,19	99,5	12,31

Estadísticos

	alumnos	autoevaluación
N		
Válidos	18	18
Perdidos	0	0
Media	92.6906	97.8667
Mínimo	86.30	90.75
Máximo	99.11	100.00



La autoevaluación de los docentes en la mayoría de casos es mayor que la evaluación de los alumnos, excepto en tres casos en donde la evaluación de los estudiantes supera a la de la autoevaluación del docente. El promedio de la diferencia es de 6.31 puntos, la mínima es de 0.39 y la máxima de 13.2. Se puede indicar que como resultado global la diferencia entre la autoevaluación del docente en referencia a la del estudiante en la mayoría de los casos no es significativa lo que da como indicador que el proceso de enseñanza aprendizaje se la está llevando conforme a los parámetros establecidos de eficiencia y eficacia.

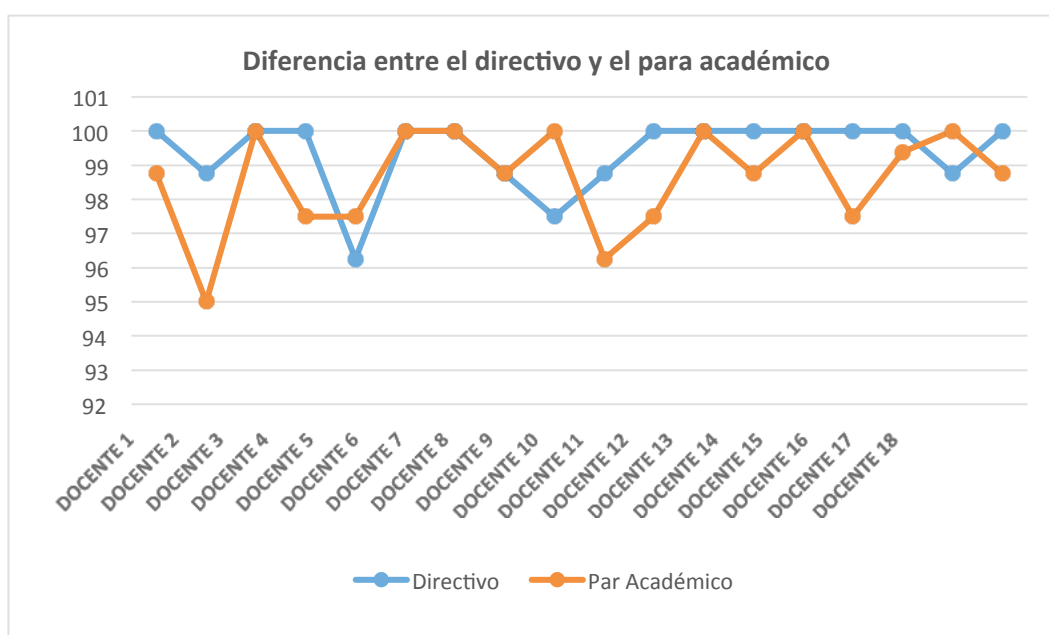
Dos casos en sus resultados casi coinciden en sus valoraciones finales entre su autoevaluación y la del estudiante, con una diferencia mínima en promedio de un puntaje de 0.48 puntos.

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

DOCENTE	Directivo	Par Académico	Diferencia
DOCENTE 1	100	98,75	1,25
DOCENTE 2	98,75	95	3,75
DOCENTE 3	100	100	0
DOCENTE 4	100	97,5	2,5
DOCENTE 5	96,25	97,5	1,25
DOCENTE 6	100	100	0
DOCENTE 7	100	100	0
DOCENTE 8	98,75	98,75	0
DOCENTE 9	97,5	100	2,5
DOCENTE 10	98,75	96,25	2,5
DOCENTE 11	100	97,5	2,5
DOCENTE 12	100	100	0
DOCENTE 13	100	98,75	1,25
DOCENTE 14	100	100	0
DOCENTE 15	100	97,5	2,5
DOCENTE 16	100	99,38	0,62
DOCENTE 17	98,75	100	1,25
DOCENTE 18	100	98,75	1,25

Estadísticos

		directivo	par
N	Válidos	18	18
	Perdidos	0	0
Media		99.3750	98.6461
Mínimo		96.25	95.00
Máximo		100.00	100.00



La evaluación del directivo en la mayoría de los casos es mayor que el del par académico solo existiendo tres casos en donde la evaluación del par tiene mayor valor en los puntajes como resultado de la evaluación a los docentes. El promedio de la diferencia global es de 1.28 puntos, la mínima es de 0.00 y la máxima de 3.75. Solo en un caso existe una diferencia significativa entre las dos evaluaciones que es de 3.75 puntos.

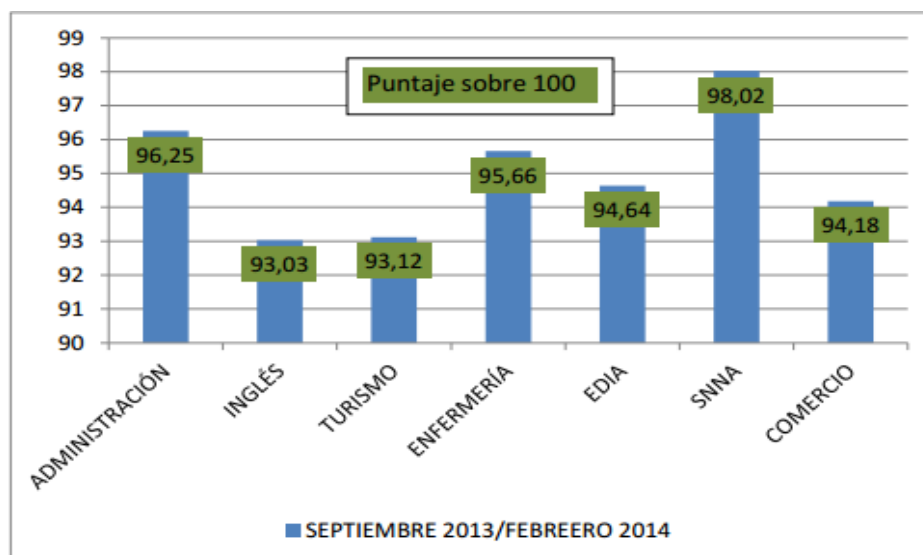
Seis docentes coinciden entre la evaluación del par académico y del directivo.

Realizando una comparativa de la evaluación docente entre los dos últimos períodos académicos tenemos:

Período	Promedio (estudiantes)	Promedio (total)
Marzo – Agosto 2013	82.54	90.63
Sep. 2013 – Feb. 2014	92,69	96,25
Incremento	10.15	5,62

De los resultados obtenidos en la evaluación del Semestre Septiembre 2013 – Febrero 2014 en comparación con los obtenidos en el periodo académico Marzo – Agosto 2013, se concluye que tanto la evaluación realizada por los estudiantes como del promedio total general hubo un incremento significativo de 10.15 y 5.62 puntos respectivamente. Esto puede deberse a la aplicación de ciertas sugerencias realizadas en la evaluación anterior.

La carrera de Administración de empresas y marketing en el análisis global de los resultados de la evaluación de los docentes a nivel de las otras carreras de la UPEC tiene el mejor promedio en la evaluación docente en el período septiembre 2013 – febrero 2014, como se lo puede apreciar en el siguiente gráfico:



FUENTE: Resultados de la evaluación del semestre.
FECHA: Mayo 2014.
ELABORADO: CEI

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.

De acuerdo a los resultados alcanzados por los docentes de la EAEM en forma global fue de 96.25, resultados que son favorables en referencia al mínimo requerido establecido en el reglamento de evaluación docente que está en el rango de 75 puntos, sin embargo, se realizará conjuntamente entre el director y/o representante del CEI-EAEM y los docentes una evaluación del proceso a fin de establecer estrategias que permitan mejorar aún más el proceso enseñanza-aprendizaje para los estudiantes de la escuela de Administración y Marketing para los posteriores periodos académicos.

4. Conclusiones

- Los 18 docentes de la EAEM a través del sistema Quanto fueron evaluados en cuatro componentes (alumnos, autoevaluación, directivo y par académico).
- Los puntajes obtenidos por parte de los docentes de la EAEM fueron superiores a 75 puntos en la evaluación total, tal como se exige en el reglamento de la UPEC.
- El 50% de los docentes están por debajo del promedio alcanzado 96.25 puntos en la evaluación total y el 50% por debajo de este parámetro
- El puntaje mínimo que se obtuvo en la evaluación total es de 94,42 y el máximo es de 98.90
- La diferencia entre la autoevaluación del docente en referencia a la del estudiante en la mayoría de los casos no es significativa
- La autoevaluación en la mayoría de casos es mayor que la evaluación de los alumnos, excepto en tres casos, el promedio de la diferencia es de 6.31 puntos.
- Dos casos en sus resultados casi coinciden en sus valoraciones finales entre su autoevaluación y la del estudiante, con una diferencia mínima en promedio de un puntaje de 0.48 puntos
- Seis docentes coinciden completamente entre la evaluación del par académico y del directivo.
- El promedio de la evaluación realizada por los alumnos como del total, se caracterizó por el incremento significativo de 10.15 y 5.62 puntos respectivamente, comparado con el período académico anterior (marzo – agosto 2013).
- La EAEM es la carrera con el mejor promedio de la UPEC en la evaluación docente en el período septiembre 2013 – febrero 2014.

5. Recomendaciones

- Dialogar con los docentes mejor evaluados para que comenten sus pormenores y/o experticias llevadas a efecto para considerarlas como estrategias en el mejoramiento continuo del proceso académico en el semestre respectivo.
- Con la finalidad de mejorar de manera continua el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Administración y Marketing de la UPEC se debería equilibrar la carga de los módulos y de acuerdo al perfil profesional de cada uno de ellos en el distributivo de trabajo del ciclo académico respectivo.

- Establecer el permanente acompañamiento académico hacia los estudiantes de la EAEM, a fin de monitorear sus actividades académicas e identificar posibles inconvenientes suscitados en las aulas de clase, para posteriormente proponer alternativas de mejoramiento continuo.
- Con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje los cursos deberían tener hasta 25 estudiantes.
- Todo proceso de resultados académicos de los docentes así como de los estudiantes deberían guardar el sigilo pertinente a fin de evitar y herir susceptibilidades en los diferentes casos que se pudieran detectar

6. Bibliografía y linkografía

García, I. Rosero, M., Almeida, D. (2013). La evaluación del desempeño docente universitario. Revista Axioma, 1(10), pp. 38-44.

CEI-UPEC. (2013). Informe de evaluación docente de las carreras de la UPEC. Tulcán-Ecuador.

Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo (Sede de la UNESCO, París, 5-8 de julio de 2009)

Ley Orgánica de Educación Superior. (2010, 12 de octubre). Registro Oficial, Suplemento No. 298.

“MODELO DE EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO CONTINUO Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UPEC”, SUS ACTIVIDADES Y DEDICACIÓN”. Documento que fue aprobado por el Consejo Superior Universitario Politécnico (CSUP), mediante resolución N° 208-CSUP-2013 del 30 octubre 2013.

Reglamento de Evaluación por Pares. (2012). UPEC. Tulcán-Ecuador.

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.