

La evaluación de los profesores y su contribución al fortalecimiento de la formación técnica y tecnológica

Irma Iluminada Orozco Fernández ¹; Rafael Félix Bell Rodríguez ²; Yoenia Portilla Castell ³

¹ Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial, irma.orozco@formacion.edu.ec

² Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional, Administrativa y Comercial, direccion.viceacademico@formacion.edu.ec

³ Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional, Administrativa y Comercial, asistente2.coordinacion@formacion.edu.ec

Resumen: El presente trabajo se centra en la evaluación del desempeño de los profesores del Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativo y Comercial (UF). Tiene como objetivo analizar los desafíos que enfrentan los profesores en la institución y con ello explorar cómo este proceso contribuye directamente a la calidad de la enseñanza y la preparación de los estudiantes para un mercado laboral en constante cambio. En la misma se describe la metodología de evaluación que proporciona una visión completa del estudio a través de las dimensiones: docencia, investigación y gestión, las cuales se valoran de manera integral acorde a las exigencias del proceso pedagógico institucional. De esta manera, se logran identificar las necesidades de desarrollo profesional, recursos educativos, diseño curricular, apoyo estudiantil. Finalmente, se destaca como propuesta una estrategia para la evaluación del desempeño que no solo permite medir de manera precisa las habilidades y competencias de los docentes, sino también la retroalimentación valiosa y constructiva para elevar los estándares de excelencia en la enseñanza y mejorar la experiencia educativa en la institución.

Palabras clave: evaluación, formación, profesores, calidad de la educación.

The evaluation of teachers and their contribution to strengthening technical and technological training.

Abstract: This work focuses on the evaluation of the performance of teachers at the Higher Technological Institute for Administrative and Commercial Professional Training (UF). Its objective is to analyze the challenges faced by teachers in the institution and thereby explore how this process directly contributes to the quality of teaching and the preparation of students for a constantly changing labor market. It describes the evaluation methodology that provides a complete vision of the study through the dimensions: teaching, research and management, which are evaluated in a comprehensive manner according to the demands of the institutional pedagogical process. In this way, the needs for professional development, educational resources, curricular design, and student support are identified. Finally, a strategy for performance evaluation stands out as a proposal that not only allows for accurate measurement of teachers' skills and competencies, but also valuable and constructive feedback to raise standards of excellence in teaching and improve the educational experience. In the institution.

1. INTRODUCCIÓN

En UF, la evaluación del desempeño es considerada un pilar fundamental para la promoción de la búsqueda constante de la excelencia y la calidad educativa. Desde esta perspectiva integral, se lleva a cabo la elaboración y revisión de los instrumentos evaluativos, con la finalidad de enriquecer y perfeccionar las prácticas educativas. En correspondencia, se establecen los cronogramas de evaluación del personal académico a partir de tres indicadores principales: Docencia, Investigación y Gestión, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico.

Fundamentos de la evaluación docente

La evaluación docente es una cuestión de mucha trascendencia para la Educación Superior pues, como se señala en el modelo de evaluación del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES, 2021, p.8), los docentes son el recurso más importante con el que cuentan las Instituciones de Educación Superior y su labor es decisiva para el exitoso desarrollo de la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad.

Derivado de ello, la evaluación docente y las acciones que se han de derivar de sus resultados, se convierte en un área clave para el avance de las IES hacia el cumplimiento de su misión y el logro de su visión. Al respecto, Cámara, Bocado, Galindo, García y Sánchez (2018, p.6), precisan que la evaluación tiene como objetivos:

Aportar evidencias que faciliten y ayuden a la mejora de la enseñanza, contribuir a que los alumnos reciban una mejor educación, y apoyar a las instituciones de educación superior a cumplir los compromisos que

tienen con la sociedad de formar profesionales capaces de dar respuestas a las demandas y problemas propios de su campo.

En ese contexto, la evaluación no se ha de circunscribir únicamente a un acto administrativo, al cumplimiento de ciertas exigencias, en ocasiones asociadas a la recopilación de evidencias de su realización. Se trata de un proceso de un mayor alcance e implicaciones que, según Alvarado (2022) “significa evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones y la calidad de estas concretizadas en los logros obtenidos”, que en el contexto de la educación superior, constituye un proceso multifacético y esencial que busca garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones académicas. Este proceso implica una revisión y valoración exhaustiva de las actividades, habilidades y competencias de los profesores universitarios con el objetivo de mejorar su rendimiento y, en última instancia, la calidad de la educación superior que ofrecen.

A su vez, Ferrer, Pérez y Fernández (2019, p.2) resaltan que la evaluación “permite definir el grado en que los profesores contribuyen al logro de los estándares y objetivos de la institución”, subrayando que “la evaluación del desempeño del profesor universitario debe ser un proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un profesor en su trabajo, facilitando información sobre las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

En línea con lo antes expuesto, se aplican diferentes modelos, tipos, mecanismos y formas para la evaluación del profesorado en la educación superior, que intentan dar respuesta a la diversidad de contextos, agentes participantes, transformaciones políticas, sociales, tecnológicas e institucionales que intervienen en este complejo proceso, planteando nuevos retos para su comprensión, diseño y materialización en la práctica.

Como reflejo de ello, la evaluación del profesorado se realiza a través de una variedad de métodos y enfoques que van más allá de la simple calificación de las clases. Se considera un proceso continuo que implica la recopilación de datos sobre la enseñanza, la investigación, la contribución a la comunidad académica y el liderazgo dentro de la institución. Esto puede incluir la revisión de planes de estudio, la observación de clases, la revisión de materiales de enseñanza, la evaluación de proyectos de investigación, de vinculación con la sociedad y la retroalimentación de los estudiantes.

Un componente fundamental de la evaluación del desempeño docente en la educación superior es la retroalimentación de los estudiantes a través de las opiniones y percepciones sobre la calidad de la enseñanza como una parte integral de este sistema. Así los profesores reciben comentarios y recomendaciones constructivas que permiten ajustar y mejorar las prácticas pedagógicas. Esto a su vez se traduce en una experiencia de aprendizaje más enriquecedora para los estudiantes.

Sin embargo, este elemento debe ser valorado con el tino requerido y la mayor objetividad posible, evitando conceder un valor absoluto y en algunos casos determinante, al criterio de los estudiantes que, en ocasiones, puede tener motivaciones subjetivas y no siempre argumentadas de manera sólida a la hora de emitir juicios que sirvan de sustento a la evaluación de sus profesores, lo que no significa que se pueda obviar este componente dada la relevancia que tiene la opinión de los estudiantes por su papel en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Olivos, 2018).

En este sentido, este tipo de evaluación puede influir en las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento. Los resultados pueden utilizarse

para identificar áreas de mejora y para apoyar a los profesores en su desarrollo profesional, lo que puede incluir la participación en programas de capacitación y la búsqueda de oportunidades de investigación.

Desde estas consideraciones se determina como propósito profundizar en la relevancia de la evaluación de profesores, sin limitarla a un instrumento de medición, sino como un motor impulsor del crecimiento y el perfeccionamiento constante en el ámbito de la educación técnico-tecnológica.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El proceso de evaluación docente en UF se llevó a cabo mediante tres componentes fundamentales que forman parte de la Normativa Interna Institucional, ellos son:

Autoevaluación: En este proceso, el personal académico evalúa su propio desempeño académico, investigativo y de gestión en cada período académico. Se trata de una reflexión individual y autocrítica que permite a los docentes evaluar sus logros y áreas de mejora en su trabajo.

Coevaluación por docentes: La coevaluación por docentes es un enfoque más amplio que involucra a los coordinadores de cada modalidad y a otros colegas docentes. En este proceso, los docentes evalúan integralmente el desempeño de sus pares, compartiendo perspectivas y retroalimentación constructiva para mejorar la calidad de la enseñanza y la gestión académica.

Heteroevaluación: En este contexto, los estudiantes desempeñan un papel activo al llevar a cabo una evaluación completa del proceso de aprendizaje que se les ha impartido. A través de esta heteroevaluación, proporcionan valiosas opiniones y comentarios sobre la enseñanza y el entorno académico, lo que contribuye a mejorar la calidad de la educación y la experiencia del estudiante.

La metodología empleada en este estudio tuvo como objetivo evaluar de manera integral el

desempeño de los profesores en el ámbito de la formación técnico-tecnológica. Para ello, se diseñaron y aplicaron una serie de instrumentos específicos que permitieron recopilar datos precisos y relevantes para obtener la información sobre el desempeño de los profesores:

Instrumento de autoevaluación docente: Este instrumento permitió a los profesores evaluar de manera reflexiva su propio desempeño académico y pedagógico. Incluyó preguntas relacionadas con la planificación de clases, la metodología de enseñanza, la relación con los estudiantes y la mejora continua.

Instrumento de evaluación del docente por parte de los coordinadores: Los coordinadores académicos utilizaron este instrumento para evaluar el desempeño de los profesores desde una perspectiva de gestión académica. Se enfocó en aspectos como la planificación curricular, la colaboración con otros profesionales y la contribución al cumplimiento de objetivos institucionales.

Instrumento de evaluación del docente por parte de los alumnos: Los estudiantes participaron en la evaluación del desempeño de sus profesores. Este instrumento abordó la calidad de la enseñanza, la claridad de las explicaciones, la disponibilidad para consultas y la capacidad de motivar el aprendizaje.

Instrumento de evaluación entre pares: Los propios docentes evaluaron a sus colegas utilizando este instrumento. Se centró en aspectos de colaboración, apoyo mutuo y contribución al ambiente académico.

Los cuestionarios se centraron en dimensiones e indicadores. En este sentido, dimensión se asume como una categoría o aspecto específico que se utiliza para evaluar y medir la calidad y eficacia del trabajo del docente. Por su parte, los indicadores son descripciones específicas y detalladas de lo que se espera que se demuestre en relación con cada dimensión. Los indicadores son más

concretos y funcionan como criterios de evaluación.

3. DESARROLLO

A continuación, se exponen las dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño de los profesores:

Organización de las clases.

Planificación efectiva: Capacidad del docente para planificar de manera efectiva las clases.

Estructura lógica: Evaluar si las clases siguen una estructura lógica y coherente.

Uso eficiente del tiempo: Si el docente utiliza el tiempo de clase de manera eficiente.

Materiales didácticos: Evaluar la efectividad de los materiales didácticos utilizados en clase.

Desarrollo del acto pedagógico.

Claridad en las explicaciones: Claridad de las explicaciones proporcionadas por el docente durante las clases.

Participación estudiantil: Si el docente fomenta la participación activa de los estudiantes.

Variedad de métodos: Utilización de una variedad de métodos de enseñanza adecuados.

Aplicación práctica: Evaluar si el docente promueve la aplicación práctica de los conceptos enseñados.

Motivación estudiantil: Determinar si los estudiantes se sienten motivados y comprometidos en las clases del docente.

Interacción entre el docente y los estudiantes en el curso.

Interés y preocupación: Si el docente muestra interés y preocupación por el progreso académico de los estudiantes.

Ambiente de aula: Evaluar si el docente fomenta un ambiente de respeto y participación en el aula.

Disponibilidad para aclarar dudas: Si el docente está disponible para aclarar dudas fuera del horario de clase.

Comunicación efectiva: Calidad de la comunicación entre el docente y los estudiantes.

Empatía hacia las necesidades individuales: Si muestra empatía hacia las necesidades individuales de los estudiantes.

Relación del docente con otros profesionales y con la institución.

Colaboración con profesionales: Colaboración activa del docente con otros profesionales en proyectos o iniciativas académicas.

Contribución institucional: Si el docente contribuye a la mejora continua de la institución.

Comunicación con pares y directivos: Comunicación efectiva del docente con sus pares y directivos.

Participación en actividades extracurriculares: Si el docente participa en actividades extracurriculares o proyectos de investigación.

Adaptación a Políticas e Ideales Institucionales: Capacidad del docente para adaptarse a las políticas y valores de la institución.

Atención brindada en las tutorías.

Disponibilidad de tutorías: Si el docente ofrece tutorías de manera regular y accesible.
Aclaración de dudas: Capacidad del docente para aclarar dudas y brindar apoyo adicional durante las tutorías.

Seguimiento efectivo: El docente realiza un seguimiento efectivo de los casos de tutoría.

Comodidades estudiantiles: Si los estudiantes se sienten cómodos y respaldados durante las tutorías.

Adaptación de Tutorías: El docente adapta las tutorías según las necesidades individuales de los estudiantes.

La recopilación y procesamiento de datos se llevó a cabo utilizando la plataforma del Sistema de Gestión Académica (SGA). En esta plataforma, se ingresaron los indicadores necesarios para que los docentes pudieran

realizar la autoevaluación y los estudiantes pudieran llevar a cabo la heteroevaluación. Este enfoque permitió obtener resultados efectivos, que posteriormente se consolidaron y ponderaron de manera adecuada.

Tabla 1. Tabla de ponderación

Descripción	Mínimo	Máximo
Insuficiente	0.00	69.99
Regular	70.00	75.99
Bueno	76.00	85.99
Muy bueno	86.00	94.99
Sobresaliente	95.00	100.00

Fuente. Elaboración propia

Acciones de seguimiento al proceso docente.

Como parte del proceso de evaluación se ejecutaron las acciones de seguimiento al proceso docente, las que están relacionadas con la captación, registro y procesamiento de información de la formación integral de los estudiantes.

En este sentido, el seguimiento académico en la evaluación de los aprendizajes es evaluado de forma periódica a través del control de las visitas áulicas.

De esta manera, se controlaron todas las modalidades de estudio por los docentes coordinadores. Para ello se presentaron los cronogramas establecidos de acuerdo a la planificación de las asignaturas. En la modalidad en línea se analizó la calidad de las aulas virtuales, así como las clases grabadas presentadas por los docentes.

4. RESULTADO/DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados generales del proceso de evaluación, correspondiente al primer periodo febrero – julio 2023, se observa en la siguiente tabla que fueron evaluados un total de 53 profesores de los cuales el 49,05% se encuentra con un promedio de 95

a 100 puntos, el 24,53 % con en una puntuación de 86 a 94,99 puntos y el 13,20% se encuentra con una puntuación de 76 a 85,99 puntos.

Tabla 2. Resultados generales de la evaluación en el período febrero- julio 2023

Cualitativa	Rango de ponderación cuantitativa		Resultados generales	
	Mínimo	Máximo		
Insuficiente	0.00	69.99	2	3,77%
Regular	70.00	75.99	5	9,43%
Bueno	76.00	85.99	7	13,20%
Muy Bueno	86.00	94.99	13	24,53%
Sobresaliente	95.00	100.00	26	49,05%
Total evaluados			53	100%

Fuente. Elaboración propia.

Revisión y Seguimiento del Proceso Educativo

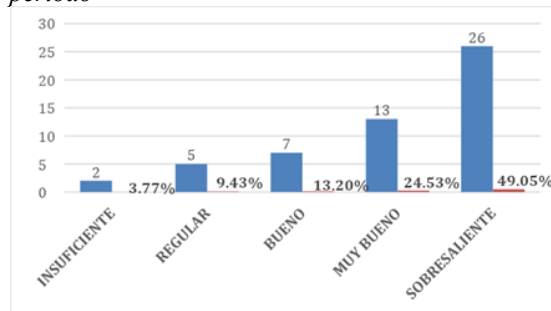
Dentro de las actividades de seguimiento vinculadas a la captación, registro y procesamiento de datos relacionados con el progreso educativo de los estudiantes, se lleva a cabo un riguroso seguimiento académico de los logros de aprendizaje en el contexto del proceso educativo. Esta evaluación se realiza de forma periódica y se gestiona a través de un control de visitas a las aulas.

En el transcurso del período, se realizaron visitas a las aulas en las tres modalidades de estudio, con la participación activa de los docentes coordinadores de cada una de estas modalidades. Estas visitas se llevaron a cabo siguiendo cronogramas previamente establecidos, que se ajustaron en función de la planificación de las asignaturas y de las particularidades de las modalidades de enseñanza, que abarcan presencial,

semipresencial y en línea. Es importante destacar que durante las visitas en modalidad en línea se evaluaron tanto las aulas virtuales como las clases grabadas presentadas por los docentes.

Este proceso de seguimiento y revisión continua es esencial para garantizar la calidad y efectividad de la enseñanza, así como para asegurar que los estudiantes estén alcanzando los objetivos de aprendizaje de manera adecuada en todas las modalidades de estudio. En el siguiente gráfico se observa el resultado de la evaluación, lo que se evidencia que el 76,58% de los resultados obtenidos se encuentran en un nivel de excelente a muy bueno lo que incide en el desempeño de la calidad en el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Imagen 1. Resultados generales de la evaluación en el período



Fuente: Elaboración propia.

Dentro del proceso de evaluación se dividen cuatro grupos principales: Docencia, Investigación, Gestión y Vinculación, a continuación, se presentan los resultados de cada indicador evaluado.

Con relación a la docencia, se evidencia que el

94,33% de los docentes evaluados se encuentran con un resultado cualitativo de sobresaliente, así como el grado de satisfacción de los estudiantes.

Tabla 3. Docencia

Cualitativa	Rango de ponderación cuantitativa		Resultados generales	
	Mínimo	Máximo		
Bueno	76.00	85.99	1	1,88%
Muy Bueno	86.00	94.99	2	3,77%
Sobresaliente	95.00	100.00	50	94,33%
Total evaluados			53	100%

Fuente. Elaboración propia

En correspondencia con el carácter integral de la evaluación se analiza la participación del docente en congresos y eventos científicos, jornadas científicas y ciclos de conferencia organizados por instituciones de educación superior y se destaque en la participación en proyectos de investigación e innovación, así como en la tutoría de trabajos de investigación realizados por los estudiantes que puedan convertir en publicaciones científicas en revistas de gran impacto.

En la tabla 4, se muestran los resultados donde se puede observar que aún se presentan dificultades relacionadas al proceso investigativo, con relación a los docentes por tiempo parcial.

Tabla 4. Investigación

Cualitativa	Rango de ponderación cuantitativa		Resultados generales	
	Mínimo	Máximo		
Insuficiente	0.00	69.99	15	28,30%
Regular	70.00	75.99	2	3,77%
Bueno	76.00	85.99	4	7,55%
Muy Bueno	86.00	94.99	6	11,32%

Sobresaliente	95.00	100.00	6	49,06%
Total evaluados			53	100%

Fuente. Elaboración propia

La gestión es un proceso sustantivo en UF, donde el docente cumple un rol importante en el desarrollo del mismo. Así se reconocen actividades de los colectivos académicos como:

Actualización bibliográfica de los programas de estudio de las carreras vigentes

Creación de las guías prácticas de las materias mallas curriculares vigentes y en curso

Desarrollo del plan de autopreparación docente.
 Planificación y elaboración de los exámenes complexivos

Actualización de los programas de estudio en las modalidades, línea, presencial, semipresencial, e híbrida.

Desarrollo de material básico para el programa de validación por experiencia profesional.

Entrega de actas de clasificación en el portafolio docente.

Programación de exámenes extraordinario y recuperación, así como el ingreso de notas.

Adaptación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales.

En la siguiente tabla, se muestran los resultados de Gestión en el periodo evaluado, en el cual el 83,01% del profesorado se encuentra evaluado en el indicador de sobresaliente y muy bueno.

Tabla 5. Gestión

Cualitativa	Rango de ponderación cuantitativa		Resultados generales	
	Mínimo	Máximo		
Insuficiente	0.00	69.99	2	3,77%
Bueno	76.00	85.99	7	13,21%
Muy Bueno	86.00	94.99	8	15,09%
Sobresaliente	95.00	100.00	36	69,92%

Total evaluados	53	100%
-----------------	----	------

Fuente. Elaboración propia

Con relación a la vinculación y prácticas pre-profesionales, la misma es desarrollada por los docentes tiempos completos y docentes tiempo parcial designado por el departamento y aprobado por las autoridades.

En el periodo evaluado se presentaron varios proyectos comunitarios de alto impacto para la comunidad estudiantil, los docentes organizan, planifican y ejecutan cada uno de los proyectos en el periodo de duración de la carrera.

El resultado de la evaluación final fue realizado en base al número de horas de dedicación del docente en cada actividad (docencia, investigación, y gestión educativa y vinculación para los docentes tiempo completo), reportado en las actividades planificadas, ejecutadas y evaluadas en el sistema académico.

De esta manera, se evidenció una elevada participación del estudiantado en el proceso de evaluación docente, con un porcentaje de participación del 76,25%.

El personal académico obtuvo una evaluación promedio institucional equivalente a 94,33 / 100 puntos, en el componente de docencia.

El personal académico obtuvo una evaluación promedio institucional equivalente a 60,37 / 100 puntos, en el componente de investigación.

El personal académico obtuvo una evaluación promedio institucional equivalente a 83,01 / 100 puntos, en el componente de gestión.

El personal académico obtuvo una evaluación promedio general equivalente a 73,58 / 100 puntos.

La organización de los cronogramas de evaluación en cada una de las carreras,

facilitó el proceso de evaluación integral al desempeño docente.

Necesidades que se logran identificar con la metodología.

Como resultado del estudio se determinan como necesidades las siguientes:

- Necesidades de desarrollo profesional: Indica que los docentes requieren capacitación adicional o actualización de conocimientos sobre nuevas tecnologías educativas, perfeccionar las habilidades de comunicación, así como la implementación de estrategias de enseñanza más efectivas en el contexto técnico-tecnológico.

- Necesidades de recursos educativos: Se revelan deficiencias en los recursos educativos disponibles para los docentes y los estudiantes. Esto podría abarcar desde la necesidad de acceso a herramientas tecnológicas más avanzadas hasta la creación de materiales de enseñanza más actualizados.

- Necesidades de destacar en el diseño curricular la atención a estudiantes con NEE y las adaptaciones curriculares. Surge una necesidad crítica de diseñar y aplicar un currículo que sea inclusivo y accesible para todos los estudiantes, independientemente de sus particularidades y necesidades educativas. Esta necesidad se vuelve aún más apremiante cuando consideramos a aquellos estudiantes que presentan NEE que se convierte en un compromiso fundamental en el ámbito educativo, ya que busca garantizar que todos los alumnos tengan igualdad de oportunidades para aprender y desarrollarse académicamente. En este sentido, es esencial diseñar y aplicar adaptaciones curriculares que se ajusten a las necesidades individuales de estos estudiantes y puede incluir modificaciones en la estructura y el contenido del currículo, la implementación de estrategias pedagógicas específicas y la provisión de recursos y apoyos adicionales. Así se reconoce que la inclusión efectiva en el proceso de formación técnico-tecnológica no

solo es un imperativo ético, sino que también enriquece la experiencia educativa de todos los estudiantes al fomentar la diversidad y la colaboración. Además, prepara a los futuros profesionales para enfrentar entornos laborales inclusivos y diversos, lo que es esencial en un mundo laboral en constante evolución. Por lo tanto, la atención a estudiantes con NEE y la realización de adaptaciones curriculares adecuadas se convierten en un aspecto crucial de nuestra estrategia de evaluación del desempeño docente. Los docentes deben ser capaces de identificar las necesidades individuales de los estudiantes, adaptar sus prácticas pedagógicas y evaluar el impacto de estas adaptaciones en el progreso académico de los estudiantes con NEE. Esto garantiza que nuestra formación técnico-tecnológica sea verdaderamente inclusiva y prepare a todos nuestros estudiantes para el éxito en el ámbito profesional y tecnológico.

- Necesidades de apoyo estudiantil: La evaluación puede señalar áreas en las que los estudiantes necesitan más apoyo académico o recursos para tener éxito en su formación técnica. Esto podría incluir servicios de tutoría, orientación académica o programas de apoyo específicos.

- Necesidades de retroalimentación continua: La evaluación también destaca la importancia de mantener un proceso constante de retroalimentación entre docentes y estudiantes. Esto puede ayudar a abordar necesidades individuales y colectivas a medida que surgen.

Estrategia de evaluación del desempeño de los profesores en UF.

Como resultado de un análisis profundo de las necesidades y particularidades de la formación técnico-tecnológica, así como de las mejores prácticas en el ámbito

educativo se elaboró una estrategia para la evaluación del desempeño de los profesores de UF. En este proceso, hemos identificado áreas críticas para evaluar y mejorar, tales como la organización de la clase, el acto pedagógico, la relación docente-estudiante, la colaboración con otros profesionales y la atención a las NEE y adaptaciones curriculares.

La estrategia también proporciona una retroalimentación constructiva que promueva el desarrollo profesional continuo de nuestros educadores. A través de su implementación se busca elevar la calidad de la enseñanza, fortalecer la relación entre docentes y estudiantes, fomentar la inclusión de estudiantes con NEE y adaptar nuestros procesos para satisfacer las demandas cambiantes del ámbito técnico-tecnológico. A continuación, se comparte en detalle los elementos clave de la estrategia de evaluación del desempeño docente, destacando su relevancia y sus beneficios tanto para nuestros docentes como para nuestros estudiantes.

Dimensiones de la estrategia:

- Organización de la clase
- Acto pedagógico
- Relación docente-estudiantes
- Relación docente-profesionales
- Atención a las tutorías
- Atención a las NEE y Adaptaciones Curriculares

Objetivos:

- Evaluar la capacidad del docente para planificar y estructurar de manera efectiva las sesiones de clase.
- Evaluar la efectividad de las estrategias pedagógicas utilizadas por el docente.

- Evaluar la capacidad del docente para establecer una relación positiva y efectiva con los estudiantes.
- Evaluar la colaboración del docente con otros profesionales y su compromiso con los objetivos y valores de la institución.
- Evaluar la calidad y efectividad de las tutorías proporcionadas por el docente.
- Evaluar la capacidad del docente para atender a las Necesidades Educativas Especiales (NEE) y realizar adaptaciones curriculares según sea necesario.

Métodos de Evaluación

- Observación de clases: Evaluadores expertos y colegas observarán las clases para medir la organización del contenido, la secuencia de actividades y el uso eficiente del tiempo.
- Revisión de materiales de enseñanza: Análisis de los materiales utilizados en clase, como presentaciones, guías y recursos didácticos, para evaluar su coherencia con los objetivos de aprendizaje y la organización general de la clase.
- Observación de clases: Se observará cómo el docente involucra a los estudiantes, utiliza diferentes métodos de enseñanza y promueve la participación activa.
- Revisión de la planificación de clases: Análisis de la estructura de las lecciones, objetivos de aprendizaje, estrategias de enseñanza y evaluación.
- Retroalimentación de los estudiantes: Encuestas o sesiones de retroalimentación para evaluar la comunicación, el apoyo emocional y la disponibilidad del docente para aclarar dudas.

- Evaluación de la interacción en el aula: Observación de cómo el docente interactúa con los estudiantes, responde a preguntas y fomenta un ambiente de respeto y participación.
- Entrevistas con pares y directivos: Obtener retroalimentación sobre la colaboración del docente con otros colegas y su contribución a los objetivos institucionales.
- Análisis de informes y proyectos colaborativos: Revisión de informes y proyectos en los que el docente haya participado con otros profesionales dentro o fuera de la institución.
- Seguimiento de casos de tutoría: Revisión de la atención y el seguimiento brindado a estudiantes que requieren apoyo adicional.
- Retroalimentación de estudiantes y tutores: Obtener comentarios de los estudiantes que han recibido tutorías y de los tutores sobre la efectividad de la asesoría.
- Análisis de registros de adaptaciones: Revisión de los registros de adaptaciones curriculares realizadas por el docente para estudiantes con NEE. Evaluación de resultados: Comparación de los resultados académicos y el progreso de los estudiantes con NEE que han recibido apoyo.

La relación entre las dimensiones que se miden en los cuestionarios y la estrategia propuesta para la evaluación del desempeño de los profesores es fundamental para garantizar la efectividad y relevancia de la evaluación. En consecuencia se determinan como características del proceso de evaluación del desempeño de los profesores para la formación técnico tecnológica en UF las siguientes:

Alineación con objetivos estratégicos: Cada dimensión medida en los cuestionarios se vincula directamente con los objetivos estratégicos de la institución y la estrategia de

evaluación del desempeño docente. Por ejemplo, la organización de las clases y el desarrollo del acto pedagógico están relacionados con la calidad de la enseñanza, mientras que la atención en las tutorías se relaciona con el apoyo estudiantil.

Medición de competencias clave: Las dimensiones están diseñadas para medir competencias específicas requeridas de los docentes. Por ejemplo, la organización de las clases evalúa la planificación y gestión del tiempo, mientras que la interacción con los estudiantes evalúa las habilidades de comunicación y empatía.

Enfoque en la mejora continua: Se proporciona una retroalimentación detallada a los profesores sobre áreas en las que pueden mejorar. Esto, a su vez, permite a la institución y a los docentes trabajar juntos para identificar oportunidades de desarrollo profesional y optimizar la calidad de la educación.

Atención a la inclusión y diversidad: La dimensión relacionada con la atención a estudiantes con NEE y adaptaciones curriculares asegura que los docentes estén capacitados y dispuestos a garantizar una educación inclusiva y accesible.

Evaluación holística: La estrategia de evaluación se basa en una evaluación holística del desempeño docente pues no se enfoca únicamente en la calidad de la enseñanza en el aula, sino que también considera la colaboración con otros profesionales y el compromiso con la institución. Esta visión integral permite una evaluación más completa y precisa del rol del docente en la formación técnico-tecnológica.

5. CONCLUSIONES

Se concluye con las siguientes ideas:

La evaluación del desempeño docente constituye una herramienta para garantizar la calidad de la formación técnica y tecnológica

en el Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional, Administrativo y Comercial, lo que permite reconocer y fomentar sus fortalezas en dicho proceso.

La retroalimentación continua y constructiva no solo mejora el desempeño docente, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la educación proporcionada a los estudiantes. Las metodologías utilizadas en este proceso, que incluyen la observación de clases, la revisión de materiales de enseñanza y la retroalimentación de los estudiantes proporciona una visión integral del rendimiento docente.

Abordar las necesidades individuales de los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades educativas especiales (NEE), y la adaptación curricular según sea necesario, asegura que la educación sea inclusiva y accesible.

El compromiso institucional y la colaboración entre docentes, profesionales y directivos son esenciales para el éxito de la evaluación del desempeño docente. El apoyo institucional respalda la implementación efectiva de la estrategia y su continuo mejoramiento.

El proceso de evaluación del desempeño docente se ejecutó conforme al Reglamento de Evaluación Integral al Personal Académico del Instituto Universitario de Formación. En el período académico febrero - julio 2023.

En el resultado de las calificaciones cuantitativas y cualitativas, se consideraron las horas de dedicación reportadas en el sga, (docencia, investigación, y gestión).

Los resultados de la producción académica y científica del personal docente reconocen el esfuerzo por mejorar la investigación en la institución y la base de datos de las publicaciones y artículos indexados.

La organización de los cronogramas de evaluación en cada una de las carreras, facilitó el proceso de evaluación integral al desempeño docente.

La estrategia de evaluación del desempeño de los profesores de UF es un paso fundamental

hacia la mejora continua de la formación en nuestro instituto, preparando a nuestros estudiantes para el éxito en un mundo cada vez más competitivo y tecnológico.

La implementación de la estrategia de evaluación del desempeño de los profesores en UF representa un avance crucial en la búsqueda constante de la excelencia en nuestra institución educativa. Esta estrategia desempeña un papel central en nuestra misión de formar a nuestros estudiantes para que triunfen en un entorno global cada vez más competitivo y tecnológicamente avanzado.

El vínculo entre las dimensiones a medir con los cuestionarios y la estrategia de evaluación del desempeño es esencial para garantizar que la evaluación sea efectiva, centrada en objetivos estratégicos, y que promueva la mejora continua y la inclusión en la formación técnico-tecnológica. Esta relación asegura que los docentes estén equipados para brindar una educación de alta calidad que prepare a los estudiantes para un mundo cada vez más competitivo y tecnológico.

REFERENCIAS

- Alvarado J., Cassano S. y Navarro, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos de Covid-19. *Revista Científica TecnoHumanismo*. Recuperado de <https://tecnohumanismo.online>
- Cámara, M. L. D. C. P., Bocardo, I. I., Galindo, M. E. I., García, H. L., Sánchez, C. V. S. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista digital universitaria*, 19(6). <https://www.revista.unam.mx/ojs/index.php/rdu/article/view/1359/33>
- Consejo de Educación Superior CES.(2021). Modelo de evaluación externa 2024 con fines de acreditación para los

Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.

Ferrer, J. A. A., Pérez, M. G., & Fernández, T. V. (2019, July). Consideraciones metodológicas para la gestión de evaluación del desempeño de los profesores universitarios. En XV Taller Internacional “La Educación Superior y sus Perspectivas”.

Olivos, T. M. (2018). La evaluación docente en la universidad: Visiones de los alumnos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(3), 87-102. <https://www.redalyc.org/journal/551/55160077005/55160077005.pdf>