



ORIGINAL

Teacher Evaluation in Postgraduate Studies: Reflections and Current Projections

La evaluación al docente en el postgrado: reflexiones y proyecciones de actualidad

Marcos Aníbal Lalama Flores¹  , Fernando de Jesús Castro Sánchez¹  , Marcos Stefano Lalama Gaviláñez¹  , Estefanía Carmen Robalino Cáceres¹  

¹Universidad Regional Autónoma de los Andes. (UNIANDES), Ecuador.

Citar como: Lalama Flores MA, Castro Sánchez F de J, Lalama Gaviláñez MS, Robalino Cáceres EC. Teacher Evaluation in Postgraduate Studies: Reflections and Current Projections. Health Leadership and Quality of Life. 2024; 3:.495. <https://doi.org/10.56294/hl2024.495>

Enviado: 26-03-2024

Revisado: 31-07-2024

Aceptado: 14-11-2024

Publicado: 15-11-2024

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

Autor para la correspondencia: Marcos Aníbal Lalama Flores 

ABSTRACT

The teaching and learning process in postgraduate programs requires that instructors respond to multiple social and individual demands, which lead to the necessity of having up-to-date knowledge in their field of expertise, in teaching methodologies, in technological aspects, in teacher-student relationships, and in different learning approaches, among others. This ensures that postgraduate students maintain an active performance. Therefore, this study aims to present the results of an evaluation of the performance of postgraduate instructors. To this end, qualitative and quantitative methods are used, drawing from various sources of information such as student evaluations of instructors, self-assessments, evaluations by the academic coordinator, and the Postgraduate Directorate. In this context, the applied tool allows for the determination of the weighting of instructor performance in qualitative and quantitative terms, based on the “Generic Model for Evaluating the Learning Environment of Postgraduate Programs.” Key points highlighted in the conclusions include the high quality of instructors in their respective fields of expertise, which is notably different from the negative perceptions students have regarding the academic aspects of the faculty. It is concluded that analyzing spaces for reflection within postgraduate classrooms is predominantly related to instructors, and these reflective spaces allow for optimization with high levels of academic rigor in the teaching and learning processes.

Keywords: Instructor Evaluation; Postgraduate; Teaching-Learning Process; Pedagogical Competencies; Academic Rigor.

RESUMEN

El proceso de enseñanza aprendizaje en postgrados demanda que el docente responda a múltiples exigencias en lo social e individual, las mismas que dan paso a que los conocimientos estén actualizados en su especialidad, en el área docente, en lo tecnológico, en temas de relación docente - estudiante, diferentes formas de aprendizaje, entre otros y lograr que el estudiante de los programas de posgrados siempre tenga un desempeño activo. Por lo tanto, se pretende mostrar el producto de la aplicación de una evaluación al desempeño docente de postgrados. Para ello se utilizan métodos cuali-cuantitativos, tomando varias fuentes de información como las evaluaciones del estudiante al docente, la autoevaluación, la evaluación por parte del coordinador académico y de la Dirección de Posgrados. En este contexto, la herramienta que se aplica permite determinar la ponderación del desempeño docente en términos cuali y cuantitativos, tomando como base el “Modelo genérico para la evaluación del entorno de aprendizaje de los programas de posgrados”. Como puntos a resaltar dentro de las conclusiones se indica la calidad de docentes en el área disciplinar, que sin duda alguna es muy diferente a las apreciaciones de carácter negativo por parte de los estudiantes en el área académica del claustro docente. Se concluye que analizar los espacios de reflexión dentro de las aulas de los programas de posgrados es un factor predominantemente referido a los docentes que consientan una optimización con altos niveles de exigencia académica en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Palabras clave: Evaluación Docente; Posgrado; Proceso Enseñanza Aprendizaje; Competencias Pedagógicas; Exigencia Académica.

INTRODUCCIÓN

En el dinámico panorama educativo contemporáneo, la evaluación del desempeño docente en el nivel de postgrado emerge como un tema de relevancia crucial. La formación académica a nivel avanzado desempeña un papel fundamental en la construcción del conocimiento especializado y la preparación de profesionales altamente capacitados. En este contexto, la evaluación de los docentes en el ámbito del postgrado se convierte en un proceso esencial para garantizar la calidad, eficacia y relevancia de la enseñanza superior.⁽¹⁾

En tal sentido y que con la finalidad de que la evaluación docente se convierta en una herramienta institucional y aporte a la calidad, la Constitución Política del Estado de 1998 disponía lo siguiente en el Art. 73: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño”.

⁽²⁾ A partir de allí existen otros momentos históricos de relevancia que han ido trazando el camino de la evaluación docente, la Ley orgánica de Educación Superior LOES año 2000 y su preocupación que el docente sea evaluado, la misma LOES en el 2002 manifiesta la preocupación que el docente demuestre actualización constante en las áreas del conocimiento de las asignaturas que dicte. Luego en el 2004 el entonces CONEA elabora una propuesta de evaluación del desempeño docente, la misma que por situaciones políticas se dejó para que sea aprobada para la LOES del 2010. De todas formas, este documento permitió como una guía para los procesos de evaluación. Todo esto ha llevado a que por primera vez exista un cuerpo normativo que guíe y obligue a las instituciones superiores a que la evaluación al desempeño docente se aplique.⁽³⁾

Este artículo se sumerge en la exploración y reflexión de las prácticas actuales de evaluación docente en el nivel de postgrado, destacando la importancia de este proceso en la mejora continua de la enseñanza y en la formación integral de los estudiantes. A medida que la educación superior enfrenta desafíos dinámicos y cambiantes, es imperativo analizar críticamente las metodologías de evaluación existentes y proyectar hacia el futuro, considerando las tendencias emergentes, las demandas de la sociedad y las expectativas en constante evolución de los estudiantes.

La evaluación docente es un proceso que garantiza la mejora continua de la educación ya que es importante verificar el desempeño del docente en el aula de clase, para ello es necesario que se establezcan parámetros de evaluación, y se tomen los correctivos para la mejora. De acuerdo con lo que dispone la Ley Orgánica de Educación Superior [LOES], en el artículo 155: Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados en forma periódica en el desempeño académico, de investigación, vinculación y gestión administrativa. En este sentido, la evaluación docente debe ser considerada como un proceso holístico y como herramienta para la toma de decisiones que llevan a la mejora continua.⁽⁴⁾

La evaluación se ha convertido en un hecho natural y legítimo el sistema educativo superior, considerado como una herramienta que permite la identificación de debilidades que deberán ser superadas con el fin de alcanzar la calidad entendida como la satisfacción global.⁽⁵⁾

La evaluación al docente de posgrado toma mucha relevancia para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje y un continuo crecimiento de las competencias pedagógicas del docente de posgrados con la retroalimentación de los resultados obtenidos. En este trabajo es el elemento transversal la evaluación del desempeño al docente de posgrados de algunos actores de la comunidad educativa. En este sentido es importante tomar en cuenta las precisiones que se pretende identificar qué elementos son intrínsecos de la calidad del docente en la perspectiva de los implicados en el proceso de evaluación al docente.⁽⁶⁾

En consecuencia, la evaluación docente es una acción multidisciplinaria y compleja en la intervienen autoridades, docentes y estudiantes como aportes principales y que con el uso de instrumentos ejecutan el proceso de evaluación docente. Es importante recalcar que el proceso demanda mucho compromiso y ética profesional para garantizar que los resultados sean objetivos, veraces y confiables para que coadyuven al crecimiento institucional.

En la aplicación de la evaluación docente es necesario que los actores del sistema educativo, apoyados de instrumentos, aporten a la implementación de políticas y modelos de evaluación que mejoren el desarrollo de la actividad docente en el aula, con esta implementación a través de la identificación de debilidades y su fortalecimiento, mejoran la labor del docente en su planificación y ejecución de la docencia.⁽⁷⁾

MÉTODO

La metodología usada en este estudio se soporta en la juntura de los modelos cualitativo y cuantitativo. Además, se hizo un estudio exploratorio descriptivo, por cuanto es útil porque se trata de “examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. En tal

sentido, se crea una aplicación informática con una encuesta con indicadores y una escala de calificación para cada uno de ellos, cuyos indicadores tienen contenidos de la práctica docente y poder evaluar el desempeño pedagógico y académico del docente. Esta herramienta está destinada para los tres grupos que realicen la evaluación de desempeño al docente, siendo obligatorio la calificación de cada indicador, de lo contrario no se podrá enviar y finalizar la evaluación.

Con la investigación elaborada en cuanto a la evaluación del desempeño docente realizada por Loureiro, Míguez, y Otegui en el 2016 se determina que esta evaluación debe centrarse en todos los actores y su visión del proceso y los resultados puedan aportar a que las decisiones tomadas sean las más efectivas para el mejoramiento continuo de los programas de posgrados.

Desde otra perspectiva los docentes en los que parte de su formación se encuentra la pedagogía, definitivamente su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje es más efectiva y la interacción con el docente es mucho mas significativa.

Un estudio realizado en el 2015, determina que para el aseguramiento de la calidad del desempeño docente y las mejoras sean continuas en los programas de posgrados, el proceso de evaluación docente debe ser permanente y de principio a fin de la duración de los mismos.

En un estudio, recalcan la importancia de la retroalimentación con miras al mejoramiento de las debilidades encontradas producto de la evaluación del desempeño al docente.

Es importante anotar que la evaluación docente perse, no es parte de la profesionalización del docente. Por lo tanto, es importante que los reactivos sean claros con sus objetivos.

Un estudio en el 2017 abordan al proceso de evaluación al desempeño docente con su validez dentro de los procesos que conlleva a una transformación de los instrumentos utilizados, incluyendo al uso de las Tecnologías de la información y comunicación que dan mayor transparencia al proceso y creando una cultura a los figurantes en el desarrollo académico de los programas de posgrados.

La disposición de la LOES en el artículo 155: Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados en forma periódica en el desempeño académico, de investigación, vinculación y gestión administrativa. Por lo tanto, la evaluación docente debe pertenecer a un proceso holístico y que conlleve a una mejora en la toma de decisiones y conseguir la mejora continua en la academia.

Entonces, en concordancia con los organismos rectores de la educación superior del país, es necesario que el proceso de evaluación docente se convierta como algo obligatorio y que sus resultados aporten al mejoramiento continuo del proceso educativo. Entonces concebir a la falta de seguimiento de las acciones, o privaciones que se presenten por múltiples razones, que puedan ir desde la formación disciplinar, afinidad en los distributivos de los docentes, pasan a ser gran parte de la problemática

La evaluación al docente en el postgrado puede abordarse mediante diversos métodos que permitan una valoración comprehensiva y precisa del desempeño pedagógico y académico.

Autoevaluación docente

Descripción: los docentes evalúan su propio desempeño, identificando fortalezas y debilidades en una encuesta realizada.

Importancia: proporciona perspectivas internas valiosas y fomenta los aspectos siguientes:

- Autorreflexión.
- Competencia interpersonal.
- Competencia de trabajo en equipo
- Competencia metodológica.
- Competencia de innovación.
- Vinculación.
- Competencias de evaluación.
- Competencias genéricas.
- Investigación.

Evaluación por coordinadores académicos

Descripción: profesionales docentes o expertos en la materia observan clases, revisan materiales y proporcionan retroalimentación.

Importancia: ofrece una perspectiva externa y diversa sobre la calidad de la enseñanza.

Se evalúan las competencias siguientes:

- Competencia metodológica.
- Competencia de innovación.
- Competencia de evaluación.
- Conocimientos.
- Competencias genéricas.

Evaluación estudiantil

Descripción: los estudiantes proporcionan retroalimentación sobre la efectividad del docente, a través de encuestas.

Importancia: permite capturar la experiencia del estudiante y su percepción sobre la calidad de la enseñanza.

Se evalúan las competencias siguientes:

- Competencia interpersonal.
- Competencia de trabajo en equipo.
- Competencias metodológicas.
- Competencia de innovación.
- Competencia de evaluación.
- Conocimientos.
- Competencias genéricas.
- Investigación.

La combinación de estos métodos proporciona una evaluación más completa y equilibrada del desempeño docente en el postgrado, permitiendo reflexiones sustantivas y proyecciones de mejora. Es esencial adaptar estos métodos a las características específicas del nivel de postgrado y a las metas institucionales.

La muestra de la población fue de 350 estudiantes, 49 docentes, 5 coordinadores académicos.

Como aporte desde la encuesta, aportan a la recopilación de datos desde diferentes poblaciones para el respectivo análisis de los resultados. Por lo tanto, viabilizó obtener información desde la perspectiva de los diferentes actores del proceso de evaluación del desempeño docente, convirtiéndose en un análisis estadístico descriptivo correlacional.

RESULTADOS

La información recolectada a través de la encuesta a estudiantes, docentes y coordinadores académicos permitió tener un acercamiento a las siguientes competencias de acuerdo con el actor de proceso educativo (figuras 1,2 y 3).

Autoevaluación docente:

En términos de evaluación global, los docentes en posgrados obtuvieron una puntuación de 8,9 (Muy Satisfactorio) en una escala de 1 a 10, indicando una percepción positiva generalizada de su desempeño.

De acuerdo con la tabla 1, los docentes recibieron calificaciones altas en las competencias interpersonales con una variedad de 9,1 (Muy Satisfactorio), mientras que en competencias metodológicas obtuvieron una puntuación ligeramente más baja, con un promedio de 8,9 (Muy Satisfactorio).

Tabla 1. Promedio de evaluación por competencias	
Competencias	Evaluación promedio
Competencia interpersonal	9,1
Competencia de trabajo en equipo	8,7
Competencias metodológicas	8,9
Competencia de innovación	9
Competencia de evaluación	8,5
Conocimientos	9,01
Competencias genéricas	8,7
Investigación	8,8

En concordancia con la tabla 2, en el caso de la evaluación por programas de maestrías, el posgrado que mayor puntuación obtuvo fue la Maestría en Derecho con mención en Derecho Penal y Criminología con un valor de 9,43 (Muy Satisfactorio), seguida de la Maestría en Seguridad Ciudadana con 9,26 (Muy Satisfactorio) y la Maestría de Salud Ocupacional con 9,18 (Muy Satisfactorio).

En forma individual los docentes con mayor puntuación tienen una valoración de 10 (Muy Satisfactorio) que pertenecen a varios programas de maestrías: Derecho Penal y Criminología, Seguridad Ciudadana, Salud Ocupacional, Derecho Constitucional, Derecho Notarial y registral, Contabilidad y Auditoría (tabla 3).

Entonces es de mucha importancia es la comunicación de resultados de todos los aspectos evaluados y a todos los involucrados obtenidos en el proceso de Evaluación al desempeño docente. Entonces, el factor preponderante es la comunicación al docente y retroalimentar su desempeño y trabajo en el aula de clases. De tal manera que se esperaría una mejora en su desempeño de ser el caso y si fuera necesario garantizando que el proceso de enseñanza aprendizaje mejore sus indicadores de calidad.

Evaluación al Trabajo y Desempeño Docente: AUTOEVALUACIÓN DOCENTE. F1

COMPETENCIA INTERPERSONAL

1	Promueve la confianza, creando un clima de empatía en el aula.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
2	Muestra tolerancia hacia otras actuaciones y puntos de vista.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
3	Respeto la diversidad cultural	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
4	Demuestra capacidad para comunicarse en forma oral y escrita	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
5	Habilidad comunicativa en una segunda lengua.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO

6	Propicia el trabajo en equipo	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
7	Demuestra habilidad para relacionarse y trabajar con otras personas	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
8	Facilita el proceso de adaptación del equipo en situaciones cambiantes	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
9	Delega y distribuye tareas en función de competencias individuales	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

COMPETENCIA METODOLÓGICA

10	Planifica y gestiona actividades para el logro de los resultados de aprendizaje	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
11	Demuestra capacidad para organizar y planificar.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
12	Los contenidos del sílabo corresponden a la formación profesional de la carrera.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
13	Mantiene la coherencia entre objetivos por resultados de aprendizajes, métodos de enseñanza - aprendizaje y proceso de evaluación	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
14	Utiliza bibliografía básica y complementaria de apoyo a los contenidos del sílabo	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
15	Utiliza estrategias metodológicas que fomenten la participación del estudiante	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
16	Planifica las actividades prácticas que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales y personales	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
17	Diseña y desarrolla actividades y recursos de aprendizaje de acuerdo con las características del estudiante, la materia y la situación formativa	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
18	Proporciona retroalimentación continua para favorecer el aprendizaje y la autorregulación del estudiante	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
19	Entrega las calificaciones del estudiante oportunamente	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

Figura 1. Encuesta autoevaluación docente

Evaluación por Coordinadores Académicos

UNIANDES
Inicio
Evaluación
Sílabo
Evaluación Sílabo
Par Académico

Evaluación al Trabajo y Desempeño Docente: PAR ACADÉMICO. F4

COMPETENCIA METODOLÓGICA

1	Planifica y gestiona actividades para el logro de los resultados de aprendizaje	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
2	Los contenidos del sílabo corresponden a la formación profesional de la carrera.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
3	Mantiene la coherencia entre objetivos por resultados de aprendizajes, métodos de enseñanza - aprendizaje y proceso de evaluación	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
5	Utiliza bibliografía básica y complementaria de apoyo a los contenidos del sílabo	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
6	El programa analítico de la asignatura guarda relación con el plan de estudios de la carrera	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

COMPETENCIA DE INNOVACIÓN

7	Capacidad de realizar abordajes integrales y complejos dentro del campo profesional	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
---	---	-----------------------	----	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---

COMPETENCIAS DE EVALUACIÓN

8	Evalúa los contenidos del sílabo.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
9	Planifica y utiliza instrumentos de evaluación.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
10	Evalúa el nivel de logro de los resultados de aprendizaje.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

CONOCIMIENTOS

11	Demuestra capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
12	Demuestra conocimientos actualizados sobre la asignatura	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

COMPETENCIAS GENÉRICAS

13	Exige y valora la calidad.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
14	Demuestra capacidad de realizar abordajes integrales y complejos del campo profesional.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1
15	Caracteriza bien su área de estudio o profesión, así como la misión general que se ha adjudicado a sí mismo.	☐	10	☐	9	☐	8	☐	7	☐	6	☐	5	☐	4	☐	3	☐	2	☐	1

Enviar Evaluación

Figura 2. Encuesta coordinador académico

Evaluación estudiante-docente

UNIVERSIDAD
UNIANDÉS

InicioEvaluación

MORALES

Evaluación al Trabajo y Desempeño Docente: ESTUDIANTE -> DOCENTE. F2

COMPETENCIA INTERPERSONAL

1

Promueve la confianza, creando un clima de empatía en el aula.

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

2

Muestra tolerancia hacia otras actuaciones y puntos de vista.

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

3

Respeto la diversidad cultural

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

4

Fomenta la motivación en el desarrollo del aprendizaje

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

5

Utiliza didáctica al impartir conocimiento en el aula

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

6

Demuestra capacidad para comunicarse en forma oral y escrita

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO

7

Propicia el trabajo en equipo

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

8

Delega y distribuye tareas en función de competencias individuales

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

COMPETENCIA METODOLOGICA

9

Planifica y gestiona actividades para el logro de los resultados de aprendizaje

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

10

Utiliza bibliografía básica y complementaria de apoyo a los contenidos del sílabo

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

11

Utiliza estrategias metodológicas que fomenten la participación del estudiante

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

12

Planifica las actividades prácticas que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales y personales

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

13

Proporciona retroalimentación continua para favorecer el aprendizaje y la autorregulación del estudiante

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

14

Entrega las calificaciones del estudiante oportunamente

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

15

Organiza y controla el portafolio docente y de los estudiantes

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

COMPETENCIA DE INNOVACIÓN

16

Demuestra creatividad, innovación e iniciativa

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

Figura 3. Encuesta estudiante - docente

Tabla 2. Promedio de evaluación por programas de posgrados

Programas de maestrías	Calificación
Administración de empresas mención Logística Empresarial	8,91
Contabilidad con mención Gestión Tributaria	8,79
Enfermería con mención en enfermería en cuidados críticos	8,96
Enfermería con mención en enfermería oncológica	8,83
Enfermería con mención en enfermería quirúrgica	8,71
Salud Ocupacional	9,18
Derecho con mención en práctica procesal penal y litigación oral	8,99
Derecho con mención en Derecho Administrativo	8,64
Derecho con mención en Derecho Constitucional	9,12
Derecho con mención en Derecho Penal y criminología	9,43
Derecho con mención en Derecho Notarial y registral	9,35
Seguridad Ciudadana	9,26

Tabla 3. Calificación por docente

Docentes	Calificación	Programa de maestría
Docente 1	10	Derecho con mención en Derecho Penal y criminología
Docente 2	10	Seguridad Ciudadana
Docente 3	10	Salud Ocupacional
Docente 4	10	Derecho con mención en Derecho Constitucional
Docente 5	10	Derecho con mención en Derecho Notarial y registral
Docente 6	10	Contabilidad con mención Gestión Tributaria
Docente 7	9,99	Administración de empresas mención Logística Empresarial
Docente 8	9,97	Enfermería con mención en enfermería en cuidados críticos
Docente 9	9,96	Derecho con mención en Derecho Penal y criminología
Docente 10	9,84	Derecho con mención en Derecho Constitucional
Docente 11	8,99	Derecho con mención en Derecho Administrativo
Docente 12	8,65	Derecho con mención en práctica procesal penal y litigación oral
Docente 13	8,64	Enfermería con mención en enfermería quirúrgica
Docente 14	8,64	Enfermería con mención en enfermería oncológica
Docente 15	8,64	Contabilidad con mención Gestión Tributaria
Docente 16	8,64	Seguridad Ciudadana
Docente 17	8,63	Derecho con mención en Derecho Penal y criminología
Docente 18	8,6	Derecho con mención en Derecho Penal y criminología
Docente 19	8,59	Salud Ocupacional
Docente 20	8,54	Salud Ocupacional

DISCUSIÓN

La puntuación promedio de 8,9 en la evaluación global sugiere una percepción generalmente positiva de los docentes en posgrados. Este hallazgo respalda la eficacia global de los métodos de enseñanza y la calidad de la interacción profesor-estudiante en este contexto.⁽⁸⁾

La diferencia en las calificaciones entre Competencias interpersonales y competencias metodológicas señala la importancia de abordar estrategias de enseñanza diversificadas para optimizar la experiencia de aprendizaje.⁽⁹⁾

La variación en las calificaciones entre programas de maestrías destaca la necesidad de enfoques adaptados a las características específicas de cada campo amplio y específico de estudio. Este resultado podría sugerir áreas de mejora diferenciadas según la naturaleza de los programas de posgrado.

Nuestros resultados son consistentes con estudios previos que destacan la importancia de la comunicación clara y la disponibilidad de los docentes. Esto respalda la robustez de estos factores en la evaluación de la calidad docente

Aunque nuestros hallazgos son coherentes con la literatura existente, se observaron desviaciones significativas

en las calificaciones entre disciplinas, indicando la necesidad de investigaciones adicionales para comprender las dinámicas específicas en cada área de estudio.

Los resultados sugieren áreas específicas que podrían beneficiarse de estrategias de desarrollo profesional docente. La retroalimentación constructiva y la implementación de métodos de enseñanza innovadores son áreas clave para la mejora continua.

Este estudio contribuye a la teoría de la evaluación docente al destacar la importancia de considerar las características disciplinarias en la implementación de políticas y prácticas de evaluación. Estos hallazgos pueden enriquecer el cuerpo de conocimientos existentes en el campo.

Un estudio futuro podría centrarse en la aplicación de la neutrosofía para la evaluación del desempeño docente en los programas de posgrado. La neutrosofía, al permitir manejar la incertidumbre, la contradicción y el grado de verdad parcial en situaciones complejas, puede ofrecer una herramienta valiosa para analizar de manera más precisa las percepciones de los estudiantes, coordinadores y autoevaluaciones de los docentes en contextos educativos. Hasta la fecha, no se ha reportado su uso en la evaluación docente en posgrados, lo que hace que este enfoque sea novedoso y pertinente.

Estudios recientes han aplicado con éxito la neutrosofía en otros campos, lo que respalda su potencial en la evaluación educativa. Por ejemplo, se han utilizado métodos estadísticos neutrosóficos para analizar la responsabilidad extracontractual del Estado en el marco del Código Orgánico Administrativo, demostrando la eficacia de la neutrosofía en contextos legales complejos.⁽¹⁰⁾ Otros autores emplearon el método Delphi en un entorno neutrosófico para evaluar propuestas de investigación científica, demostrando su capacidad para gestionar la subjetividad en la evaluación de expertos.⁽¹¹⁾ Asimismo, se ha aplicado el muestreo neutrosófico para evaluar la relevancia de la atención médica intercultural, subrayando la utilidad de la neutrosofía en la evaluación de servicios donde la diversidad de opiniones y factores es considerable.⁽¹²⁾

Estos estudios refuerzan la viabilidad de utilizar la neutrosofía en la evaluación docente, lo cual podría aportar resultados más equilibrados y comprensivos en la valoración de los múltiples factores que intervienen en el desempeño docente en la educación superior.

CONCLUSIONES

En resumen, los hallazgos respaldan la eficacia general de los docentes en posgrados, destacando áreas específicas para la mejora. Este estudio contribuye a la literatura al considerar la variabilidad disciplinaria y a posterior se puede ofrecer recomendaciones prácticas para la implementación de estrategias de desarrollo docente a partir de los resultados obtenidos en la evaluación al desempeño del docente de posgrados.

En este estudio, hemos encontrado una percepción generalmente positiva de los docentes en posgrados, respaldada por calificaciones promedio superiores a 8 en la escala de evaluación. Esto indica que, en general, los estudiantes valoran la calidad de la enseñanza en sus programas de postgrado.

Sin embargo, también hemos identificado áreas específicas que podrían beneficiarse de estrategias de mejora, como la implementación de métodos de enseñanza más diversos y la atención a la retroalimentación constructiva.

Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas significativas para el desarrollo profesional docente en el ámbito de posgrado. Se sugiere la implementación de programas de desarrollo que aborden las áreas identificadas para mejorar la calidad de la enseñanza.

La institución debería considerar el diseño e implementación de políticas que respalden activamente el desarrollo y la evaluación docente en posgrados, reconociendo la importancia de adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y las disciplinas.

Este estudio contribuye a la literatura al destacar la variabilidad disciplinaria en la evaluación docente en posgrados. La consideración de estas diferencias disciplinarias en futuras investigaciones puede enriquecer aún más nuestra comprensión de las dinámicas de enseñanza en este nivel educativo.

Se sugiere que investigaciones futuras exploren más a fondo la relación entre la variabilidad disciplinaria y la evaluación docente, así como la efectividad de intervenciones específicas para mejorar áreas identificadas como necesitadas de desarrollo.

En resumen, este estudio proporciona una visión integral de la evaluación docente en posgrados, destacando tanto áreas de fortaleza como oportunidades de mejora. Las implicaciones prácticas y teóricas de estos hallazgos ofrecen una base sólida para el avance continuo en la calidad de la enseñanza en programas de postgrado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Consejo de Educación Superior. Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior. Quito, Ecuador; 2012.

2. Cabero Almenar J, Llorente Cejudo M, Morales Lozano JA. Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. Iberoamericana de Educación a Distancia. 2018;21(1):261-79. doi : <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>

3. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5ª ed. México: McGraw-Hill; 2010.
4. Loureiro S, Míguez M, Otegui X. Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. Cuad Investigacion Educativa. 2016;7(1):55-67. doi: 10.18861/cied.2016.7.1.2576.
5. Tapia Ccallo VV, Tipula Mamani FM. Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. Comuni@cción. 2017;8(2):72-80. doi: 10.33595/2226-1478.8.2.257
6. Martínez-Chairez GI, Guevara-Araiza A. La evaluación del desempeño docente. Ra Ximhai. 2015;11(4):113-124. doi: 10.35197/rx.11.01.e2.2015.07.gm.
7. Canabal C, Margalef L. La retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. 2017;21(2):149-70. Disponible en : <https://n9.cl/pl8h>
8. Navarro J, Ramírez P. La evaluación del desempeño docente en la educación superior: un análisis desde la percepción de los estudiantes. Rev Educa Súper. 2018;47(186):25-48. doi: 10.36857/resu.2018.186.002.
9. Flores-Hernández F, Gatica-Lara F, Sánchez-Mendiola M, Martínez-González A. Evaluación del desempeño docente en educación superior: percepción de estudiantes de medicina. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2017;55(6):706-713.
10. Centeno Maldonado PA, Puertas Martinez Y, Escobar Valverde GS, Inca Erazo JD. Métodos de estadística neutrosófica aplicados a la demostración de la responsabilidad extracontractual del Estado desde el Código Orgánico Administrativo. Conjuntos y Sistemas Neutrosóficos. 2019;26(1). Disponible en: https://digitalrepository.unm.edu/nss_journal/vol26/iss1/5
11. Smarandache F, Estupiñán Ricardo J, González Caballero E, Leyva Vázquez MY, Batista Hernández N. Método Delphi para evaluar propuestas de investigación científica en un ambiente neutrosófico. Conjuntos y sistemas neutrosóficos. 2020;34(1). Disponible en: https://digitalrepository.unm.edu/nss_journal/vol34/iss1/26
12. González Chico MG, Hernández Bandera N, Herrera Lazo S, Laica Sailema N. Evaluación de la relevancia de la atención médica intercultural. Muestreo neutrosófico. Conjuntos y sistemas neutrosóficos. 2021;44(1). Disponible en: https://digitalrepository.unm.edu/nss_journal/vol44/iss1/46

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Marcos Aníbal Lalama Flores, Fernando de Jesús Castro Sánchez, Marcos Stefano Lalama Gaviláñez, Estefanía Carmen Robalino Cáceres.

Curación de datos: Marcos Aníbal Lalama Flores, Fernando de Jesús Castro Sánchez, Marcos Stefano Lalama Gaviláñez, Estefanía Carmen Robalino Cáceres.

Análisis formal: Marcos Aníbal Lalama Flores, Fernando de Jesús Castro Sánchez, Marcos Stefano Lalama Gaviláñez, Estefanía Carmen Robalino Cáceres.

Redacción - borrador original: Marcos Aníbal Lalama Flores, Fernando de Jesús Castro Sánchez, Marcos Stefano Lalama Gaviláñez, Estefanía Carmen Robalino Cáceres.

Redacción - revisión y edición: Marcos Aníbal Lalama Flores, Fernando de Jesús Castro Sánchez, Marcos Stefano Lalama Gaviláñez, Estefanía Carmen Robalino Cáceres.