

Heteroevaluación vs coevaluación y su incidencia en el plan de mejora para alcanzar la calidad educativa

Heteroevaluation vs coevaluation and its impact on the Improvement Plan to achieve educational quality

Janneth del Rocío Villamar Coronel

janneth71vc@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9426-969X>

Magister en Educación, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - Ecuador

RESUMEN

La evaluación practicada en el docente permite monitorear su accionar académico en diferentes dimensiones, sobre todo, en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El presente trabajo se plantea el análisis de la heteroevaluación en contraste con la coevaluación realizada al cuerpo docente del Centro Tecnológico Naval. El objetivo: Realizar una valoración para la comparación de los tipos de evaluación de la hetero y coevaluación del primer periodo académico y posibles factores que permeabilizan los resultados obtenidos. Metodología: orienta un diseño observacional con una tipología de campo-documental y un nivel descriptivo, con una muestra representativa del 100% de estudiantes de la carrera de electrónica del último año y el 30% de la plantilla docentes. Resultados: evidencian la inexactitud de la práctica pedagógica esperada de los docentes evaluados por su par en relación con las calificaciones realizadas por los estudiantes. Se infiere los posibles factores que influyen en la contradicción entre las evaluaciones y el objetivo deseado en la praxis del profesorado, no permitiendo generar el respectivo plan de mejoras para garantizar la calidad educativa.

Palabras clave: Heteroevaluación – Coevaluación – desempeño docente – Plan de mejora – Calidad educativa.

ABSTRACT

The evaluation practiced in the teacher allows monitoring their academic actions in different dimensions, especially in the teaching-learning process. The present work proposes the analysis of the heteroevaluation in contrast with the coevaluation carried out on the faculty of the Naval Technological Center. The objective: To carry out an assessment for the comparison of the types of evaluation of the hetero and co-evaluation of the first academic period and possible factors that permeabilize the results obtained. Methodology: guides an observational design with a field-documentary typology and a descriptive level, with a representative sample of 100% of students in the electronics career of the last year and 30% of the teaching staff. Results: they show the inaccuracy of the pedagogical practice expected of the teachers evaluated by their peers in relation to the grades made by the students. The possible factors that influence the contradiction between the evaluations and the desired objective in the praxis of the teaching staff are inferred, not allowing the generation of the respective improvement plan to guarantee educational quality.

Palavras-chave: Heteroevaluation – Co-evaluation – teaching performance – Improvement plan – Educational quality.

INTRODUCCIÓN

La calidad educativa es el principal objetivo de todas las instituciones de educación superior, los procesos de evaluación constituyen un valioso insumo en la retroalimentación de esta, la evaluación desempeño docente nos ayuda a entender que tan bien su accionar cumple con el proceso de educar. El profesor, es uno de los actores principales del proceso enseñanza-aprendizaje, como facilitador del conocimiento o guía en la construcción del aprendizaje significativo en los estudiantes, por lo que, amerita evaluar su praxis para descubrir sus fortalezas y debilidades laborales. Específicamente en Ecuador, la percepción docente y estudiante sobre el currículo y formas de evaluación parecen influenciar significativamente el desempeño y resultados de la calidad educativa (Arroyo-Preciado & Batalla-Benavides, 2022).

La importancia del estudio está dirigida a la reflexión de los resultados entre la coevaluación y la heteroevaluación y su finalidad en la mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje, con docentes competitivos, calificados, con vocación y valores para alcanzar la calidad educativa. Las valoraciones realizadas por el docente par y el estudiante son consideradas para el análisis y la descripción de su influencia en el plan que contempla fortalecer las debilidades del docente encaminándolo a cambiar o a mejorar su praxis para que los estudiantes logren el aprendizaje significativo, obteniendo como producto un profesional competente en campo laboral. El propósito o problema de la investigación es describir ¿Cuáles son los factores que infieren en el docente par y estudiante como evaluadores del desempeño docente?

El análisis surge de la exploración de los resultados de los instrumentos de la coevaluación y heteroevaluación del desempeño docente del instituto Naval, dónde se detectó incongruencias entre la evaluación realizada por el colega y el alumno, cuyos resultados nos alejan de la realidad del educador y por ende a establecer un plan de oportunidad para fortalecer sus debilidades y no como sanción o castigo. Hablar de calidad en educación significa referirse a evaluación y su reflexión permanente de los procesos de enseñanza, la Unesco en su documento afirma: "La educación de calidad, en tanto derecho fundamental de todas las personas, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia y dos elementos de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia" (Astorga et al. 2007)

La calidad del desempeño docente, de acuerdo con (Córdor and Remache 2019) se centra en el profesional, en "la reflexión de cómo enseña para mejorar su práctica pedagógica a través de un compromiso personal y social capaz de romper las barreras de conformismo, estado de confort hacia la investigación y mejora continua".

La evaluación al docente constituye un insumo para el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje por lo que es necesario tener el panorama claro sobre las dificultades a que se enfrentan los evaluadores, su conceptualización ha sido abordada por diferentes autores como Toral que indica: "La evaluación es el proceso sistemático durante el cual se analizan de manera cualitativa las transformaciones que tienen lugar en la institución como consecuencia de un sistema de influencias permitiendo obtener juicios de valor sobre ese desarrollo y posibilitando la toma de decisiones" (Morales Gamarra 2018)

El análisis de los resultados de la coevaluación y la heteroevaluación debe conducir a generar propuestas orientadas al desarrollo de los docentes, y por ende a la mejora de la calidad educativa en educación superior, así los señala Stroebe, citado por (Gómez López and Valdés 2019): "La evaluación desempeño docente tenía la finalidad de ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, posteriormente ha sido utilizada para tomar decisiones importantes sobre contratación y despido personal". Por lo expuesto, el estudio persigue analizar los resultados de la heteroevaluación versus la coevaluación y su incidencia en el plan de mejora del docente para alcanzar la calidad educativa.

METODOLOGIA

El estudio tuvo tres fases; la primera, en donde se recibió la información por parte de unidad de estadística autorizada por las autoridades de la IES, información correspondiente a los resultados de la coevaluación y heteroevaluación de desempeño docente aplicadas en el año 2021, en la promoción 115 en el primer periodo académico, organizándola en tablas estadísticas en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, tabulándose por carrera y por docente, se aplicó la estadística descriptiva calculando valor mínimo y máximo, media aritmética, y diferencias entre los promedios para tener un panorama general de las calificaciones.

En la segunda fase, se consideró una muestra no probabilística intencional, cuya intencionalidad se sustentó en el índice de deserción estudiantil; representando el porcentaje más alto el 38% en la carrera de electrónica; seis son los docentes evaluados, constituyendo el 30% de la plantilla de profesores, los estudiantes evaluadores corresponden al 100% de electrónicos promoción 115, del mismo modo, se identificó las dimensiones de los instrumentos de evaluación escogidos para el análisis, distinguiendo la dimensión con la mayor diferencia entre sus promedios. La tercera y última fase, identifica y valora los indicadores de la dimensión, metodología del proceso enseñanza aprendizaje, contenidos en la coevaluación y la heteroevaluación para su observación, permitiendo describir las inconsistencias mediante las observaciones registradas en el instrumento de evaluación del docente evaluador infiriendo los posibles factores que influyen en los evaluadores del proceso llegando a las conclusiones del presente escrito. La investigación tiene un diseño no experimental, transversal, puesto que, la información del objeto de estudio se obtuvo en un solo momento, al finalizar el primer periodo académico. El alcance del trabajo investigativo es de carácter descriptivo, al detallar los hallazgos encontrados en el análisis de los instrumentos antes mencionados.

RESULTADOS

En la valoración de los resultados de las evaluaciones realizadas por el colega y el alumno para determinar su influencia en el plan de mejora del docente en el logro de la calidad educativa implicó el análisis estadístico de los indicadores de la dimensión metodología proceso enseñanza aprendizaje por obtener la más alta diferencia entre ambas evaluaciones. La información de las evaluaciones antes mencionadas se trabajó en tres fases y en tablas estadísticas como a continuación se detalla:

Primera fase, tabulación de los resultados por carrera de las evaluaciones docentes de la IES Matriz, mostrando lo siguiente.

Tabla 1
Resultados Carrera Electrónica

Docente	COE	HETERO	DIFERENCIA	Índice deserción estudiantil
Docente 1	19,030	18,828	0,202	38%
Docente 2	20,000	20,000	0,000	
Docente 3	19,610	18,842	0,768	
Docente 4	18,830	17,471	1,359	
Docente 5	19,006	18,657	0,349	
Docente 6	19,610	18,485	1,125	
Min	18,830	17,471	1,359	
Max	20,000	20,000	0,000	
Prom	19,348	18,714	0,634	

Fuente: Elaboración de los autores con los datos recopilados

La tabla 1 muestra los resultados de la carrera de electrónica, en donde la diferencia de sus medias aritméticas alcanzar el 0,634, presentando un índice de deserción del 38%.

Tabla 2
Resultados Carrera Mecánica Naval

Docente	COE	HETERO	DIFERENCIA	Índice deserción estudiantil
Docente 7	19,860	18,821	1,039	5%
Docente 8	18,080	18,919	-0,839	
Docente 9	19,500	18,946	0,554	
Docente 10	19,660	18,652	1,008	
Docente 3	20,000	18,839	1,161	
Docente 6	19,440	18,616	0,824	
Min	18,080	18,616	-0,839	
Max	20,000	18,946	1,161	
Prom	19,423	18,799	0,624	

Fuente: Elaboración de los autores con los datos recopilados.

La tabla 2, expresa los resultados de la carrera de Mecánica Naval, Donde se destaca la coevaluación con uno de los promedios de los docentes de 20 puntos y es 0,624 la diferencias entre sus promedios y un índice de deserción del 5%.

Tabla 3
Resultados Carrera Electricidad

Docente	COE	HETERO	DIFERENCIA	Índice deserción estudiantil
Docente 11	19,500	18,964	0,536	32%
Docente 10	19,000	18,881	0,119	
Docente 3	19,500	18,964	0,536	
Docente 12	19,500	18,974	0,526	
Docente 13	17,000	15,612	1,388	
Docente 14	19,300	18,954	0,346	
Min	17,000	15,612	0,119	
Max	19,500	18,974	1,388	
Prom	18,967	18,392	0,575	

Fuente: Elaboración de los autores con los datos recopilados.

La tabla 3, corresponde a la carrera de electricidad, se destaca el mínimo valor en la heteroevaluación con 15.612 y la máxima calificación en la coevaluación con 19.500 puntos. La diferencia entre sus medias fue de 0.575 y un índice del 32%.

Tabla 4
Resultados Carrera Ciencias Navales

Docente	COE	HETERO	DIF.	Docente	COE	HETERO	DIF.	Índice deserción estudiantil
Docente 15	19,500	18,970	0,530	Docente 15	19,500	18,970	0,530	24%
Docente 8	19,500	19,940	-0,440	Docente 9	17,000	18,870	-1,870	
Docente 1	19,500	18,950	0,550	Docente 11	19,500	18,660	0,840	
Docente 5	19,500	18,430	1,070	Docente 5	19,500	18,430	1,070	
Docente 14	19,500	18,940	0,560	Docente 14	19,500	18,940	0,560	
Docente 10	20	18,78	0,720	Docente 10	19,500	18,780	0,720	
Min	19,500	18,430	-0,440	Min	17,000	18,430	-1,870	
Max	19,500	19,940	1,070	Max	19,500	18,970	1,070	
Prom	19,500	19,002	0,498	Prom	19,083	18,775	0,308	

Fuente: Elaboración de los autores con los datos recopilados

Tabla 4, recoge la información de la carrera de Ciencias Navales, carrera que contaba en su momento con dos divisiones o cursos, se destaca de dos docentes en donde la nota de la coevaluación es superior a la heteroevaluación y la diferencia entre sus promedios fueron 0.498 y 0.308 y con índice de deserción estudiantil del 24%.

Segunda fase, se estableció como muestra, los docentes de la carrera de electrónica por presentar el más alto índice de deserción estudiantil, 38% y la más alta diferencia entre sus promedios; identificando las dimensiones de ambos instrumentos de evaluación: metodología proceso enseñanza aprendizaje, relación con el grumete, docente como

investigador, cualidades profesionales.

Tabla 5

Promedio de las dimensiones de las evaluaciones Carrera Electrónica

DIMENSIÓN	COEVALUACIÓN PROMEDIO	HETEROEVALUACIÓN PROMEDIO	DIFERENCIA
METODOLOGÍA PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE	19,624	17,955	1,669
RELACIÓN CON EL GRUMETE	18,969	19,423	-0,454
DOCENTE COMO INVESTIGADOR	19,188	18,900	0,288
CUALIDADES PROFESIONALES	19,675	19,649	0,026
TOTAL	19,348	18,714	

Fuente: Elaboración propia de los autores.

En la tabla 5, identifica que la dimensión metodología proceso enseñanza aprendizaje es la más afectada con la más alta diferencia, lo que nos conduce al análisis de los indicadores que la conforman para establecer cuál es la debilidad del docente en su metodología de enseñanza.

Tercera fase, identificación y valoración de cada uno de los indicadores de la dimensión metodología proceso enseñanza aprendizaje que contempla ambos instrumentos, detallamos los pertenecientes a la coevaluación:

- Posee conocimientos actualizados de contenidos de la asignatura.
- Aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza facilitando el aprendizaje de los grumetes en el aula y fuera de ella.
- El sistema de tareas que ejecuta corresponde a lo planificado y desarrollado en el syllabus de asignatura.
- Cumple con las exigencias institucionales (reuniones, convocatorias, eventos académicos, entre otros).
- Analiza los resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje de la asignatura para realizar acciones correctivas con los grumetes para solventar deficiencias en el proceso académico.
- Utiliza eficientemente las tecnologías de la información y la comunicación y recursos auxiliares para el desarrollo de la asignatura.

A continuación, se presenta los indicadores de la heteroevaluación que pertenecen a la dimensión antes mencionada:

- El docente presentó y explicó el syllabus de asignatura.
- El docente estableció acuerdos con los grumetes (realizar tareas, actividades académicas, plazos de entrega, disciplinarios, entre otros).
- Explicó de manera clara los contenidos imprescindibles/elementos de competencia durante el desarrollo de la asignatura y su utilidad para la actividad profesional mediante ejemplos o ejercicios.
- Durante la clase, entregó respuestas satisfactorias a los Grumetes.

- Utilizó diversos métodos, estrategias, técnicas, recursos y medios didácticos que le
- facilitaron el entendimiento y aplicación de los contenidos imprescindibles/elementos de competencia de la asignatura.
- Realizó retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación de las tareas.

De los indicadores antes expuestos se determinó aquellos que tienen similitud, enfoque parecido o el mismo fin de medición en el proceso de enseñanza aprendizaje; y que precisamente se contraponen en su calificación entre el colega y el estudiante. Entonces, tenemos en la coevaluación el indicador, posee conocimientos actualizados de los contenidos de la asignatura, con su semejante; durante la clase, entregó respuestas satisfactorias a los grumetes, que pertenece a la heteroevaluación. Como segundo indicador, aplica diferentes métodos y técnica de enseñanza facilitando el aprendizaje de los grumetes en el aula y fuera de ella; con su semejante, utilizó diversos métodos, estrategias, técnicas, recursos y medios didácticos que le facilitaron el entendimiento y aplicación de los contenidos imprescindibles/elementos de competencia de la asignatura; y, como último indicador, analiza los resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje de la asignatura para realizar acciones correctiva con los grumetes para solventar deficiencias en el proceso académico, tiene el mismo enfoque con realizó retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación de las tareas, que pertenece a la heteroevaluación.

Tabla 6

Promedios docentes indicadores metodología proceso enseñanza aprendizaje

COEVALUACIÓN	PROMEDIO DOCENTES	HETEROEVALUACIÓN	PROMEDIO DOCENTES
Posee conocimientos actualizados de contenidos de la asignatura	20,000	Durante la clase, entregó respuestas satisfactorias a los Grumetes.	16,980
Aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza facilitando el aprendizaje de los grumetes en el aula y fuera de ella.	19,500	Utilizó diversos métodos, estrategias, técnicas, recursos y medios didácticos que le facilitaron el entendimiento y aplicación de los contenidos imprescindibles/elementos de competencia de la asignatura.	17,132
Analiza los resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje de la asignatura para realizar acciones correctivas con los grumetes para solventar deficiencias en el proceso académico.	19,493	Realizó retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación de las tareas.	17,867

Fuente: Elaboración de los autores

En la tabla 6, identifica las contraposiciones entre las calificaciones del docente par con el alumnado de manera general en todos los docentes de la carrera.

En el primer indicador de la coevaluación, posee conocimientos actualizados de contenidos de la asignatura, logra la máxima puntuación en contraposición a lo que expresa el estudiante en su indicador de la heteroevaluación, durante la clase entregó respuestas satisfactorias a los Grumetes, con una calificación de 16,980, conduciéndonos a la interrogante, si el docente conoce la asignatura, ¿Por qué no respondió las inquietudes o dudas de los estudiantes en sus clases?

El segundo indicador nos dice, aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza facilitando el aprendizaje de los grumetes en el aula y fuera de ella, obteniendo un promedio de 19,500 frente a 17.132 que corresponde a, utilizó diversos métodos, estrategias, técnicas, recursos y medios didácticos que le facilitaron el entendimiento y aplicación de los contenidos imprescindibles/elementos de competencia de la asignatura; conduciéndonos a la interrogante, si el docente evaluador indica que el evaluado aplica estrategias pedagógicas en su práctica, ¿Por qué el estudiante indica lo contrario?

El último indicador presenta, analiza los resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje de la asignatura para realizar acciones correctivas con los grumetes para solventar deficiencias en el proceso académico, con una puntuación de 19.493, en contra de 17.867 puntuación que marca a, realizó retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación de las tareas; debemos considerar que las tareas forman parte del proceso de enseñanza aprendizaje, sirviendo como refuerzo de lo aprendido en clases y a fortalecer el trabajo autónomo, la evaluación y su retroalimentación ayuda al docente a establecer si el estudiante adquirió el aprendizaje significativo.

Las contraposiciones que se pudieron contrastar con las observaciones registradas en la coevaluación, docente par,

evidenciando que el promedio alcanzado no manifiesta la labor real del docente y que amerita su conocimiento en este estudio.

- No presenta su portafolio en visita áulica.
- Presenta su portafolio de manera digital sin legalizar.
- Los formatos del portafolio docente no están actualizados.
- No cumple con la planificación establecida en su plan de clases.
- Presenta falencias en la redacción de objetivos y resultados de aprendizajes en los sílabos, plan de clases y en el formato de la práctica de aplicación de experimentación.
- Desconoce la planificación de las visitas áulicas.
- No llega puntual a su clase.

Información que se contrasta con los informes de necesidad de capacitación docente emitido por los coordinadores de carrera especificando las falencias encontradas en la práctica del profesional que coinciden con los puntos anteriormente expuestos. De la misma manera, se observó que, en la mayoría de los casos, el docente par que evaluó a su colega fue evaluado por el mismo profesional, de ahí que, se sienta comprometido con su propia calificación.

La carrera presentó un alto índice de deserción estudiantil del 38%, que no logró el aprendizaje significativo, aprendizaje que depende de la motivación y de la práctica docente. Es menester mencionar que los docentes de la carrera, en un 100% cuentan con un título de tercer nivel, que el 50% cuentan con un título de cuarto nivel, que el 100% tiene una certificación de formador de formadores, el 100% cuenta con experiencia de más de cinco años en su área de conocimiento; convirtiéndola en una plantilla capacitada.

DISCUSIÓN

Considerando la evaluación docente, como elemento importantísimo para analizar la calidad de las instituciones educativas, los resultados nos llevan a una consideración necesaria en donde se coincide con (Gómez López and Valdés 2019):

Cada IES pueda delinear y definir un marco de la docencia desde dónde los diferentes actores que participan en la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación cuenten con criterios e indicadores claros que faciliten la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente.

De los resultados observados en la coevaluación y heteroevaluación inferimos en los factores que influyeron en la calificación del docente evaluado:

Primer factor, el desconocimiento, los evaluadores desconocen el proceso de evaluación, evidenciado al no considerar que existen varios instrumentos que miden las mismas dimensiones desde diferentes percepciones u actores, actores que deben cumplir con ciertas características o competencias para ser considerado como evaluador. El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas (2021) señala también las dimensiones, los indicadores, los actores y el peso porcentual, considerando tanto para la coevaluación y la heteroevaluación un peso del 20% respetivamente en la evaluación del desempeño docente, lo que hace imprescindible la contrastación de cada indicador, que determinará en que dimensión el docente presenta debilidades.

Desconocen el fin o el uso verdadero de los resultados, considerando a la evaluación como un medio de sanción o de desvinculación con su puesto de trabajo, evidenciado al establecer una calificación que no mide la real labor del docente, enfocándose en cuestiones administrativas y no de mejoramiento del proceso de enseñanza, influyendo negativamente en su calidad de evaluador.

Debido a esto, se presenta como segundo factor, la falta de comprensión cada uno de los indicadores y su convergencia con los demás instrumentos de evaluación que generan contraposiciones e impacto en los resultados, comprendiendo a la evaluación no como un proceso de supervisión y control global para levantar información real, veras y útil para la mejora continua. El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas (2021), establece: "Las dimensiones al ser conceptos amplios no se pueden evaluar directamente, de ahí la necesidad de identificar indicadores que puedan ser medidos y que deben ser redactados como afirmaciones".

Como tercer factor, cultura de evaluación; lo anterior denota la escasez de una cultura de evaluación con visión holística, al respecto (Ricardo et al. 2011) indica que una cultura de evaluación podría definirse, entonces, "como el conjunto de valores, acuerdos, tradiciones, creencias y pensamientos que una comunidad educativa asigna a la acción

de evaluación” Todo proceso de evaluación como insumo de retroalimentación de la enseñanza aprendizaje y en pro de la mejora debe cumplir con las normas señaladas por el Joint Committee, citado por Mateo, Escudero, De Miguel, Ginés Mora, & Rodríguez (1996)

la evaluación del profesorado: de legitimidad (la evaluación ha de realizarse siempre en beneficio de los evaluadores, marcada por los principios de la ética y la legalidad), utilidad (el fin de la evaluación ha de ser la mejora de la actividad profesional del docente), factibilidad (la evaluación ha de ser eficaz, eficiente, viable, útil y realista) y precisión (la información recogida para realizar la evaluación ha de ser relevante, válida y fiable).

Cuarto factor, como resultado de lo expuesto en el punto anterior se desprende una falta de valores, evidenciado al observar que el docente evaluador en su momento también fue evaluado por su compañero motivo por el cual el docente se ve comprometido con su compañero para evitar conflicto en su contratación y de intereses; por lo que, al respecto (Bolseguí & Fuguet Smith, 2006) señala; siendo la evaluación una construcción social que incluye dos tipos de valores, los de carácter universal que facilitan la convivencia: respeto, solidaridad, justicia y libertad; y los valores para el desarrollo humano como capacitación y desarrollo, conocimiento permanente, dirección participativa, estética y creatividad.

Quinto y último factor, falta de compromiso, al evidenciar en las observaciones registradas en las evaluaciones, el no cumplimiento de su labor como docente.

Los resultados nos conducen a la toma de decisiones y a la necesidad de, conforme lo señala Casanova, citado por (Docente and Evaluación 2002): “la incorporación de estrategias de apoyo y seguimiento con el fin de resolver problemas que acarrea la puesta en marcha de un proceso innovador de modificación, cambio y mejora” desde el inicio del periodo académico y no esperando la finalización del mismo y no solo considerando solo la opinión de los estudiantes como lo propone (Reyes García, 2005) con instrumentos rigurosos, sistemáticos, válidos y fiables, considerando en su evaluación el portafolio de evidencias del aprendizaje, el rendimiento académico de los estudiantes, los informes de los coordinadores de carrera, todos con enfoque de mejora continua. Como bien apuntan los resultados de Varas, Ponce, Cordero & Palacios (2022), es necesario en este siglo XXI adoptar una gestión educativa innovadora, capaz de transformar situaciones en resultados concretos de calidad que minimicen cualquier barrera para el aprendizaje del estudiantado ecuatoriano.

Ante estas ilaciones es importante tomar acción para que los resultados alimente de manera veraz, correcta y positiva el plan de acción como una oportunidad de cambio o mejora del profesional en su praxis; mediante compromisos mutuos de capacitaciones para lograr una práctica efectiva para el logro de los aprendizajes significativos de los docentes y alcanzar la calidad educativa.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos mostraron la presencia de factores que influyen en la mejora continua del desempeño docente puesto que, que existen problemas de desconocimiento, al evidenciar inconsistencia en el proceso de evaluación, sus actores y el peso de cada una de las dimensiones de los instrumentos de evaluación entre ellos, la coevaluación y la heteroevaluación, en la calificación desempeño docente, como indican los promedios obtenidos de 19,348 frente a 18,714 respectivamente, generados por la falta de una cultura de evaluación. Las calificaciones de los evaluadores demuestran la falta de comprensión de los indicadores que conforman la dimensión metodología proceso aprendizaje enseñanza y su convergencia en los instrumentos de evaluación del colega y del estudiante, evidenciados en el área de conocimiento con 20,000 contra de 17.132; Estrategias de enseñanza de 19.500 frente a 17.132; y, retroalimentación con una puntuación de 19.493 en contra a 17.867; lo que nos conduce a una falta de cultura de evaluación. Los conflictos éticos y de interés debido al mismo proceso, al coincidir entre evaluadores, acarrea un compromiso al momento de evaluar, generando la falta de valores y de ética con resultados que no permiten la mejora continua en especial en el proceso enseñanza aprendizaje.

RECOMENDACIONES

Por lo expuesto, se recomienda lo siguiente:

- Mesas de trabajo para revisión y análisis de cada uno de los indicadores que midan la realidad del docente mediante su convergencia entre los instrumentos de evaluación de la coevaluación y la heteroevaluación para una mejor comprensión de su práctica como docente.
- Talleres de socialización del proceso de evaluación, de los instrumentos y su peso en el desempeño docente.
- Talleres de capacitación para dar a conocer los reglamentos y normativas de educación Superior e institucionales sobre el proceso de evaluación desempeño docente, como un proceso transparente, de

justicia, equidad, valores y enmarcados en la ética profesional de sus actores, para la comprensión del impacto de sus resultados en la toma de decisiones válidas y justificadas, estableciendo procedimientos para la mejora continua del profesional y por ende de la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Arroyo-Preciado, G. A., & Batalla-Benavides, C. V. . (2022). Percepción en docentes y estudiantes de la carrera de educación básica sobre el modelo educativo. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 922–931. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.273>
- Astorga, Alfredo, Rosa Blanco, César Guadalupe, Ricardo Hevia, Margarita Nieto, Magaly Robalino, and Alfredo Rojas. 2007. *Educación de Calidad Para Todos: Un Asunto de Derechos Humanos*. Buenos Aires.
- Cóndor, Beatriz, and Manuel Remache. 2019. "The Managerial and Educational Performance as an Opportunity to Improve the Educational Quality." *Cátedra* 2(1):116–31.
- Docente, Evaluación, and V. S. Evaluación. 2002. "Evaluación Docente vs. Evaluación de La Calidad." 103–34.
- Fuerzas Armadas. 2021. "Modelo Educativo de Las FFAA." 1–192.
- Gómez López, Luis F., and María G. Valdés. 2019. "La Evaluación Del Desempeño Docente En La Educación Superior." *Propósitos y Representaciones* 7(2):479–97. doi: 10.20511/pyr2019.v7n2.255.
- Morales Gamarra, Said Rodrigo. 2018. "Revista Investigación y Negocios." *Revista Investigación y Negocios* 11(18):72–85.
- Ricardo, Jaime, Valenzuela González, María Soledad, Ramírez Montoya, Jorge Antonio, Alfaro Rivera, and Comprensión De. 2011. "2011-131-42-63." XXXIII:42–63.
- Varas , M. E. ., Ponce Tomalá, F. C. ., Cordero Orellana , F. M. ., & Palacios Marín, F. M. . . (2022). Una gestión educativa innovadora permite la construcción de procesos de enseñanza inclusivos, de calidad y creatividad. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 310–333. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.335>