



ISSN: 2448 - 6574

Evaluación de Personal Docente a través del Sistema de Gestión Integral

Carmen Julia Luna Peña
julialuna31@hotmail.com

Roxana Colunga Jaime
roxanacolunga@gmail.com

Karina Vega García
ari_vg@hotmail.com

Universidad Autónoma de Nuevo León

Área temática: Evaluación de docentes e investigadores

Resumen

En el presente trabajo se propone una metodología para la evaluación del desempeño y calidad de la docencia en el área de formación general de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Con el objetivo del mejoramiento de la calidad de enseñanza dentro del aula para la óptima implementación de los procesos académicos y administrativos de nuestra institución dentro de la norma ISO 9001; 2015.

Palabras clave: Centro de calidad, docentes, evaluación, mejora continua

Planteamiento del Problema

La relevancia de la evaluación en la calidad en la educación y la importancia de que el docente esté preparado de acuerdo a las exigencias educativas que garanticen que los procesos de enseñanza aprendizaje sean los mejores para formar profesionistas de éxito a nivel nacional e internacional.

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

En todos los planes de estudio de las Instituciones de Educación Superior (IES) se tiene balanceado un conjunto de enseñanza que debería de garantizar la obtención de competencias y conocimientos necesarios para desempeñarse en el campo profesional específico de su formación profesional. Por ello en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la UANL, cada carrera tiene como objetivo formar profesionalmente al estudiante para un mundo laboral en constante cambio y cada vez más exigente, siempre en búsqueda de mantener la competitividad de nuestros egresados y cumplir satisfactoriamente con las metas trazadas en los Programas Educativos.

La evaluación debe servir para la mejora continua elaborando un diagnóstico que nos permita diseñar un proceso de capacitación docente de acuerdo a las necesidades académicas de cada Unidad de Aprendizaje.

Por lo cual en la FIME se cuenta con un instrumento de evaluación que permite conocer y medir el desempeño del personal docente y el seguimiento a las actividades propuestas por la academia.

En la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica siempre se ha buscado mejorar cada uno de los 11 Programas Educativos por ello la importancia de contar con docentes preparados y comprometidos con las nuevas tendencias educativas en el nivel superior.

Pero para poder determinar el nivel de enseñanza de manera objetiva y crítica se necesitan de metodologías y procesos bien establecidos que den indicadores claros sobre el desempeño del docente y por ende un indicador del nivel de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje llevado a cabo en el aula.

Estas metodologías y evaluaciones al igual que en las empresas privadas, deben de ser claras, sistemáticas y constantes, con el fin de garantizar una calidad óptima en el proceso de enseñanza. Aunque también se debe de considerar que la evaluación docente puede llegar a ser un reto complejo dependiendo de los diferentes objetivos que se desean cumplir y dependen mucho sobre qué proceso o metodología se aplica (Fernández y Luna, 2004).



ISSN: 2448 - 6574

En el presente trabajo se acota la evaluación del docente a las diferentes Unidades de Aprendizaje del Área de Formación General Universitaria impartidas en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la UANL.

Justificación

La evaluación de personal docente del área de Formación General Universitaria en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica es uno de los grandes retos a los que se enfrenta las asignaturas de humanidades en las diferentes licenciaturas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Según la Real Academia de la Lengua (Actualización 2017) “Evaluar” se refiere a señalar, estimar, apreciar el valor de algo; estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos. Por lo tanto la evaluación del personal docente, hace énfasis en estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento del personal docente en las diferentes asignaturas.

La evaluación de la calidad de la educación ha aumentado su presencia en los últimos años de manera muy notable. Han proliferado diversos sistemas de calidad así como las pruebas externas de rendimiento del alumnado. Siguen siendo, sin embargo, poco frecuente las experiencias de evaluación de la práctica docente, lo que no deja de sorprender ya que constituyen la pieza esencial del proceso.

Teniendo como meta el cumplimiento de la Visión 2020 de la UANL y tomando en cuenta los programas prioritarios para el logro de esta visión en donde establece en el punto cuatro:

“Mejora Continua y Aseguramiento de la Calidad de las Funciones Institucionales”

En donde se destaca:

- El desempeño del personal académico, y utilización oportuna de los resultados en el diseño de acciones para la mejora continua de la calidad.
- El establecimiento de un sistema institucional de indicadores de desempeño que oriente la toma de decisiones.
- Identificación de problemas relacionados al cumplimiento del desempeño académico de sus profesores



ISSN: 2448 - 6574

La Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica implemento su Centro de Calidad desde el año 2001, con el cual busca promover, asegurar y verificar el desarrollo e implementación de herramientas para cumplir con los estándares de calidad de planta académica y los procesos que impactan en la certificación de esta institución; así como el cumplimiento de la visión de nuestra máxima casa de estudios.

La implementación de estrategias que permitan evaluar la calidad del desempeño del personal docente es vital para el desarrollo de mecanismos que permitan mejorar la práctica y desempeño de los mismos. Es un proceso esencial para medir el avance o retroceso de las prácticas de la planta del personal docente. Así también, la implementación de la evaluación del personal docente está ligada al hecho que para mejorar las actividades fundamentales llevadas dentro del salón de clases, es necesario tener un instrumento que permita medir el cumplimiento de las actividades propuestas por la academia y el desempeño del docente frente al grupo.

Cada uno de los rubros que se miden en estos indicadores es una fuente confiable del desempeño en el aula del docente a cargo del grupo para el cumplimiento de las metas asignadas por la institución.

El objetivo de este sistema de evaluación del personal docente es revisar la eficacia del sistema de docencia, que permita asegurar las acciones necesarias para el cumplimiento de las actividades fundamentales se lleve a cabo en el transcurso del periodo escolar, así como definir las acciones a seguir que permitan tener una mejora continua en el proceso.

Esta herramienta permite, solicitar los documentos necesarios para la comprobación de resultados, así como analizar los objetivos y metas propuestas para el desarrollo de la clase. A partir de esta síntesis de información se construyen compromisos de trabajo y acuerdos para la posterior aplicación de estos.

Metodología

Se asigna un Jefe de Academia responsable de la evaluación de los parámetros de cada uno de los maestros a su cargo; así como la revisión, análisis y resguardo de la información entregada por el personal docente para la evaluación del mismo en donde se califican los siguientes rubros:



ISSN: 2448 - 6574

- Asistencia a las juntas de academia
- Participación en la elaboración de las Cartas Descriptivas de la Academia y actividades fundamentales.
- Cumplimiento del programa de la Materia
- Entrega las minutas de medio curso.
- Entrega de exámenes con unidad de aprendizaje a evaluar, muestra de exámenes contestados y portafolio de evidencias

El formato del indicador de medición al desempeño del docente, que se presenta en la tabla 1, cuenta con el porcentaje asignado para cada uno de los rubros y la evidencia que ampara el cumplimiento de cada uno.

Tabla 1. Tabla de indicadores para evaluación docente.

INDICADORES DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

NOMBRE DE LA ACADÉMIA:
NOMBRE DEL DOCENTE:

Fecha de última actualización:

Indicadores	Indicador	Resultado	Frecuencia Rev	% Ponderación	% Pond. Real	Fuente de Información
1.- % de asistencia del Docente a las Juntas de Academia	100%	0%	Semestral	20%	0,0%	Minutas de Asistencia
2.- % de participación del Docente en la Elaboración de las Cartas Descriptivas de la Academia y/o actividades fundamentales.	100%	0%	Semestral	20%	0,0%	Observación
3.- Cumplimiento del programa de la Materia (Muestra de Exámenes, con Unidad de aprendizaje a evaluar.)	90%	0%	Semestral	20%	0,0%	Exámenes.
4.- Entrega las minutas de medio curso y/o portafolio de evidencias.	100%	0%	Semestral	20%	0,0%	Minutas de exámenes de medio Curso
5.- Entrega de examen con unidad de aprendizaje a evaluar (de Medio Curso , Ordinario y Extraordinario), muestra de exámenes contestados (de Medio Curso , Ordinario y Extraordinario) y/o portafolio de evidencias	100%	0%	Semestral	20%	0,0%	Exámenes.

EVALUACIÓN TOTAL DEL DOCENTE 0,0%

REVISIÓN No. 6
VIGENTE A PARTIR DEL: 04 de Agosto de 2014



ISSN: 2448 - 6574

Este indicador permite tener un panorama claro de las metas que tiene la institución y la forma en que será evaluado el personal docente, durante cada semestre, en donde podemos observar actividades que se desarrollan en tres tiempos:

- Antes de inicio de semestre
- A mitad del ciclo
- Final del ciclo escolar

Los rubros que se consideran para la evaluación del personal docente en nuestra institución son los siguientes:

- Asistencia del docente a las juntas de academia
- Participación del docente en las cartas descriptivas de la academia y/o actividades fundamentales.
- Cumplimiento del programa de la materia
- Entrega de minutas de medio curso y/o portafolios de evidencia
- Entrega de exámenes con unidad de aprendizaje a evaluar

A continuación se desglosa la importancia y ponderación de cada uno de los rubros anteriormente señalados:

Asistencia del docente a las juntas de academia

Tienen un valor del 20% en el indicador del desempeño al docente, en donde el 10% es el valor asignado a la primer junta de academia, previa al inicio del semestre para evaluar y decidir cuáles son las actividades fundamentales que se llevaran a cabo durante el semestre y el 10% restante es el correspondiente a la segunda junta de academia que se lleva a cabo a mitad del semestre para que el docente pueda exponer su realidad al llevar a cabo dichas actividades en el aula, así como entregar al jefe de academia la primer parte de las evidencias recolectadas con el grupo a su cargo.



ISSN: 2448 - 6574

Participación del docente en las cartas descriptivas de la academia y/o actividades fundamentales

Tiene un valor del 20% en el indicador del desempeño al docente, dicha participación se toma en cuenta en la primer junta de academia que se lleva a cabo previa al inicio del semestre y queda por escrito en los acuerdos de la reunión así como en las toma de decisiones de las actividades fundamentales que se seguirán durante el curso.

Cumplimiento del programa de la materia

Tiene un valor del 20% en el indicador del desempeño al docente y se asigna por medio de la entrega de los encabezados de exámenes de medio curso, ordinario y extraordinario; en donde muestra evidencia del seguimiento de las unidades de aprendizaje propuestas para el cumplimiento del programa.

Entrega de minutas de medio curso y/o portafolios de evidencia

Tiene un valor del 20% en el indicador del desempeño al docente y se asigna por medio del cumplimiento del llenado en SIASE (Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos) de las calificaciones del examen de medio curso, lo cual sirve como evidencia del avance en el programa de la materia.

Entrega de exámenes y/o portafolios de evidencias

Tiene un valor del 20% en el indicador del desempeño al docente y se asigna por medio de la entrega de cuatro portafolios de evidencia en donde cada uno muestra los siguientes resultados: sobresaliente, satisfactorio, regular y deficiente de los alumnos seleccionados según los diferentes programas educativos de la FIME.



ISSN: 2448 - 6574

Estos indicadores permiten tener un panorama claro de las metas que tiene la institución y la forma en que será evaluado el personal docente, durante cada semestre, en donde podemos observar actividades que se desarrollan en tres fases:

- Antes de inicio de semestre
- A mitad del ciclo
- Final del ciclo escolar

Algo importante de cualquier sistema para medir y evaluar el desempeño docente es que el resultado no impacte en consecuencias laborales ni en inseguridad personal, sino como área de oportunidad o mejora para la institución y lo más importante para el desarrollo de habilidades y competencias del alumno.

La razón principal de la evaluación docente es el buen desempeño del profesor apegado a los acuerdos y reglamentos de la institución, ya que impactan en el estudiante quien podrá tener una clase apegada a los programas académicos y bajo lineamientos establecidos no por un solo maestro, si no por toda la planta académica unificando criterio y prácticas que permitan mejorar las actividades de enseñanza aprendizaje dentro del salón de clases que conforma cada una de las unidades de aprendizaje.

El salón de clases debemos recordar es un espacio privado de interacción entre maestro y alumno, sin embargo al medir por medio de documentos los procesos llevado a cabo permite que el maestro siga con su libertad de cátedra y al mismo tiempo la institución tenga evidencias de lo que se realiza en cada uno de los grupos.

Un factor importante en la medición del desempeño del personal docente es eliminar la teoría que la evaluación se refiere a las prácticas dentro del salón de clases y no al desempeño del personal docente, ya que cada uno de los grupos y/o estudiantes responden a diferentes estímulos y las herramientas a seguir son diferentes en cada caso.



ISSN: 2448 - 6574

Una vez ya recabadas estas evidencias, es necesario implementar un plan de mejora continua y revisar estos resultados periódicamente para que la estrategia de medición nos lleve a las mejores prácticas. Este plan de mejorar debe incluir técnicas de seguimiento cuantitativas y cualitativas. Así como también evaluar la complejidad que la actividad del personal docente tiene en el área de trabajo y si las metas a alcanzar son posibles con los elementos que se disponen.

La evaluación debe incluir aspectos cualitativos y cuantitativos y ver el grado de impacto que cada una de las partes tiene en el proceso de la evaluación al personal docente: institución, responsables académicos, coordinador, jefe de departamento, jefe de academia, docente, alumno, grado académico, infraestructura, medios audiovisuales, plataformas, cantidad de alumnos en clase, tiempo disponible durante el semestre para lograr los objetivos.

Se debe de incluir la evaluación en el aula, ya que es aquí en donde la verdadera esencia de las clases se lleva a cabo y observar cómo se juntan los dos rubros; evidencias y rol del personal docente frente al grupo.

Analizar posteriormente los resultados de cada uno de los docentes con los compañeros de cátedra para la evaluación de experiencia y resultado, así como proponer estrategias para el siguiente ciclo.

RESULTADOS

Gracias a la implementación del SGI (Sistema de Gestión Integral) en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León desde hace más de 17 años se han obtenido herramientas que contribuyen al mejoramiento de las prácticas docentes dentro de nuestra institución.

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

No ha sido un camino fácil ya que la implementación de estos procesos siempre presenta resistencia al cambio; sin embargo con el trabajo constante de los dueños de proceso, el cumplimiento y al apego a las normas establecidas por la dirección, se ha logrado la participación de más del 90% de los docentes en esta práctica, la cual se realiza semestralmente en nuestra institución.

Hoy en día la evaluación de nuestro personal docente es un practica constante y bien aceptada por parte de todos los que conforman el SGI, dando como resultado la mejora continua de la practica docente, reflejada en las habilidades y competencias de los egresados de nuestra institución. #somoloquehacemos

Así como también lo anterior contribuye de manera significativa a la obtención de las diferentes certificaciones nacionales e internacionales con las que cuenta la FIME, tales como: EURACE, CIEES, CACEI, ABET, ISO 9001; 2015, entre otras.

CONCLUSIÓN

La evaluación que se ha llevado a cabo al personal docente dentro de la FIME en la Coordinación de Formación General Universitaria ha permitido estandarizar la forma en que se lleva a cabo el proceso de enseñanza en el aula, teniendo en cuenta el temario de cada materia y las habilidades y aptitudes que requieren desarrollar los estudiantes para su formación integral.

Así como también se ha logrado estandarizar las actividades llevadas a cabo dentro del aula y el apego al cumplimiento del programa por parte de toda la planta docente.



ISSN: 2448 - 6574

Sabemos que aún existe un camino largo por recorrer debido a los cambios naturales de los procesos de calidad dentro de las Instituciones de Educación Superior y las exigencias sociales que se presentan constantemente; sin embargo el contar con un instrumento de medición permite mejorar constantemente la práctica docente, la cual está reflejada en los egresados de nuestra institución.



ISSN: 2448 - 6574

BIBLIOGRAFIA

Aragón-González, Gerardo, Larque-Saavedra, Mario-Ulises, León-Galicia, Alejandro, & Vázquez-Álvarez, Ivan. (2018). Criterios para orientar y evaluar el trabajo académico en ingeniería. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(24), 42-57. <https://dx.doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.24.261>

Indacochea, B. V. Á., Ganchozo, B. S. I., Indacochea, A. A. Á., Rodríguez, N. R. Y., & Soledispa, M. L. F. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372.

Mora, E., & Pujal i Llombart, M. (2017). La tensión entre el cuidado y el servicio en la didáctica universitaria. *Revista iberoamericana de educación superior*, 8(22), 45-63.

Fernández Gomez, E., & Luna Serrano, E. (2004). Evaluación de la docencia y el contexto disciplinario: la opinión de los profesores en el caso de ingeniería y tecnología. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(23).

Contreras Pérez, G., & Arbesú García, M. I. (2008). Evaluación de la docencia como práctica reflexiva. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.

Albéniz Laclaustra, V., CAÑÓN RODRÍGUEZ, J. C., SALAZAR CONTRERAS, J. A. I. M. E., & SILVA SÁNCHEZ, E. D. U. A. R. D. O. (2009). Evolución en los tres momentos de la docencia en Ingeniería. *Ingeniería e Investigación*, 29(2), 145-145.

Martínez Martínez, M. D. R., Amante García, B., Cadenato Matia, A. M., & Rodríguez Montañés, R. (2013). Una propuesta de evaluación de competencias genéricas en grados de Ingeniería. *Red U: revista de docencia universitaria (online)*, 11(extraordinario), 111-139.

Álvarez, A. T. M. (1999). Problemática actual en la enseñanza de la ingeniería: una alternativa para su solución. *Ingenierías*, 2(3).

Contreras, G. (2008). La evaluación de la docencia y su diagnóstico. *Reencuentro*, (53).

Desatnik Miechimsky, O. (2008). Evaluación de la docencia universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(36), 307-314.